

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Actividades Diversas de la provincia de Valencia.

ANUNCIO

Expediente: 46/01/0001/2011

Código: 46000535011981

RESOLUCIÓN de fecha 13 de abril de 2011 de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de Valencia por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo de trabajo del Sector de COMERCIO DE ACTIVIDADES DIVERSAS de la provincia de Valencia.

VISTO el texto del convenio colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha 11/04/2011, suscrito el 15/02/2011 por la Comisión Negociadora formada por la representación empresarial por Unión Gremial-COVACO, Asociación de Comerciantes y Profesionales de Actividades Diversas de Valencia y Asociación Valenciana de Sex Shop, y por la representación social por U.G.T. y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre y Decreto 65/2000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora y depósito del texto original del convenio.

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

El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE
ACTIVIDADES DIVERSAS 2010-2012

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1.- Ámbito territorial y personal.

El presente convenio regula las relaciones laborales entre las empresas encuadradas en el sector del comercio de actividades diversas y sus trabajadores, radicadas en Valencia y su provincia, cuando su actividad prevalente sea la del comercio de alguna o varias de las siguientes especialidades: bazares, bisutería, artículos de regalo en general, tiendas denominadas de "todo a cien" o "multiprecio", sex-shop, suministros y servicios diversos para la industria de decoración, antigüedades, láminas y marcos, estancos, cacharrerías, tiendas decomiso, venta de animales de compañía y servicios aparejados a ésta, taxidermia, marroquinería, así como de cualquier otro tipo de comercio encuadrable en el citado sector que no se encuentre adscrito expresamente en otro convenio sectorial para la actividad de comercio.

Artículo 2º.- Vigencia, efectos económicos y duración.

El Convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, excepto los efectos económicos que tendrán vigencia desde el 1 de Enero de 2.010 al 31 de Diciembre de 2.012.

En tanto no se firme un nuevo Convenio, seguirán vigentes tanto las cláusulas normativas como las obligaciones del presente Convenio.

Artículo 3º.- Rescisión, revisión o prórroga.

La denuncia del Convenio proponiendo la rescisión o revisión se comunicará por escrito, que deberá dirigir la parte denunciante a las demás partes otorgantes del mismo y a la Autoridad Laboral, dentro del último trimestre inmediatamente anterior a la fecha de conclusión de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de no ser denunciado el Convenio, se prorrogará de año en año hasta que medie denuncia en los términos establecidos en este artículo. Para cada año de prórroga se aplicará una revisión de las retribuciones económicas, aplicando un incremento del I.P.C. en su conjunto nacional de los doce últimos meses.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, por lo que en caso de que la jurisdicción competente anulara algún aspecto de su contenido, las partes firmantes del presente convenio se reunirán en el plazo de 30 días siguientes a la fecha de la resolución firme que hubiese anulado tal aspecto al objeto de dar solución al incidente producido. Transcurridos 30 días desde la primera reunión al fin citado, sin haberse alcanzado un acuerdo, se establecerá el calendario de renegociación de la totalidad del convenio.

CAPÍTULO II

Organización y contratación

Artículo 5.- Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, sujeta a lo previsto en las normas de general aplicación y a lo dispuesto en el presente convenio es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Artículo 6.- Ingresos en la empresa.

El ingreso de los trabajadores en la empresa se ajustará a lo previsto en las normas legales y reglamentarias sobre colocación, pudiendo las empresas someter a los candidatos a las pruebas de ingreso que considere oportunas.

Artículo 7.- Periodos de prueba.

Los periodos de prueba quedarán sujetos a la siguiente escala:

| | |
|--|----------|
| Técnicos titulados: | 6 meses. |
| Personal técnico no titulado: | 2 meses. |
| Personal mercantil: | 2 meses. |
| Administrativos: | 1 mes. |
| Personal de Servicio y Actividades Diversas: | 15 días. |

Cualquier causa de suspensión del contrato de trabajo prevista legal o convencionalmente no interrumpirá el cómputo del periodo de prueba.

Los ascensos que motiven un cambio de la categoría laboral del trabajador, conllevarán la aplicación de nuevos periodos de prueba, en función del grupo profesional en el que se adscriba el trabajador con motivo del ascenso. La no superación de la prueba practicada supondrá el retor-

no del trabajador a la categoría de procedencia, sin que quepa la extinción contractual al amparo del artículo 52 a) del Estatuto de los Trabajadores por la no superación de la prueba practicada.

Artículo 8.- Contratación.

En el marco de las políticas de empleo encaminadas a la mejora de la calidad y de la ocupabilidad del mercado de trabajo y con la finalidad de favorecer el acceso al mismo a determinados colectivos con mayores dificultades de inserción laboral, así como de acuerdo con lo previsto en el artículo 43 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, las partes negociadoras del presente convenio acuerdan establecer como prioritario el fomento de la contratación de los colectivos de jóvenes, mujeres, trabajadores mayores de 45 años y parados de larga duración.

