



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

**4995** *RESOLUCIÓN Y CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DEL MUEBLE, CESTERÍA Y ARTÍCULOS DE MIMBRE Y JUNCO*

**RESOLUCIÓN** de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo para el sector del **COMERCIO DEL MUEBLE, CESTERÍA Y ARTÍCULOS DE MIMBRE Y JUNCO** en la provincia de ALICANTE. Código convenio 03001045011982

#### ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 10/05/2023 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio colectivo del personal del Patronato Municipal de Educación Infantil de Alicante. Dicho convenio ha sido suscrito por la Asociación Provincial del Comercio del Mueble y Afines de Alicante (ACOMA) por la parte empresarial, y por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de CCOO del País Valenciano (SERVICIOS CCOO), por la parte social.

II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 16/05/2023, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 26/05/2023.

III. En fecha 05/06/2023 se efectuó requerimiento a la comisión negociadora para subsanar varias deficiencias observadas en el articulado del convenio. Este requerimiento ha sido atendido presentando subsanación en fecha 06/06/2023.



## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las Consellerias y sus atribuciones y el Decreto 175/2020, de 30 de octubre del Consell por el que se acuerda el Reglamento orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, desarrollado por la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El 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, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **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.

Alicante, 9 de junio de 2023

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES  
PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

Emilia González Carrión



## CONVENIO COLECTIVO PARA LA PROVINCIA DE ALICANTE DEL SECTOR DE COMERCIO DE MUEBLES 2023

### Índice

Artículo 1. Partes negociadoras y ámbitos de aplicación .....	4
Ámbito funcional y territorial .....	4
Ámbito Personal.....	5
Ámbito Temporal .....	5
Artículo 2. Denuncia, prórroga y plazos .....	6
Artículo 3. Facultad de adhesión.....	6
Artículo 4. Garantía ad personam .....	7
Artículo 5. Compensación .....	7
Artículo 6. Legislación aplicable .....	7
Artículo 7. Comisión Paritaria .....	7
Artículo 8. Inaplicación de las condiciones de trabajo .....	9
Artículo 9. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo .....	10
Artículo 10. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral .....	11
Artículo 11. Violencia de género .....	13
Artículo 12. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral .....	14
Artículo 13. Fomento de la contratación indefinida .....	15
Artículo 14. Contratación a tiempo parcial .....	16
Artículo 15. Contrato formativo.....	17
Artículo 16. Contrato por circunstancias de la producción.....	17
Artículo 17. Contrato fijo discontinuo .....	17
Artículo 17.Bis. Garantías para acceder a puestos permanentes y compromiso obligacional... ..	18
Artículo 18. Período de prueba .....	19
Artículo 19. Trabajo a distancia.....	19
Artículo 20. Ceses .....	21
Artículo 21. Formación .....	22
Artículo 22. Clasificación profesional .....	23
Artículo 23. Ascensos.....	24
Artículo 24. Jornada laboral .....	24
Artículo 25. Vacaciones.....	25
Artículo 26. Licencias retribuidas .....	25
Artículo 27. Excedencias .....	27
Artículo 28. Nacimiento y cuidado de menor .....	28
Artículo 29. Salario y actualización .....	28
1. Salario.....	28
2. Paga compensatoria.....	29
3. Cláusula de actualización.....	29
Artículo 30. Antigüedad .....	29
Artículo 31. Plus transporte .....	29
Artículo 32. Plus asistencia .....	30
Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias .....	30
Artículo 34. Anticipos.....	31
Artículo 35. Dietas .....	31
Artículo 36. Uniformes y prendas de trabajo .....	31
Artículo 37. Complementos por Incapacidad Temporal .....	32
Artículo 38. Póliza de seguro .....	32
Artículo 39. Auxilio por defunción.....	32
Artículo 40. Premio de fidelidad y de servicio a la empresa .....	32
Artículo 41. Salud Laboral .....	33



