

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo
Dirección Territorial de Valencia

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Dirección Territorial de Valencia, sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector del comercio de vidrio y cerámica de la provincia. (Código 46000895011982).

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector del comercio de vidrio y cerámica para la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el día 5 de noviembre de 2018 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Asociación Empresarial Valenciana de Almacenistas de Materiales de Construcción (AVAMAC) y, de la otra, por los sindicatos Federación Servicios, Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FeSMC UGT-PV) y Federación de Servicios de CC.OO. Del País Valenciano (SERVICIOS-CCOO PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, 18 de enero de 2019.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

VII CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE VIDRIO Y CERAMICA PARA LA PROVINCIA DE VALENCIA

PREAMBULO: PARTES QUE SUSCRIBEN

El presente Convenio Colectivo se ha pactado de una parte por la Asociación Empresarial Valenciana de Almacenistas de Materiales de Construcción (AVAMAC) y de otra parte por los sindicatos Federación Servicios, Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FeSMC UGT-PV) y Federación de Servicios de CC.OO. del País Valenciano. (SERVICIOS-CCOO PV) Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan.

Este Convenio Colectivo goza de naturaleza normativa y eficacia general en los términos del Título III del Estatuto de los Trabajadores/as dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal del mismo.

Artículo 1º.-AMBITO DE APLICACION

El presente Convenio será de aplicación para todas las empresas de Comercio de Vidrio y Cerámica que se encuentren ubicadas en la provincia de Valencia.

Artículo 2º.- VIGENCIA TEMPORAL

El presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de Enero de 2.018 hasta el 31 de Diciembre de 2.018.

Los atrasos se harán efectivos a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, y como máximo deben estar abonados en el mes siguiente a su publicación.

Los ingresos correspondientes a cuotas de Seguridad Social de dichos atrasos se realizarán dentro del mes siguiente al de su abono efectivo.

Artículo 3º.- DENUNCIA DEL PRESENTE CONVENIO

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, quedará denunciado automáticamente. En todo caso, durante el periodo que transcurra entre la fecha del vencimiento del presente Convenio y la entrada en vigor del siguiente, permanecerá en vigor en todas sus condiciones.

Artículo 4º.- TABLA DE SALARIO BASE

Los salarios base correspondientes a las distintas categorías laborales afectadas por el presente Convenio, son los que figuran en el Anexo II. Se exceptúan los que correspondan a los contratos formativos suscritos al amparo del Real Decreto Legislativo 2/2.015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5º.- CONTRATOS FORMATIVOS

Los contratos formativos regulados en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 2/2.015, de 23 de octubre, se regirán por lo dispuesto en dicho artículo y su normativa de desarrollo, con las siguientes variaciones en cuanto a su retribución salarial y duración temporal de los contratos en formación:

Duración máxima:

Contratos en prácticas: 2 años

Contratos para la formación: 3 años.

Retribución: 100 por 100 del salario de las categorías para las que se contrate y en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El número máximo de contratos a realizar se ajustará a los límites que establezca la normativa que se encuentra vigente en cada momento, y en concreto a lo dispuesto en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, quedando excluidas de esta forma de contratación las categorías de mozo y las comprendidas en el grupo 5º de la Tabla Salarial.

Artículo 6º.- CONTRATACION DE DURACION DETERMINADA PARA ATENDER CIRCUNSTANCIAS DEL MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PEDIDOS.

La duración máxima de los contratos de duración determinada para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos autorizados en el artículo 1 b) y 3 del Real Decreto 2720/1.998 y 15.1-b) del Estatuto de los Trabajadores, será de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

En el caso de que se concierten por un plazo inferior, podrán ser prorrogados por una sola vez, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo.

Finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año.

Artículo 7º.- INDEMNIZACION POR FINALIZACION CONTRATOS

En virtud de lo dispuesto en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, a la finalización del contrato celebrado por obra o servicio determinado, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año.

A la finalización de los contratos de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a seis días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año.

Artículo 8º.- INCREMENTO SALARIAL

Para 2.018 el salario base y Plus Convenio afectados por el presente Convenio son los que se especifican en el Anexo I, y en el artículo 12, respectivamente, y suponen un incremento del 2,1% sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2.017.

Artículo 9º.- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

Suprimido el derecho a devengar premios de antigüedad a partir del 1 de Enero de 1.997, se respetarán como derechos adquiridos los premios de antigüedad devengados.