A los efectos indicados en el párrafo anterior, se entiende por jóvenes aquellos trabajadores menores de 30 años, y, por parados de larga duración aquellos trabajadores que consten inscritos como demandantes de empleo en la correspondiente Oficina del INEM un período mínimo de 360 días.

La contratación de los trabajadores integrados en el presente convenio se realizará mediante las modalidades contractuales legalmente previstas con carácter general, con las salvedades que seguidamente se concretan:

Contrato para la formación: La duración máxima de este contrato, atendiendo las características del oficio o puesto a desempeñar será de 2 años. El número de contratos para la formación en centros de trabajo con plantilla de trabajadores inferior a 5, será como máximo de 1.

El salario a percibir durante el primer año será igual al 85% del salario de la categoría profesional para la que se haya realizado el contrato de formación, (sin que pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo) y, transcurrido dicho período de tiempo, el salario a percibir será igual al 100% del salario correspondiente.

Los períodos de tiempo dedicados a la formación teórica podrán concentrarse en cómputo semanal, mensual, trimestral o en el último período de tiempo de vigencia del contrato, sin que –en ningún caso– pueda ser inferior al 15% de la jornada máxima establecida en el presente convenio.

Cuando el contrato se hubiese celebrado por una duración inferior a la máxima establecida, éste podrá renovarse con un máximo de 4 prórrogas por tiempo no inferior a 6 meses cada una de ellas.

Contratos de duración determinada:

1.- **Contratos por circunstancias de la producción:** Al objeto de atender las circunstancias del mercado dadas las especiales características del sector comercial en base a la afluencia de clientes en determinadas temporadas, las empresas podrán realizar contratos de esta naturaleza durante las fechas coincidentes con la mayor actividad empresarial.

La duración de estos contratos podrá ser de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

A la finalización del contrato el trabajador percibirá una indemnización de 12 días por año de servicio trabajado o –en su defecto– la parte proporcional.

2.- **Contratos por obra o servicio determinado:** Se podrán celebrar contratos al amparo del art 15.1.a del ET identificando a tal efecto aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, siendo estos la promoción, venta o creación de nuevos productos o servicios en la fase de lanzamiento y su consolidación o conclusión, dentro de los límites temporales establecidos en la legislación vigente, todo ello sin perjuicio de las otras causas que establece la Ley en este tipo de contratos. Es decir el objeto de este contrato es la realización de una obra o servicio determinado y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es de duración incierta.

Contrataciones o transformaciones a fijos discontinuos: Son los trabajos que se dan por razón de la discontinuidad de la actividad, que no exige la prestación de servicios todos los días u horas, dentro del carácter normal y permanente de la actividad empresarial. Esto es, en empresas de ciclo continuo cuando tengan exceso de trabajo en puntos estacionales, cuando estos se repiten; o, en empresas que no funcionen permanentemente cuyo funcionamiento sea discontinuo cíclico o intermitente, sea o no estacional (campaña, temporada, curso escolar etc), y que las fechas de ocupación son inciertas.

Para fomentar la contratación indefinida, de los fijos discontinuos, si se producen la contratación temporal tanto de duración determinada, como por obra o servicio de forma cíclica, es decir en sucesivas campañas -durante doce meses en el plazo de treinta-, se convertirán en fijos discontinuos.

Esta modalidad contractual puede efectuarse directamente desde el comienzo de su contratación como fijos discontinuos, o tras comprobar las sucesivas campañas de forma cíclica y en fechas inciertas pero aproximadas en el tiempo, para estos supuestos podrá transformarse el contrato en fijos discontinuos.

Artículo 9.- Cese en la empresa y plazos de preaviso.

Los trabajadores que –tras superar el período de prueba– deseen cesar en el servicio a la empresa, deberán preavisar a la misma en el siguiente plazo:

| | |
|--|----------|
| Técnicos titulados: | 1 mes. |
| Personal técnico no titulado: | 1 mes. |
| Personal mercantil: | 15 días. |
| Administrativos: | 15 días. |
| Personal de Servicio y Actividades Diversas: | 15 días. |

El incumplimiento de dicho plazo de preaviso conllevará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que faltasen para cubrir el plazo correspondiente, que únicamente podrá descontarse de la liquidación de partes proporcionales de pagas extra y vacaciones a favor del trabajador.

Idénticos plazos se observarán en los casos de finalización del contrato que no vaya a ser prorrogado o transformado en indefinido. En el caso de que la empresa incumpliera con este preaviso, vendrá obligada a abonar al trabajador tantos días como resten para alcanzar el plazo establecido, que serán abonados junto a la liquidación correspondiente.

CAPÍTULO III

Jornada Laboral

Artículo 10.- Jornada de trabajo.