Obligaciones de las empresas.....	33
Obligaciones de las personas trabajadoras .....	33
Artículo 42. Protección a la maternidad y la lactancia natural .....	34
Artículo 43. Cuota sindical.....	34
Artículo 44. Faltas y sanciones .....	35
Artículo 45. Faltas .....	35
Artículo 46. Faltas leves .....	35
Artículo 47. Faltas graves.....	36
Artículo 48. Faltas muy graves.....	36
Artículo 49. Régimen de sanciones.....	37
Artículo 50. Graduación de las sanciones.....	38
Artículo 51. Prescripción .....	38
Disposición adicional Primera .....	38
Disposición adicional Segunda .....	38

CAPITULO PRIMERO  
DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1. Partes negociadoras y ámbitos de aplicación**

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

Ámbito funcional y territorial

Se regirán por el presente convenio todas las empresas cuyos centros de trabajo radiquen en la Provincia de Alicante, cualquiera que fuera su dimensión o naturaleza jurídica, que se dediquen a la actividad del comercio, tanto al detall como al por mayor, de muebles del hogar, de cocina, de baño, de oficinas, y de sus complementos, conlleven o no los trabajos y reformas necesarias para la decoración, su instalación y adecuación del espacio; y aquellas en las que, simultáneamente con otras actividades, la principal sea la de comercio del mueble.

Con carácter enunciativo y no exhaustivo, el ámbito de aplicación del presente convenio se refiere a los siguientes CNAEs:



- 4647: Comercio al por mayor de muebles, alfombras y aparatos de iluminación
- 4759: Comercio al por menor de muebles, aparatos de iluminación y otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados

Con carácter igualmente enunciativo y no exhaustivo, el ámbito de aplicación del presente convenio se refiere a los siguientes epígrafes del IAE:

- 615.2 Comercio al por mayor de muebles.  
Nota. Este epígrafe comprende el comercio al por mayor de muebles de toda clase (de madera, metálicos, etc.), y para todo uso (doméstico, de oficina, escolar, etc.), así como el comercio al por mayor de colchones y somieres.
- Grupo 653. Comercio al por menor de artículos para el equipamiento del hogar y la construcción. Este grupo engloba los epígrafes siguientes:
  - 653.1 Comercio al por menor de muebles (excepto los de oficina.)
  - 653.5 Comercio al por menor de puertas, ventanas y persianas, molduras y marcos, tarimas y parqué-mosaico, cestería y artículos del corcho.
  - 653.6 Comercio al por menor de artículos de bricolaje.
  - 653.9 Comercio al por menor de otros artículos para el equipamiento del hogar n.c.o.p.

Tanto los CNAEs como los epígrafes del IAE detallados anteriormente podrán ser ampliados, reducidos o complementados por la comisión negociadora en función de los cambios que se produzcan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

### Ámbito Personal

Se regirán por el presente convenio todas las personas trabajadoras al servicio de las empresas afectadas por el mismo.

Se excluyen del ámbito personal los supuestos contemplados en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores. El personal vinculado a la empresa por un contrato laboral especial del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores se regirá por su regulación específica y por lo dispuesto en su contrato individual.

### Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2023 y expirará el día 31 de diciembre de 2023.



## **Artículo 2. Denuncia, prórroga y plazos**

1. El Convenio Colectivo se prorrogará de año en año si, al menos un mes antes a la fecha de expiración, no es denunciado por alguna de las partes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

3. El plazo máximo de negociación del nuevo convenio colectivo será de dos años. Concluido el periodo de negociación sin que se haya conseguido el acuerdo de Convenio, las partes someterán las discrepancias a una mediación y, de no alcanzarse un acuerdo en ésta tampoco, a un arbitraje. Estos procedimientos se desarrollarán conforme al Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos al que las partes negociadoras se hallan adheridas.