Dicha retribución no será absorbible ni compensable.

Artículo 10º.- PLUS DE COMPENSACION

El plus de compensación por la congelación de la antigüedad se cuantifica en 148,13 euros y se abonará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Dicho plus tiene el carácter de cotizable y no absorbible ni compensable.

Devengo y pago:

El plus se devengará mensualmente por doceavas partes, es decir 12,34 euros/mes, y se hará efectivo en su total anual, junto con la paga de Navidad de cada año o en el momento de finalización del contrato, si su fecha fuera anterior, en la que se hará efectivo en cuantía proporcional al plus devengado en el año.

Artículo 11º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las empresas abonarán cuatro pagas extraordinarias de treinta días (una mensualidad) consistentes en el salario base más antigüedad consolidada. Estas pagas se harán efectivas los meses de Marzo, Junio, septiembre y Diciembre; la paga extraordinaria de septiembre compensa los tiempos trabajados a partir de la hora de cierre de los establecimientos para atender a los clientes que estuvieran dentro de la tienda o aquellos trabajos que por su urgencia justificada requieran la permanencia en el puesto de trabajo.

El devengo de dichas pagas es:

Marzo, correspondiente al año anterior, aunque su devengo se producirá en el mes de marzo.

Junio, desde el 1 de julio al 30 de junio.

Diciembre, desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

Septiembre, desde el 1 de octubre al 30 de septiembre.

Artículo 12º.- PLUS CONVENIO

Se establece un plus de Convenio de carácter mensual, no compensable ni absorbible con las retribuciones que vengan percibiendo los trabajadores, en las siguientes especificadas en el Anexo II del presente convenio.

Este plus no será computable para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 13º.- CAMPAÑA DE NAVIDAD Y REYES

En compensación del esfuerzo físico que supone la campaña de Navidad y Reyes, aquellas empresas en las que la autoridad laboral competente autorice la prolongación de la jornada o variación de horarios mercantiles, respetando siempre el horario habitual de entrada, concederán por turno, dos días de permiso retribuido a todo el personal durante el mes de Febrero.

Artículo 14º.- SALARIO HORA ANUAL

Para todas las categorías el salario hora anual se obtendrá del siguiente modo:

Primero.- Se sumarán a las doce mensualidades cuatro pagas extraordinarias.

Segundo.- Se dividirá por las 1.800 horas de jornada anual

Tercero.- A la cantidad resultante se le añadirá el tanto por ciento de antigüedad consolidada correspondiente.

Artículo 15º.- DIETAS

Todos los trabajadores que por orden o necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la empresa disfrutarán con independencia del salario, las siguientes compensaciones.

Dieta completa: Se devengará cuando el trabajador venga obligado a pernoctar fuera de su domicilio. La retribución de la dieta completa será de 40,96 euros diarios y comprende los conceptos de alojamiento y manutención.

Media dieta: Se devengará cuando el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía. Su retribución será de 11,15 euros diarios, referida exclusivamente a gastos de manutención.

No obstante, no tendrá derecho el trabajador a dieta y media dieta, cuando el lugar de trabajo coincida con su residencia habitual.

Dichas cuantías quedan reflejadas en el Anexo II del presente convenio.

Artículo 16º.- COMPENSACION Y ABSORCION

Las condiciones del presente Convenio, serán absorbibles y compensables en cómputo anual con cualquier otra mejora establecida anteriormente por las empresas o por las normas de carácter general o particular que existan en la actualidad o en lo sucesivo puedan dictarse. Se exceptúan del régimen de compensación y absorción las retribuciones reguladas en los artículos 10 y 12 del Convenio.

Artículo 17º.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada efectiva de trabajo, sujeta a la normativa legal en su cumplimiento, en cómputo anual, será de 1.800 horas.

Las partes firmantes del presente Convenio sustentan el principio de mantener la inactividad mercantil y laboral en domingo y festivos.

No obstante caso de abrirse los establecimientos en los domingos y festivos considerados comercialmente hábiles por disposición administrativa, prestarán servicio los trabajadores que se adscriban de forma voluntaria, abonándose o compensándose en la forma pactada en cada una de las empresas.