La jornada anual será de 1.776 horas efectivas de trabajo durante la vigencia del presente convenio. Dicha jornada anual se acreditará en el calendario a cada año correspondiente con determinación de los días laborables y duración de la jornada diaria.

Las empresas podrán establecer en número no superior a 50 días al año una jornada máxima de hasta 10 horas diarias en base a las necesidades de atención al comercio. A tal fin, los trabajadores deberán conocer tal modificación de su jornada diaria con una antelación de 8 días a la fecha de su realización en cuanto al 35 de dichas jornadas; y con una antelación de 24 horas a la fecha de su realización en cuanto a las 15 jornadas restantes.

Las horas trabajadas en exceso sobre la jornada total anual o con motivo de lo indicado en el párrafo anterior, se compensarán mediante descanso sustitutorio en jornadas completas en Fallas, Semana Santa, o vacaciones anuales, así como en fechas distintas establecidas de común acuerdo.

Cumpliendo con los límites de la jornada anual, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso a su elección, para la atención de asuntos propios, comunicándolo a la empresa con antelación suficiente, en jornadas que no entorpezcan el normal funcionamiento de la actividad de la misma.

El descanso semanal será de un día y medio, ampliable al objeto de compensar las horas realizadas en exceso los días de ampliación de la jornada.

Artículo 11.- Domingo y festivos.

Las partes suscriptoras del presente convenio mantienen el principio de mantener la inactividad mercantil y laboral los domingos y festivos del calendario anual. En ese sentido, los trabajadores afectados por su ámbito de aplicación que tengan obligación de prestar sus servicios dichos días, cuando así lo tengan estipulado en su contrato de trabajo, sólo vendrán obligados a hacerlo con un máximo del 70% de los festivos administrativamente autorizados por la autoridad correspondiente.

No obstante, en caso de abrirse los comercios en los días indicados en el párrafo anterior, acogiéndose a la autorización administrativa que proceda, los trabajadores que presten servicios dichos días percibirán las horas trabajadas con un incremento sobre el valor de la hora ordinaria del 75%. Las horas trabajadas dichos días se computarán a efectos de la jornada máxima anual establecida en el presente convenio.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores no será de aplicación para las empresas dedicadas a "Sex-Shop" y para las encuadradas en el art. 5 de la Ley 1/2004 de 21 de diciembre, aun sin permanecer abiertos las 18 horas que el citado artículo menciona.

Artículo 12.- Horas extraordinarias.

Se podrán realizar horas extraordinarias con un límite de 80 horas al año. Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias de acuerdo a lo previsto en el Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre, permitiéndose la realización de horas complementarias cuando así se pacte por escrito expresamente con el trabajador en el momento de la suscripción del contrato o con posterioridad a ello.

Las horas extraordinarias podrán realizarse en los casos siguientes:

Por causas de fuerza mayor.

Horas coyunturales: períodos punta, ausencias imprevistas, ensamblajes de turnos, trabajos de reparación y mantenimiento.

La compensación de dichas horas podrá realizarse bien mediante descanso sustitutorio, o bien mediante compensación económica. En este caso, el valor de la hora extraordinaria será igual al valor de la hora ordinaria incrementada en un 75% calculado sobre los conceptos de salario base y antigüedad.

Artículo 13.- Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días.

El disfrute de dichas vacaciones estará comprendido entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, -excepto en los municipios declarados "de gran afluencia turística" por la Generalitat Valenciana, y que por tanto disfruten de libertad horaria-, debiendo iniciarse su disfrute en día laborable no coincidente con el descanso semanal.

Las fechas de disfrute deberán conocerse con anterioridad al 31 de marzo de cada anualidad, y en todo caso con dos meses de antelación al disfrute de las vacaciones.

El disfrute de las vacaciones en fechas distintas a las previstas en el calendario inicial, deberá realizarse mediante mutuo acuerdo del trabajador y la empresa. En este caso, el número de días vacacionales se incrementará en 4, salvo que la petición de fechas distintas a las señaladas las haya realizado el trabajador.

En los casos en que durante el disfrute vacacional el trabajador causase baja por I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirá el importe correspondiente a su situación vacacional sin tener en cuenta a tal efecto la baja producida.

La situación de riesgo durante el embarazo y de maternidad por parte de la mujer trabajadora interrumpirá el cómputo de las vacaciones, teniendo derecho la interesada a nuevo señalamiento en fecha posterior al alta del proceso que concurra con las vacaciones señaladas.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 del ET y 48 bis de la misma Ley, 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.

Artículo 14.- Licencias, permisos y excedencias.

Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda del trabajador o trabajadora en razón de su vínculo matrimonial por el presente Convenio, será también de aplicación al trabajador o trabajadora unida a otra persona en una relación de efectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual, conforme a lo que disponga la legislación autónoma o estatal al efecto, previa aportación de la certificación correspondiente.