4. Si no fuera posible dar cumplimiento a lo establecido en el apartado anterior por haber desaparecido la representación empresarial, a fin de salvaguardar el presente ámbito funcional, se estará a lo que determine la Comisión de Seguimiento del acuerdo de colaboración para la modernización de las relaciones labores en el comercio valenciano suscrito por la Confederación de Comerciantes y Autónomos de la Comunidad Valenciana (COVACO-CONFECOMERÇ) y los sindicatos CCOO-PV y UGT-PV.

## **Artículo 3. Facultad de adhesión**

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se estableciera otro de ámbito superior al provincial, que considerado en su conjunto fuera más beneficioso, las partes se comprometen a desarrollar las actuaciones que sean necesarias para su aplicación con arreglo a las normas sobre concurrencia.

Igualmente las partes asumen el compromiso obligatorio de impulsar los trabajos e iniciativas que se orienten a homogeneizar las condiciones de trabajo en el sector del comercio del mueble y a articular, con todas las partes legitimadas, la negociación de ámbito superior al provincial.



#### **Artículo 4. Garantía ad personam**

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condición más beneficiosa para el personal en relación con las convenidas, subsistirán como “garantía ad personam” para los que vengan gozando de ellas.

#### **Artículo 5. Compensación**

Las mejoras que por disposición legal o reglamentaria pudiesen establecerse a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, podrán absorber las que en él se fijan, siempre y cuando superen las condiciones que en el presente Convenio Colectivo se establecen.

#### **Artículo 6. Legislación aplicable**

En lo no previsto en éste Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y demás normas que sean de aplicación, en especial a lo establecido en el Acuerdo Marco del Comercio (AMAC).

### CAPITULO SEGUNDO INTERPRETACION Y APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

#### **Artículo 7. Comisión 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:

- La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.
- La previa intervención, en caso de desacuerdo, durante el proceso de negociación de los planes de igualdad, en los términos previstos en el artículo 5.6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28



de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, o norma que lo sustituya.

- Las de interpretación y aplicación de lo pactado. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

2. La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de seis miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de 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 a la reunión la mayoría de cada representación.

3. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria, cuyo domicilio se fija en Alicante-03003, calle Orense, 10, sede de ACOMA, con correo electrónico [acoma.alicante@gmail.com](mailto:acoma.alicante@gmail.com).

4. 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.

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

6. 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.

7. La Comisión paritaria deberá efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de ámbito de empresa o grupo de empresa que puedan suscribirse, o estén suscritos, especialmente en:

- Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos



- Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones
- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional
- Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres y de lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en la normativa de aplicación.

8. En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este Convenio Colectivo cualquiera de la partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.
- b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.
- c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho sólo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.
- d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

## **Artículo 8. Inaplicación de las condiciones de trabajo**

El procedimiento para iniciar la inaplicación del presente Convenio Colectivo será el siguiente:

1. La empresa que decida iniciar la inaplicación del presente convenio deberá comunicar a la Comisión Paritaria del presente convenio la apertura del procedimiento, al tiempo de iniciar el periodo de consultas, remitiendo la documentación pertinente y la justificación de la medida que propone, siempre dirigida al mantenimiento del empleo.

En la propuesta de inaplicación deberán figurar claramente las nuevas condiciones de trabajo y su duración, que serán revisables anualmente, salvo pacto en contrario, y tendrán como máximo la duración del presente Convenio Colectivo.

2. El periodo de consultas deberá tener una duración no superior a quince días. Este periodo versará sobre las causas motivadoras de la propuesta empresarial y sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para



atenuar sus efectos para los trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.

3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores y trabajadoras se atribuirá la representación legal de los mismos, en proporción a la representatividad, de los sindicatos firmantes del presente convenio, salvo acuerdo en contrario. Esta comisión será como mínimo de tres miembros.

El empresario podrá atribuir su representación a ACOMA, organización empresarial firmante del presente convenio.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

4. Tras el periodo de consultas el acuerdo deberá remitirse a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo dentro de los siete días siguientes a su consecución, con la relación expresa de las nuevas condiciones de trabajo a aplicar en la empresa.