Caso de no existir pacto en este sentido, las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo, abonarán las horas que se trabajen en domingos y festivos con un incremento de un 50% sobre el valor de la hora ordinaria, más un día libre por cada domingo o festivo trabajado, el cual será disfrutado dentro de los dos meses siguientes al domingo o festivo trabajado. No teniendo pues, estas horas trabajadas en domingo y/o festivo la consideración de horas extraordinarias.

En ningún caso, el pacto de empresa sobre el trabajo en festivo o domingo podrá recoger condiciones inferiores a las dispuestas en el presente Convenio.

Artículo 18º.- VACACIONES

El periodo de vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales.

La empresa deberá publicar el periodo anual de vacaciones con una antelación mínima de dos meses al comienzo de las mismas y procurando que su disfrute se realice preferentemente, en el periodo de verano, siempre que ello sea posible y no ocasione perjuicios a las empresas.

En caso de fraccionamiento del periodo vacacional, las vacaciones deberán disfrutarse en dos periodos como máximo y necesariamente uno de ellos dentro de los meses de Junio a Septiembre.

El comienzo de vacaciones será lunes o principios de mes. Cuando el primero de mes coincida en sábado, domingo o festivo se empezará a contar los días naturales a partir del lunes siguiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4, 48.5 y 48.7 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de los preceptos citados le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 19º.- FESTIVIDADES

El día 26 de Diciembre y lunes siguiente al Domingo de Resurrección, tendrán carácter de festivos, así como las tardes de los días 24 y 31 de Diciembre.

Asimismo, las empresas que al principio de año no hayan negociado el calendario laboral, deberán pactar otro día festivo con los trabajadores. En ausencia de pacto se incrementará en un día el periodo vacacional.

Artículo 20º.- LICENCIAS

1.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En el caso de hospitalización o intervención quirúrgica dicho permiso se podrá disfrutar de forma fraccionada mientras dure el hecho causante.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2. Los trabajadores, hombres o mujeres, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen o bien acumularlo en jornadas completas, computándose este tiempo a razón de una hora cada día laborable hasta que el menor cumpla los nueve meses; siendo el cómputo de días a acumular el que resulte en cada caso.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 del presente artículo.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o mujeres/hombres con diversidad funcional que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción Social.

6. El derecho a las licencias previstas en el Estatuto de los Trabajadores se extenderá a las parejas de hecho inscritas en el Registro Administrativo de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o cualquier otro oficialmente reconocido.

7. No dará lugar al ejercicio del derecho a licencia por matrimonio en los supuestos de contraer la misma pareja de hecho posterior matrimonio civil o religioso siempre que hubiera disfrutado anteriormente de este derecho como pareja de hecho.

Artículo 21º.- UNIFORMIDAD

Las empresas vendrán obligadas a entregar a los trabajadores de almacén y/o reparto afectados por el presente Convenio, dos equipos completos de verano y dos de invierno de ropa adecuada al desarrollo de sus funciones, para cada dos temporadas, reponiéndose si se les deteriora antes de finalizar el segundo periodo.

El trabajador vendrá obligado a la utilización de dichas prendas.

Artículo 22º.- ESPECIALIDADES

CONDUCTOR REPARTIDOR

Sus funciones son las de conducir vehículos de transporte y repartir, cargar y descargar paquetes de mercancías, asimilándose dicha categoría a todos los efectos a la de profesional de oficio de primera, cuando el vehículo que conduzca tenga una tara superior a 3'5 Tn.

En los restantes casos, se asimilará a profesional de oficio de segunda.

Se respetarán las categorías adquiridas con anterioridad a la publicación del Convenio.

DEPENDIENTES Y AYUDANTES

Los ayudantes con tres años de permanencia en la empresa con esta categoría, pasarán a la de dependiente.

Los trabajadores que ostenten la categoría de dependiente, pasarán, a los cuatro años de permanencia en la misma a la de dependiente de primera.

MOZOS

Los trabajadores con la categoría de mozo, pasarán a los tres años de permanencia en la misma a la de mozo especializado.

Artículo 23º.- GESTION DE COBRO

En el supuesto de que los dependientes y/o administrativos de mutuo acuerdo con la empresa, realicen alguna gestión de cobro, en ningún caso significará la pérdida de su categoría profesional, salario y demás condiciones que vengán disfrutando.

Artículo 24º.- SUPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

1.- En caso de enfermedad o accidente común se percibirán las siguientes indemnizaciones.