A) Permisos retribuidos.

Adicionalmente a los retribuidos en la normativa de aplicación, los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio tendrán derecho a los que se exponen a continuación:

1.- Quince días naturales en caso de matrimonio.

2.- El permiso de 2 días por nacimiento de hijo previsto en el artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores se ampliará a 1 día más en los casos de cesárea u otras complicaciones en el parto debidamente acreditadas por el servicio correspondiente de la entidad hospitalaria que asista al parto.

3.- Un día por traslado del domicilio habitual.

4.- El permiso de 2 días por hospitalización de parientes previsto en el Artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores se ampliará a 3 en el caso de ser días no consecutivos, podrá iniciarse en fecha distinta a la del ingreso hospitalario, debiendo disfrutarse, en cualquier caso, dentro del periodo de hospitalización.

5.- 16 horas al año para acudir al médico de cabecera o especialista, o acompañar a parientes de primer grado o dependientes que convivan con el trabajador. A tal efecto, deberá acreditarse la convivencia mediante la certificación administrativa que corresponda, así como la visita al facultativo.

6.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 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.

7.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. A esos efectos, se computará el número teórico de horas de ausencia correspondientes hasta el momento en que el menor cumpliera los 9 meses, acumulando dicho resultado en días completos de ausencia de acuerdo con la equivalencia que corresponda con respecto al calendario de trabajo y jornada de la empresa o centro.

B) Excedencias.

1.- Guarda y custodia de un menor/ cuidado de familiares.

a.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b.- También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

c.- La excedencia contemplada en el presente apartado cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y 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.

2.- Voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

C) Paternidad:

1.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

2.- En el supuesto de parto la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponde solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante cuando el periodo de descanso regulado sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

3.- El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del ET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

4.- La suspensión del contrato a la que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con el empresario y el trabajador y conforme se determine reglamentariamente.

5.- Este permiso podrá disfrutarse, a continuación de los días de permiso por nacimiento y hasta 13 días después de la terminación de la suspensión por maternidad, a opción del trabajador.

6.- El trabajador deberá comunicar a la empresa las fechas en las que ejercerá ese derecho con una antelación mínima de 15 días. En caso de querer disfrutarlas inmediatamente después del permiso por nacimiento, deberá hacerlo con un mes de antelación a la fecha prevista del parto.

CAPÍTULO IV

Condiciones retributivas

Artículo 15.- Estructura salarial.

La estructura retributiva del presente convenio se establece mediante los conceptos siguientes:

1.- Salario base mensual: Determinado para cada categoría profesional en el anexo nº 1 del presente convenio.

2.- Complemento personal de antigüedad para los trabajadores contratados hasta el 31/12/95: Consistente en cuatrienios por importe del 7% del salario base de la categoría correspondiente, con un límite máximo del 25% del salario base. No obstante, a los trabajadores que al 31/12/95 hubiesen superado el citado límite, se les respetará la parte proporcional del tramo en que se encuentren. El importe así resultante quedará consolidado sin que puedan computarse nuevos cuatrienios, no obstante, incrementándose el mismo en el mismo porcentaje que se establezca para cada año de vigencia de convenio de aplicación al resto de los conceptos retributivos. En los casos en que la base de cálculo tenida en cuenta para aplicar el porcentaje del 7% aquí establecido fuese superior al salario base de referencia, el complemento resultante mantendrá su importe y servirá como base de cálculo para los incrementos de los años sucesivos.

3.- Complemento personal de antigüedad para los trabajadores contratados desde el 1/01/96. Consistente en cuatrienios por importe del 3,5% del salario base de la categoría correspondiente, con un mínimo de 15,03 euros mensuales, y con un máximo del 25% del salario base.

4.- Pagas extraordinarias: Consistente en 3 pagas (marzo, verano y Navidad) abonables los días 15 de marzo, junio y diciembre, respectivamente.

La paga de marzo podrá prorratearse mensualmente. La otras dos podrán prorratearse si así lo acuerdan la empresa y los representantes legales de los trabajadores, o el propio trabajador si no los hubiere, pudiendo modificarse dicho acuerdo en cualquier momento, con preaviso de un mes.

El importe de la paga de marzo se calculará con los salarios del año natural de su devengo aunque se abone –una vez acreditada– en el mes de marzo del año natural siguiente.

Su importe para cada una de dichas pagas será igual a 30 días de salario base, plus de calidad, complemento “ad personam”, más la antigüedad –en su caso– correspondiente. Los periodos de devengo serán del día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año para las pagas de marzo y Navidad, y del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente para la paga de verano.

5.- Plus de Calidad mensual: Determinado para cada Categoría Profesional en el Anexo nº 1 del presente convenio, con devengo en los doce meses del año, al objeto de compensar la mayor dedicación y esmero en la prestación de servicios para la empresa, y –en especial– en cuanto a la atención de clientes y proveedores de la misma.