5. Si no existe acuerdo, tras la realización del periodo de consultas, se someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el día del requerimiento. Si existe acuerdo de la Comisión Paritaria todas las partes negociadoras estarán sometidas al mismo.

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 09-11-2017) o posteriores. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

La Comisión Paritaria estará obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

**Artículo 9. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo**



1. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.
2. Sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria, se oirá sucesivamente y tantas veces como sea necesario a las partes, a las que se les instará a alcanzar un acuerdo. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.
3. La Comisión Paritaria podrá acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los puntos anteriores.

### CAPITULO III IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

#### **Artículo 10. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral**

1. 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en las empresas afectadas por la citada norma, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, o norma que lo sustituya.
3. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas



trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

4. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

5. Con el fin de promover en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo, las partes establecen los siguientes compromisos:

- a. Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- b. Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- c. En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate.
- d. En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.
- e. El nomenclátor de las distintas figuras profesionales se realizará en un lenguaje no sexista y las actividades de prevención integrarán la perspectiva de género con arreglo a las recomendaciones técnicas del Servicio de prevención correspondiente.
- f. La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen.

A tal fin, se atenderá a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, a las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, a los factores estrictamente relacionados con su desempeño y a las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, todo ello con arreglo a lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

6. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad



retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su Disposición Final Primera. En su defecto, se recomienda a [herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género](#) del [Instituto de la Mujer](#).

## **Artículo 11. Violencia de género**

1. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán 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 que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas.

2. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras.

Terminado este periodo, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.



## Artículo 12. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral

1. De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente Convenio Colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral de la persona trabajadora en sus funciones diarias.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. En las empresas que no hayan elaborado plan de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas:

- a. Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.
- b. Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en las empresas, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.
- c. Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

- a. Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.
- b. Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso,



teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

- c. Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.
- d. Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.
- e. Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la Representación Sindical.

#### CAPITULO IV ACCESO AL EMPLEO, CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

### **Artículo 13. Fomento de la contratación indefinida**

1. Se procurará el uso de contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, así como acordar la conversión de contratos de duración determinada a dicha modalidad, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias vigentes en esta materia.

2. Ambas partes acuerdan la incorporación inmediata al texto del Convenio Colectivo de cualquier modalidad de contratación indefinida que pueda entrar en vigor durante la vigencia del mismo.



3. Como medida para fomentar la empleabilidad juvenil se acuerda la extinción del contrato prevista en la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores exclusivamente en aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras afectadas cumplan los requisitos exigidos por la normativa de seguridad social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Esta medida se vincula a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo; para ello se transformará un contrato temporal en indefinido por cada extinción producida por esta causa, o bien se realizará una nueva contratación para el mismo o distinto puesto de trabajo que ocupaba el trabajador cuyo contrato laboral se extinga por esta vía. En todo caso, se informará a la representación legal de los trabajadores de la adopción de la medida.

#### **Artículo 14. Contratación a tiempo parcial**

1. Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

2. La jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

3. Las empresas informarán a las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que éstos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial. A tal fin darán traslado de las vacantes existentes a la representación Legal de las personas trabajadoras.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el presente apartado deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la Empresa, teniendo prioridad las del personal que hubiera pactado la realización de horas complementarias. La denegación de la solicitud deberá ser notificada a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.



### **Artículo 15. Contrato formativo**

1. La duración del contrato para la formación en alternancia se regirá por lo previsto en la normativa de aplicación.
2. El salario de las personas trabajadoras con contrato formativo será el resultado de aplicar el SMI para el primer año y el SMI más un 10 % para el segundo año en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

### **Artículo 16. Contrato por circunstancias de la producción**

1. Se podrán concertar contratos por circunstancias de la producción.
  - a) Cuando se trate de atender las oscilaciones a las que se refiere el primer párrafo del apartado 2 del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, los contratos podrán tener una duración máxima de hasta un año.
  - b) Cuando se trate de atender a las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere por derivar de las vacaciones anuales, la duración prevista se ajustará al calendario de vacaciones elaborado conforme a lo establecido en el presente Convenio Colectivo.
2. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir 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.