1.1.- Periodo de incapacidad temporal de los 20 primeros días

Primera baja en el año: días 1 al 20 del periodo de incapacidad temporal, 60 por cien de las bases de cotización, que abonará la empresa con sujeción al sistema de pago delegado.

Segunda baja: 3 primeros días, 50 por cien del salario del trabajador. Días 4 al 20 igual indemnización que en la primera baja (60 por 100).

Tercera y sucesivas bajas: días 4 al 20 del periodo de incapacidad temporal: 60 por 100 de las bases de cotización, con sujeción al sistema de pago delegado.

1.2.- Periodo de incapacidad temporal a partir del día 21 de la baja.

Las empresas completarán el 75 por 100 que abona la Seguridad Social, hasta el 100 por 100 de las bases de cotización. El beneficio de este 25 por 100 complementario tendrá el límite de un año.

2.- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas completarán hasta el cien por cien de las bases de cotización de accidente o enfermedad profesional, sin que en ningún caso la aportación de las empresas supere en los grupos de cotización del 1 al 5 el 25 por ciento de las bases máximas para las contingencias comunes. Estas aportaciones serán a partir del día primero de la baja hasta el límite de un año.

Artículo 25º.- RETRIBUCIONES ESPECIALES

Los trabajadores con más de veinte años de antigüedad en la empresa percibirán, de forma simultánea a su finalización por cualquier causa sobrevenida, el importe de una mensualidad de las retribuciones del Convenio.

Se exceptúa el supuesto de despido procedente.

Artículo 26º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. PLAN DE PREVENCIÓN

Las empresas y los trabajadores recogidos dentro del ámbito del sector de comercio de vidrio y cerámica y afectados por el presente Convenio, con el fin de reducir la siniestralidad laboral y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores a través de la prevención de los riesgos laborales se comprometen a cumplir con la normativa vigente en esta materia, de acuerdo con lo especificado en la Ley 31/1.995, de 8 de Noviembre de prevención de riesgos laborales y en sus disposiciones de desarrollo complementario.

La empresa garantiza la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras a su servicio, en los términos previstos en el artículo 22 y concordantes de la Ley referenciada en el párrafo anterior.

Artículo 27º.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

En el caso de trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y periodo de lactancia se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, o norma que lo sustituya.

Artículo 28º.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL SECTOR

Dentro del plazo máximo de un mes desde la firma del presente Convenio las organizaciones firmantes del mismo, procederán a constituir esta comisión, con carácter paritario e integrada por cuatro miembros de la representación sindical y cuatro miembros de la representación empresarial, más representativas en el sector.

En dicha comisión podrán integrarse con el fin de facilitar el asesoramiento técnico y adecuado a las partes, y con voz pero sin voto, dos asesores técnicos por cada una de las dos representaciones.

En la reunión de constitución de dicha Comisión, deberá establecerse el calendario de reuniones así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento.

Artículo 29º.- ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA

En materia de formación, será de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/2015 por la que se regula el sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como el reglamento que lo desarrolle, y/o leyes que lo sustituyan.

Artículo 30º.- PLANTILLAS FIJAS MÍNIMAS

Se fijan los siguientes criterios para determinar la relación entre el volumen obligatorio de plantilla fija y fija discontinua y la plantilla total de la empresa a partir de la firma del presente Convenio.

a) En los centros de trabajo hasta 10 trabajadores y/o trabajadoras, el 30 % de la plantilla.

b) En los centros de trabajo entre 10 y 30 trabajadores y/o trabajadoras, el 40% de la plantilla.

c) En los centros de trabajo de más de 30 trabajadores y/o trabajadoras, el 50% de la plantilla. Cada fracción igual o superior a 0'50 se computará como un trabajador.

Las empresas adquieren el compromiso de que, en el plazo de un mes a partir de la publicación del Convenio, adecuarán su plantilla a los porcentajes nominados completando el número de fijos que les falten con los trabajadores contratados por riguroso orden de antigüedad y manteniendo las jornadas y periodos de actividad existentes.

Quedan excluidos de la aplicación de este artículo los centros de trabajo durante el primer año de su actividad.

Artículo 31º.- COMISION PARITARIA

1.- Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, así como en la resolución de los conflictos que les sean sometidos sobre determinación del calendario laboral y sobre distribución de la jornada en los términos establecidos en los artículos del presente Convenio Colectivo.

d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los periodos de consulta relativos a la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

2. La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de 2 miembros por cada una de las representaciones, sindical y empresarial firmantes del presente Convenio Colectivo.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista la totalidad de sus miembros a la reunión.

3. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

4. Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

5. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos que deba conocer la Comisión Paritaria, en virtud de lo establecido en el presente Convenio Colectivo o en base a la normativa aplicable, las partes acuerdan que deberán someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

Artículo 32º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, por lo que, en el supuesto de que la jurisdicción competente anulara o modificase alguno de sus pactos, tendrá que ser reconsiderado totalmente.

Artículo 33º.- NORMAS SUBSIDIARIAS

En lo no previsto en el presente Convenio serán de aplicación las normas contenidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y disposiciones concordantes y complementarias.

Artículo 34º.- CLAUSULA DE ADHESION AL ACUERDO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

Las partes firmantes del presente Convenio, estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de la solución de los conflictos de carácter colectivo, y a tal fin, acuerdan adherirse en su totalidad al VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el D.O.G.V. el 9 de noviembre de 2.017, y modificaciones posteriores del mismo, que vincula a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los/as trabajadores/as de los mismos, siempre dentro del ámbito territorial del presente Convenio.

Art. 35º.- APLICACION DE LA LEY ORGANICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio fomentarán la aplicación y cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de cualquier normativa complementaria o en desarrollo de la misma que se apruebe en un futuro.

Se respetará el principio de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y no discriminaciones entre hombres y mujeres, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de cualquier norma complementaria o sustitutiva que se apruebe en el futuro; especialmente en el acceso al empleo; en la formación profesional; en la promoción profesional; en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido; en los permisos y derechos derivados de la maternidad/paternidad, adopción, lactancia y cuidado de menores y familiares; Así como cualquier otra vigente o de futuro desarrollo referida a la materia.

Los sujetos vinculados por el presente convenio llevarán a cabo todas las medidas que resulten necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación en el seno de las Empresas.

El sistema de Clasificación Profesional regulado en el Anexo I del presente convenio colectivo se basa en criterios comunes para los trabajadores/as de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

ANEXO I

1. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN

A los trabajadores/as afectados por el presente Convenio se les encuadrará en un determinado Grupo Profesional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación son prevalentes y define el contenido básico de la prestación laboral.

Los Grupos Profesionales a los que se refiere el presente Convenio son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

2. FACTORES DE ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL

En la clasificación de los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional se han ponderado los siguientes factores:

1. Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

2. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

3. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.

4. Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores/as sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

5. Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

6. Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

3. GRUPOS PROFESIONALES.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos que los definen:

Grupo profesional VI.

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitaría formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un breve periodo de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Grupo profesional V.

Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o educación secundaria obligatoria o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional IV.

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al antiguo Bachillerato Unificado Polivalente, 2º Grado de ESO o Bachiller actual, Formación Profesional de Primer o Segundo Grado o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional III.

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, Formación Profesional de Grado Medio o Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional II.

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de operadores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente a la que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes a través de una experiencia acreditada.

Grupo profesional I.

Criterios Generales: Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos que, dependiendo de la propiedad, Consejo de Administración o Dirección General de la Empresa, desarrollan las políticas y directrices de la misma, ya sean comerciales, técnicas, de administración, de recursos humanos, de servicios generales, o de inspección, siendo responsabilidad suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectivo ámbito de actuación, contando para ello con la autonomía precisa en este ámbito. Realización de funciones de planificación de medios y tareas para la consecución de los objetivos y supervisión de su cumplimiento, en el más amplio sentido. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación Universitaria, complementada con una formación específica para el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia.

Las actuales categorías profesionales del convenio, a los efectos de lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de su retribución de acuerdo con las tablas salariales anexas a este convenio, se encuadrarán en los Grupos Profesionales, de acuerdo a la siguiente tabla:

TABLA DE CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

GRUPO	ADMISTRACION, CONTABILIDAD Y TESORERIA	COMERCIAL, TAREAS DE VENTA, COMPRA O REPOSICION	MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES
VI	Telefonista	Profesional de oficio 3º	Mozo/a
	Auxiliar de Caja		Vigilante
			Limpieza
			Portero/a
V	Auxiliar Administrativo/a	Profesional de 2º	Mozo/a especializado/a
	Auxiliar Administrativo/a	Ayudante de dependiente/a	Cobrador/a
			Ayudante de Montaje
			Delineante