6.- Plus de transporte mensual: Determinado para cada categoría profesional en el anexo nº 1 del presente convenio, al objeto de compensar los gastos de desplazamiento del domicilio del trabajador al centro de trabajo, con devengo los 12 meses del año.

7.- Nocturnidad: se considerará a efectos de pago como trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, que devengara a favor del trabajador el pago de un complemento a razón de aplicar sobre el salario un 10% en la primera hora -si es al final de la jornada laboral, hasta las 23h- y un 25% en las siguientes o en todas si más de un tercio de la jornada es en horario nocturno. La base de cálculo será salario multiplicado por 12 dividido por 1776.

8.- Complemento “ad personam”: Todos aquellas personas que tuvieran derecho a percibir este complemento de acuerdo con lo establecido en el art. 26 del Convenio 2007-2009, consolidaran su percepción en la cuantía establecida en dicho convenio, incrementándose el mismo en el mismo porcentaje que se establezca para cada año de vigencia de convenio de aplicación al resto de los conceptos retributivos.

Artículo 16.- Fecha y forma de pago.

Los salarios y demás conceptos retributivos se liquidarán necesariamente el último día hábil de cada mes natural mediante transferencia, para lo cual el trabajador informará a la empresa de la entidad y cuenta bancaria a su nombre. A su vez, también podrá utilizarse cualquier otro medio de pago legalmente establecido.

CAPÍTULO V

Condiciones asistenciales

Artículo 17.- Complementos por I.T.

La empresa abonará como complemento a las prestaciones por I.T. las siguientes cantidades en los términos y condiciones que seguidamente se concretan, siempre y cuando se tenga derecho a las prestaciones de referencia.

1.- En los casos de enfermedad común o accidente no laboral:

Del día 1 al día 3 del proceso, una sola vez al año → el 50% de la base reguladora.

Del día 4 al día 20 del proceso → una cantidad que –junto con la prestación correspondiente– alcance el 75% de la base reguladora.

Del día 21 hasta la finalización del proceso → una cantidad que –junto con la prestación correspondiente– alcance el 90% de la base reguladora.

2.- En los casos de hospitalización por enfermedad común o accidente no laboral:

Por el tiempo que dure la hospitalización → una cantidad que –junto con la prestación correspondiente– alcance el 100% de la base reguladora.

3.- En los casos de accidente de trabajo:

Del día 1 a la fecha de finalización del proceso → una cantidad que –junto con la prestación correspondiente– alcance el 100% de la base reguladora.

Artículo 18.- Jubilación.

En relación con lo establecido en el artículo 8 de este convenio en materia de contratación, a petición del trabajador, éste podrá acogerse a los beneficios de la jubilación especial a los 64 años, al amparo de lo previsto en el R.D. 1.194/1985, de 17 de julio, quedando la empresa obligada a sustituir simultáneamente al trabajador que se jubile por otro trabajador que se halle inscrito como demandante de empleo en la correspondiente Ofical del INEM. El trabajador que venga a sustituir al que acceda a la pensión de jubilación deberá necesariamente formar parte de alguno de los colectivos considerados prioritarios por las partes firmantes del presente convenio y especificados en el artículo 8 del mismo. Cuando en una empresa se haya producido una primera sustitución con motivo de la situación descrita en este párrafo y se produzca una nueva situación que dé lugar a la obligación de la empresa de sustituir a un nuevo trabajador por los mismos motivos, en empresas cuyo porcentaje de mujeres contratadas no alcance el 50% con respecto a la plantilla total, la sustitución deberá realizarse necesariamente con una mujer. En ambos casos, la sustitución podrá realizarse en categoría profesional distinta a la del trabajador que acceda a la pensión, si bien la prestación de servicios se realizará a tiempo completo.

Con la finalidad de favorecer el acceso al mercado de trabajo de los jóvenes y del resto de colectivos prioritarios expresados en el artículo 8 de este convenio, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, según redacción de la Ley 14/2005, de 1 de julio, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador los 65 años de edad, en tanto se reúnan los requisitos mínimos establecidos en la legislación vigente para el acceso a esta pensión en su modalidad contributiva. En caso de que, cumplidos los 65 años, el trabajador no reúna los requisitos para dicho acceso, la jubilación obligatoria se producirá en la fecha en que los mismos puedan acreditarse.

De acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 1.131/2002, de 31 de octubre, previo acuerdo con la empresa, el trabajador con una edad de al menos 60 años cumplidos, y hasta los 64 años, podrá acceder a situación de jubilación parcial cuando reúna los siguientes requisitos:

Posea todos los requisitos para obtener una pensión de jubilación contributiva, salvo la edad ordinaria de 65 años.