### **Artículo 17. Contrato fijo discontinuo**

1. El llamamiento del personal fijo discontinuo se realizará de acuerdo con los pactos existentes en las empresas, y en su defecto, con arreglo a los siguientes criterios objetivos y formales:
  - A. El llamamiento se realizará durante la campaña en función de las necesidades que existan de dicho personal en tiempo y número. La finalización del llamamiento se producirá según disminuyan y/o terminen las necesidades de dicho personal durante la campaña.
  - B. El orden de llamamiento se producirá entre el personal fijo-discontinuo del grupo profesional, que se necesite, a cuyos efectos se tendrán en consideración la antigüedad de la persona trabajadora, las exigencias técnicas del puesto de trabajo a cubrir y las necesidades productivas y organizativas del centro de trabajo, departamento y/o sección.



- C. El llamamiento del personal fijo discontinuo se hará con una antelación, al menos, de 5 días naturales a la fecha prevista para la incorporación al trabajo, salvo que no sea posible por razones productivas.

2. El llamamiento deberá realizarse por alguno de los siguientes medios, a fin de que sea posible dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación:

- A. Por escrito, siempre que la persona trabajadora designe un domicilio postal al que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los dos días naturales siguientes, cualquier cambio en el mismo.
- B. Por correo electrónico, siempre que la persona trabajadora designe una cuenta a la que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los dos días naturales siguientes, cualquier cambio en el mismo.
- C. Por servicio de mensajes cortos (SMS), siempre que la persona trabajadora designe un número de teléfono móvil al que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los dos días naturales siguientes, cualquier cambio en el mismo.

La designación del medio de llamamiento, así como sus actualizaciones, se harán constar en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, debiendo contestar la persona trabajadora por el mismo medio, a fin de justificar la recepción del llamamiento efectuado por la empresa.

3. La persona trabajadora que reciba el llamamiento deberá responder en los dos días naturales siguientes por el mismo medio en el que se haya efectuado, a fin de confirmar su incorporación.

4. La empresa trasladará a la representación legal de los trabajadores, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

### **Artículo 17.Bis. Garantías para acceder a puestos permanentes y compromiso obligacional**

1. A fin de garantizar a las personas con contratos fijo discontinuo, a tiempo parcial, de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las demás personas trabajadoras, la Empresa, de acuerdo con sus previsiones en materia de empleo, deberá informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes.

Para dar contestación a las solicitudes de conversión voluntaria que se formulen, se estará a lo dispuesto en el plan de igualdad de la empresa, y en su defecto, cuando no haya pacto de empresa al respecto, al tiempo de servicios efectivamente prestados y a la formación acreditada por cada solicitante.



De la contestación de las solicitudes, que será motivada, se dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Las partes establecen el compromiso obligatorio de analizar, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los contenidos sobre contratación laboral que sea conveniente incorporar al texto al amparo de lo previsto en el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores, en especial lo relativo a la posibilidad de establecer un periodo mínimo de llamamiento anual.

### **Artículo 18. Período de prueba**

El personal que ingrese en la empresa, siempre que se pacte por escrito, quedará sujeto al siguiente periodo de prueba:

- Personal Técnico, seis meses.
- Resto de personal, veinticinco días.

### **Artículo 19. Trabajo a distancia**

1. Será de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y a tal efecto, las organizaciones firmantes de este convenio colectivo entienden que el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, es la empresa, pero atendiendo a las especificidades del sector, esto es, la existencia de gran número de pymes y micro-pymes, en las que el teletrabajo o trabajo a distancia puede tener escasa implementación y al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para las personas trabajadoras y las empresas, las partes acuerdan establecer los criterios generales de aplicación en defecto de acuerdo que se detallan en el presente artículo.

2. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia, que deberá respetar los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con la representación de las personas trabajadoras.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 5.3 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se establece que cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos previstos en este apartado o, en su defecto, 30 días naturales.



3. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

4. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

Cuando la obtención de toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia, exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

5. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, remitiéndose para su regulación óptima a los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.

No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de treinta euros (30,00 €) brutos mensuales en concepto de "compensación trabajo distancia".

Esta cantidad tiene naturaleza extra salarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o



porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento.

6. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

7. Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

## **Artículo 20. Ceses**

1. La persona trabajadora que se proponga cesar voluntariamente al servicio de la empresa, deberá notificarlo a la dirección de la misma con una antelación mínima de 15 días a la fecha del cese, mediante escrito, cuya fotocopia deberá ser sellada y firmada como acuse de recibo.

El incumplimiento de esta obligación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación final un día de salario por cada día de retraso en el preaviso del cese. La empresa confeccionará su liquidación, la cual le será satisfecha durante la jornada laboral del último día de trabajo. La empresa que cinco días después de la fecha del



cese no hubiese hecho efectivo el importe de la liquidación a la persona trabajadora que haya preavisado correctamente, vendrá obligada a pagar, además del importe a que ascienda dicha liquidación, un recargo de interés por demora equivalente al 5% anual.

2. Cuando una persona trabajadora cese en el trabajo, se le hará el pago, junto con el salario de la última semana o del último mes en que esté en activa, de las partes proporcionales de la participación en beneficios, gratificaciones, etc. que tenga devengadas.

### **Artículo 21. Formación**

1. Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideran la formación profesional de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional y/o personal de las personas trabajadoras. Por ello manifiestan su voluntad de impulsar conjuntamente la oferta formativa para trabajadores y trabajadoras a desarrollar, en su caso, mediante:

- a) Programas de formación sectoriales.
- b) Programas de formación transversales.
- c) Programas de cualificación y reconocimiento profesional.

Igualmente se comprometen a promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación, al amparo de lo previsto en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o norma que lo sustituya.

2. Las acciones formativas a desarrollar en las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo tendrán en cuenta prioritariamente las propuestas de la Estructura Paritaria Sectorial de comercio, tomando como base el informe anual de prospección y detección de necesidades formativas y el escenario plurianual de formación previstos, respectivamente, en los artículos 4 y 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

3. La cualificación profesional en las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo tendrá en cuenta preferentemente el contenido de del



Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y resto de normas relacionadas con la familia profesional correspondiente al ámbito funcional del presente Convenio Colectivo. Igualmente se dará prioridad a las acciones formativas incluidas en el catálogo de formación para el sector de la economía digital elaborado por la [Comisión Paritaria para la Economía Digital](#) (FUNDAE).

CAPITULO IV  
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**Artículo 22. Clasificación profesional**

De acuerdo con lo previsto en el Acuerdo Marco de Ámbito Nacional para la sustitución de la Ordenanza del Comercio (B.O.E. del 9 Abril 1.996), en el presente Convenio se procede a la integración de las categorías profesionales existentes en los siguientes grupos profesionales:

Grupo I	Ayudante	Vigilante
	Mozo-a	Ordenanza
	Cobrador-a	Portero-a
	Conserje	Personal de limpieza
Grupo II	Profesional de Oficio 3ª	Auxiliar administrativo-a
	Auxiliar de caja	Ayudante dependiente-a
Grupo III	Profesional de oficio 2º	Dependiente-a
	Oficial administrativo-a	
Grupo IV	Conductor-a	Montador-a
	Profesional de Oficio 1ª	Comercial exterior
	Decorador-a	Contable
	Cajero-a	
Grupo V	Dependiente-a Mayor	
	Jefe-a de sección	
Grupo VI	Jefe-a de Almacén	Jefe-a de sucursal
	Jefe-a de grupo	Jefe-a de administración
Grupo VII	Jefe-a de personal	Jefe-a de compras
	Jefe-a de ventas	Encargado-a general

La clasificación de estos grupos profesionales no supone que se excluya, en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La realización de funciones de superior o inferior Grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.