IV	Oficial administrativo/a	Profesional 1º	Capataz
	Cajero/a	Dependiente/a de 1ª	
	Taquimecanógrafo/a	Dependiente/a	
III	Contable	Encargado/a de Establecimiento	Jefe/a de Almacén
	Interprete	Viajante o corredor de plaza	Jefe/a de Servicios
	Secretario/a	Jefe/a de Sección	Jefe/a de Taller
	Jefe/a de Sección	Dependiente Mayor	
II	Jefe/a de Personal	Jefe/a de Compras	
	Titulado/a Grado Medio	Jefe/a de Ventas	
		Encargado/a General	
		Jefe/a de División	
I	Titulado/a Grado Superior		
	Director/a		

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2.018

GRUPO	ADMISTRACION, CONTABILIDAD Y TESORERIA		COMERCIAL, TAREAS DE VENTA, COMPRA O REPOSICION		MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES			
VI	Telefonista	772,42 €	Profesional de oficio 3º	785,58 €	Mozo/a	772,42 €		
	Auxiliar de Caja	772,63 €				Vigilante	772,42 €	
	Auxiliar de Caja + 20 A.	816,49 €				Limpieza	772,42 €	
V	Auxiliar Administrativo/a + 25 A.	857,68 €	Profesional de 2º	795,42 €	Mozo/a especializado/a	789,44 €		
	Auxiliar Administrativo/a - 25 A.	823,12 €				Cobrador/a	809,14 €	
						Ayudante de Montaje	778,95 €	
IV	Oficial administrativo/a	890,39 €	Profesional 1º	824,88 €	Capataz	782,00 €		
	Cajero/a	924,29 €					Dependiente/a de 1ª	890,39 €
	Taquimecanógrafo/a	924,29 €					Dependiente/a	857,67 €
III	Contable	913,25 €	Encargado/a de Establecimiento	906,68 €	Jefe/a de Almacén	988,68 €		
	Interprete	906,68 €					Viajante o corredor de plaza	913,30 €
	Secretario/a	896,91 €					Jefe/a de Sección	933,59 €
	Jefe/a de Sección	935,58 €					Dependiente Mayor	979,45 €
II	Jefe/a de Personal	1.054,13 €	Jefe/a de Compras	1.054,13 €				
	Titulado/a Grado Medio	988,68 €					Jefe/a de Ventas	1.054,13 €
							Encargado/a General	1.073,52 €
							Jefe/a de División	1.070,46 €
I	Titulado/a Grado Superior	1.096,28 €						
	Director/a	1.152,40 €						

OTROS CONCEPTOS

PLUS DE COMPENSACION	12,34 €
PLUS CONVENIO L-V	26,20 €
PLUS CONVENIO L-S	27,17 €
DIETA	40,96 €
MEDIA DIETA	11,15 €

ANEXO III

CLAUSULA DE INAPLICACION

Con sujeción al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la no aplicación de alguna o algunas de las materias recogidas en el mismo del presente Convenio para aquellas empresas que acrediten las causas que se enumeran en dicho artículo.

Dichas circunstancias se justificarán a través de la documentación presentada ante los órganos oficiales del Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil, en caso de pérdidas económicas, y de la documentación pertinente en los demás casos que se habrá de hacer llegar a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas previsto legalmente, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

ANEXO IV

ACCION SINDICAL

Los miembros del Comité de Empresa, así como los Delegados de Personal, podrán acumular las horas sindicales bimensualmente.

Acción sindical de la empresa: la empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegado de Personal la imposición de una sanción de carácter muy grave. En el caso de sanciones de carácter muy graves a los miembros del Comité de empresa, la empresa deberá oír al Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

VIOLENCIA DE GÉNERO

El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

El trabajador/a víctima de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador/a las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando el trabajador/a. Terminado este período el trabajador/a podrá optar por el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo; en este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Por decisión del trabajador/a que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la víctima de la violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. El periodo de suspensión de contrato se considera período de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad del trabajador/a, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por el trabajador/a a la empresa a la mayor brevedad.

Si un trabajador/a, víctima de violencia de género, es despedido improcedentemente por el ejercicio de su derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario estará obligado a la readmisión del trabajador/a.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar en cuenta para justificar el despido del trabajador/a por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.