Pacte con la empresa una reducción de jornada y salario de un mínimo del 25% y un máximo del 85% con respecto a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable en la empresa.

El acuerdo con la empresa que produzca esta situación de jubilación parcial anticipada requerirá la contratación simultánea de relevo con un desempleado o trabajador ligado a la empresa por contrato temporal, que sustituya al jubilado parcial al menos en la parte de jornada dejada vacante. La duración del contrato de relevo podrá ser indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él y el puesto de trabajo del relevista podrá ser el mismo que el del trabajador sustituido o uno en que se desempeñen tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 19.- Seguro de accidentes.

Las empresas contratarán a favor de los trabajadores a su servicio una póliza que cubra el riesgo de muerte e invalidez permanente total para la profesión habitual o absoluta derivadas de accidente no laboral, no excluidos en la póliza correspondiente, con un capital de 18.000 euros para el caso de muerte y de 24.000 euros para los casos de invalidez.

Artículo 20.- Vigilancia de la Salud

Los trabajadores afectados por el presente convenio tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y los diversos reglamentos que la desarrollan.

Las organizaciones que suscriben este convenio coinciden en que la protección de los trabajadores en materia de Salud y Seguridad, constituye un objetivo básico y prioritario. Por este motivo, desarrollarán las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de riesgos en su origen y la participación sindical en los centros de trabajo.

El empresario se encuentra en la obligación de efectuar las siguientes tareas:

Evitar los riesgos, combatirlos en su origen, evaluar los riesgos que no se puedan evitar y sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo, con miras a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

Tener en cuenta la evolución técnica.

Planificar la actividad preventiva y las posibles situaciones de emergencia. Investigar los accidentes.

Formar e informar a los trabajadores sobre los siguientes extremos:

Los riesgos para la seguridad y salud de éstos en el trabajo, tanto aquellos que afectan a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función y las medidas de protección y prevención aplicables. Informar a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Las medidas adoptadas a utilizar en casos de emergencia.

Vigilar la salud de los trabajadores. Las empresas realizarán anualmente el reconocimiento médico a sus trabajadores, que tendrá carácter voluntario para éstos, excepto en los supuestos de obligatoriedad legalmente previstos. Los reconocimientos médicos deberán causar las menores molestias a los trabajadores y serán proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información.

La representación legal de los trabajadores de la empresa tendrá la información permanente respecto a la puesta en marcha de nuevos procesos, modificación de instalaciones, y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

En orden a la protección de la mujer trabajadora, en relación con su maternidad, las partes suscriptoras del presente convenio consideran prioritario en las empresas velar por el cumplimiento de la normativa específica en materia de prevención de riesgos laborales, en particular en cuanto a la preceptiva evaluación de riesgos que, de acuerdo a lo previsto en el art. 26 de la LPL, deberá tener en cuenta la susceptibilidad de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural.

CAPÍTULO VI

Otras condiciones

Artículo 21.- Desplazamientos.

Los trabajadores que por cuenta y orden de la empresa realicen viajes a poblaciones distintas en las que radique la empresa o tenga su domicilio habitual el trabajador, percibirán como compensación de los gastos realizados, las siguientes cantidades:

| Concepto | Importe |
|---|----------|
| Dieta completa: cuando exista pernoctación fuera del domicilio del trabajador | 41 euros |
| Media dieta: cuando únicamente realice el almuerzo | 13 euros |

En el supuesto de que el trabajador manifieste y acredite la imposibilidad de cubrir los gastos ocasionados por dichos desplazamientos con los importes anteriormente establecidos, se le abonará el gasto efectivamente realizado.

Artículo 22.- Uniformes y/o prendas de trabajo.

Las empresas que exijan para el desarrollo del trabajo uniformes y/o prendas de trabajo, proveerán a los trabajadores afectados de las mismas, teniendo en cuenta las condiciones climáticas de la zona. El mantenimiento en perfecto estado de las mismas será por cuenta del trabajador.

Artículo 23.- Acumulación del crédito horario sindical.

El crédito horario sindical mensual a que tengan derecho los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa en las empresas afectadas por el ámbito de este convenio podrá ser cedido entre delegados de un mismo sindicato y acumulado por uno o varios delegados de personal o miembros del Comité de Empresa en el mes en que se produzca la cesión de horas, debiendo hacer uso de las mismas en dicho mes. Cuando el uso de este crédito horario se vaya a destinar a formación por parte de los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa que acumulen horas por la cesión de las mismas de otros delegados o miembros del Comité de su mismo sindicato, la cesión, acumulación y uso podrá realizarse trimestralmente.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario laboral

Artículo 24.- Régimen disciplinario.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los y las trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta competida por un o una trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

A) Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada en 1 mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso será falta grave.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo efectuado.

Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo de accidente o para la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo sea menor.

Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

Faltar 1 día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

B) Faltas graves: Se considerarán como faltas graves las siguientes:

Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de 30 días.

La desobediencia a las órdenes o instrucciones de la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo incluidas las de prevención y seguridad en el trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por el.

Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público que trascienda a éste.

Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencia de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de 2 días en 1 mes.

La comisión de 5 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

C) Faltas muy graves: Se considerarán como faltas muy graves:

La ausencia injustificada al trabajo durante más de 3 días laborales dentro de 1 mes.

La simulación de enfermedad o accidente.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona en expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, salvo lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

Falta notoria de respeto o consideración al público.

Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los y las compañeras y subordinados/as.

Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción no se llevará a efecto si el trabajador se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por 1 año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de un instituto competente en la materia.

Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

Las derivadas del apartado A.6 y B.2.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que no se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

Régimen de sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

2. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Prescripción.

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento, de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones adicionales

Artículo 25.- Incrementos salariales.

Año 2.010.- Los salarios aplicables desde el 1 de enero de 2010, son los reflejados en las tablas que figuran en el anexo al final de este convenio, y son el resultado de aplicar al IPC real de 2009 (0,8%) un incremento de 0,7%, lo que supone un total del 1,5%.

Año 2.011.- A partir del 1 de enero de 2011, se aplicará un incremento igual al IPC real de 2010 (3%) más un 0,8%, lo que supone un total del 3,8%. Se reflejan en las tablas que figuran en el anexo al final de este convenio.

Año 2.012.- A partir del 1 de enero de 2012, se aplicará un incremento igual al IPC real de 2011, más un 0,9%.

Artículo 26.- Compensación y absorción.

Las condiciones laborales y económicas pactadas en este convenio deberán ser consideradas globalmente y en términos anuales. Las condiciones establecidas en el presente convenio serán compensables y absorbibles con aquellas otras que viniesen disfrutándose con anterioridad

–tanto a nivel colectivo, como individual–. No obstante, las condiciones que superen lo establecido en el reiterado convenio, se respetarán a todos los efectos.

De la citada compensación y absorción, únicamente se excluirán los incrementos que se produzcan en los conceptos plus de calidad y plus de transporte.

Artículo 27.- Legislación supletoria.

En lo no establecido en el presente convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Acuerdo de Vacíos y demás normas legales y reglamentarias de general aplicación.

Artículo 28.- Descuelgue salarial.

Las empresas con resultados económicos negativos los años 2010-2012, podrán no aplicar los incrementos establecidos para cada uno de los años de vigencia de este convenio, de forma que tales resultados negativos del año precedente justifiquen la no aplicación de los incrementos de cada año de vigencia del convenio. Ello con independencia de que finalizado el año de descuelgue los incrementos no aplicados deberán acreditarse con efectos del día 1 de enero del año siguiente, actualizándose de este modo los salarios, todo esto con independencia de la posibilidad de descuelgue en dicho año de concurrir de nuevo resultados negativos en el año precedente.

Las empresas que se encuentren en tal situación deberán necesariamente acudir a la comisión mixta del convenio en el plazo de quince días tras la publicación del convenio o de cualquiera de sus revisiones salariales. Esta Comisión, una vez examine la documentación que considere oportuna, autorizará o no el descuelgue salarial solicitado.

Artículo 29.- Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará constituida por 3 miembros por cada una de las partes, tratando de que todos ellos hayan formado parte de la mesa de negociación del presente convenio. Dicha comisión tendrá como facultades la de resolver las discrepancias de interpretación y aplicación derivadas del reiterado convenio.

La sede de la Comisión Paritaria será la sede de Unión Gremial, c/ Navellos 14, de 46003 Valencia.

CAPÍTULO IX

Declaración de intenciones

Artículo 30.- Declaración antidiscriminatoria y sobre violencia de género.

El presente convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, raza, religión, ideología política y/o sindical, así como cualquier otra contenida en las leyes como derecho fundamental del ciudadano y/o del trabajador, salvo en cuanto a las discriminaciones positivas dirigidas especialmente a la mujer trabajadora.

En particular, las partes suscriptoras del presente convenio han venido a regular en su texto, de acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el derecho de la mujer trabajadora a la acumulación de horas durante la lactancia de menores de 9 meses, o la interrupción del cómputo del período vacacional en situaciones de maternidad y riesgo durante el embarazo, y prescribe, en materia de contratación y en relación con lo previsto en el artículo 18 del convenio, la consideración como colectivo prioritario el de la mujer, estableciéndose mecanismos para favorecer su acceso al mercado de trabajo.

En los supuestos de trabajadores víctimas de violencia de género, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género y demás normativa que la desarrolle o modifique. Para que las víctimas puedan ejercer los derechos que establece la citada ley, deberán acreditar tal situación ante el empresario de la forma establecida en la misma.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, de acuerdo con lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del E.T., según redacción dada por el apartado uno de la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 1/2004, 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 u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Asimismo, de acuerdo con el apartado 3 bis) del artículo 40 del E.T., según redacción dada por el apartado dos de la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 1/2004, en el caso de empresas con varios centros, la trabajadora víctima de violencia de género que se vea 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, de la misma categoría profesional o equivalente, que la empresa tenga vacante en otro centro. En este último supuesto, la empresa reservará el puesto de trabajo que venía desempeñando durante un período de seis meses, tras el cual la trabajadora deberá optar por el regreso a su puesto o continuar en el nuevo, en cuyo caso decaerá la obligación de reserva de puesto.

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo según el apartado a) del artículo 45 del E.T., la citada suspensión tendrá una duración mínima de seis meses, prorrogable por decisión judicial en los términos previstos en el apartado cuatro de la disposición adicional séptima de la Ley 1/2004, período que se considerará de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social en los términos regulados en el apartado 5 del artículo 124 de la Ley General de Seguridad Social, según redacción del apartado uno de la disposición adicional octava de la Ley Orgánica 1/2004.

A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 31.- Declaración en materia de pluriempleo.

Las partes suscriptoras de este convenio consideran necesario evitar el pluriempleo como norma general, salvo en los casos de trabajo a tiempo parcial. Consecuentemente, atendiendo a dicha declaración de intenciones tratarán de evitar tales situaciones que repercutan negativamente en la distribución del empleo existente.

Artículo 32.- Igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Con esta finalidad y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, en el plazo de un mes desde la firma de este convenio colectivo, las empresas obligadas a ello constituirán la Comisión de Igualdad para la elaboración de un Plan de Igualdad que deberá negociarse siguiendo los criterios establecidos en dicha Ley Orgánica.

Disposición Transitoria.- No habiéndose llegado a constituir el Fondo Social previsto en el convenio anterior, las partes convienen en la eliminación del mismo, remitiendo a la Comisión Paritaria cualquier incidencia en relación con el mismo.

ANEXO 1

Tablas salariales del convenio de comercio de actividades diversas para los años 2010 y 2011

| CATEGORÍA PROFESIONAL | 2010 | | 2011 | |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Salario Base | Plus Calidad | Salario Base | Plus calidad |
| Personal Técnico no titulado | | | | |
| Director | 1.279,59 | 143,12 | 1.328,21 | 148,56 |
| Jefe división | 1.017,82 | 133,87 | 1.056,50 | 138,96 |
| Jefe personal | 988,71 | 133,87 | 1.026,28 | 138,96 |
| Jefe de compras y ventas | 988,71 | 133,87 | 1.026,28 | 138,96 |
| Jefe almacén y sucursal | 864,39 | 124,65 | 897,24 | 129,39 |
| Jefe sección mercantil | 772,63 | 120,03 | 801,99 | 124,59 |
| Personal mercantil prop. | | | | |
| Encargado sección-establecimiento | 837,56 | 120,03 | 869,39 | 124,59 |
| Viajante-corredor de plaza | 738,61 | 120,03 | 766,68 | 124,59 |
| Dependiente | 732,57 | 120,03 | 760,41 | 124,59 |
| Ayud. Dependiente | 667,95 | 120,03 | 693,33 | 124,59 |
| Personal técnico no titulado | | | | |
| Director | 1.268,93 | 143,13 | 1.317,15 | 148,57 |
| Jefe división | 1.017,82 | 133,87 | 1.056,50 | 138,96 |
| Jefe administración | 910,99 | 124,65 | 945,61 | 129,39 |
| Personal administrativo | | | | |
| Contable-programador | 796,50 | 120,03 | 826,76 | 124,59 |
| Jefe sección administrativa | 837,54 | 120,03 | 869,36 | 124,59 |
| Oficial administrativo | 729,59 | 120,03 | 757,31 | 124,59 |
| Auxiliar administrativo | 664,95 | 120,03 | 690,22 | 124,59 |
| Aspirante administrativo -18 años | 606,97 | 41,56 | 630,04 | 43,14 |
| Personal servicio y act. Diversas | | | | |
| Oficial 1ª | 729,59 | 120,03 | 757,31 | 124,59 |
| Mozo | 664,95 | 120,03 | 690,22 | 124,59 |
| Personal limpieza | 664,95 | 120,03 | 690,22 | 124,59 |
| Aprendiz sin contrato formación | S.M.I. | 41,57 | S.M.I. | 43,14 |
| COMPLEMENTOS | | | | |
| La dieta se abonará a | | 41,00 | | 41,00 |
| La media dieta se abonará a | | 13,00 | | 13,00 |
| Plus transporte (todas las categorías) | | 69,25 | | 71,89 |
| Complemento "ad personam" art. 15.8 | | 64,63 | | 67,09 |