### **Artículo 23. Ascensos**

Los Auxiliares Administrativos que por no producirse vacantes de superior categoría en su empresa han de permanecer con carácter indefinido en dicha categoría de Auxiliar, percibirán sobre los salarios que por todos los conceptos les correspondan en su categoría, las siguientes mejoras económicas:

a).- A los cuatro años de ostentar la categoría de Auxiliar Administrativo, el 50% de la diferencia que exista entre el salario correspondiente a dicha categoría y el que corresponda a la de Oficial Administrativo.

b).- A los ocho años, el 100% de igual diferencia.

A éstos efectos y en todos los casos, en el momento en que entre en vigor el Convenio, los Auxiliares Administrativos tendrán derecho a percibir éstos aumentos computados desde la fecha en que ingresaron en dicha categoría profesional y a devengar los aumentos sucesivos en el transcurso de los plazos que quedan señalados.

El Mozo de Almacén, a los dos años de permanecer en dicha categoría, pasará a devengar los salarios y demás percepciones que correspondan al Mozo Especializado, conservando su categoría origen y la obligación de realizar los trabajos de ambas categorías, hasta que, por producirse vacante pueda ascender a categoría superior.

## CAPITULO V JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

### **Artículo 24. Jornada laboral**

La jornada laboral será de 1.792 horas anuales, a razón de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a sábado, pudiendo ser ampliadas por necesidades del trabajo hasta alcanzar el tope de 9 horas ordinarias al día. Desde el 16 de Junio y hasta el 30 de Septiembre, la jornada laboral de los sábados finalizará a las 14 horas como máximo.

Las empresas procurarán que la jornada laboral semanal para el personal de almacén y montaje se realice distribuyendo la misma de lunes a viernes.

Cabe la posibilidad de distribuir de manera irregular a lo largo del año en un porcentaje que será de un cinco por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.



## **Artículo 25. Vacaciones**

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un periodo anual de vacaciones retribuidas de 31 días naturales, o la parte proporcional que pueda corresponderle de no haber trabajado el año natural.

El plan de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras dentro de los tres primeros meses del año y no podrá dar comienzo en domingo o día festivo.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive.

El importe de las vacaciones se abonará a promedio del Salario Base del Convenio, más la antigüedad y aquellas gratificaciones voluntarias concedidas por las empresas, devengadas en los tres meses anteriores a la fecha del disfrute de las mismas.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado 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 a 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 26. Licencias retribuidas**

La persona trabajadora, previo aviso justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo siguiente:

1.- Por matrimonio de la persona trabajadora, 21 días naturales. Para el disfrute de éste permiso deberá mediar por lo menos un mes entre la fecha de inicio o terminación del mismo y la del disfrute de las vacaciones anuales retribuidas.



2. Cuando la persona trabajadora no tenga cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiaria de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, ésta tendrá derecho a tres días de permiso retribuido por el nacimiento de un hijo o hija.
- 3.- Por fallecimiento de abuelos y nietos, 3 días.
- 4.- Por fallecimiento de padre, madre, hijos-as, cónyuge y hermanos-as, 4 días.
- 5.- Por fallecimiento de hermanos-a e hijos-a políticos-as, 2 días.
- 6.- En caso de enfermedad grave de cualquiera de los familiares anteriormente relacionados, la licencia será por el tiempo imprescindible, que se acredite por el médico de cabecera, pero nunca podrá exceder de un plazo máximo de 10 días naturales en cada caso concreto.
- 7.- En los casos de muerte de un familiar, o alumbramiento de la esposa, que haya de trasladarse fuera de la localidad de residencia, la licencia se ampliará hasta un máximo de 10 días naturales en cada caso concreto cuando las circunstancias así lo requiera.
- 8.- Por traslado del domicilio habitual, 2 días.
- 9.- En el caso de matrimonio de hijos-as, hermanos-as, nietos-as y hermanos-as políticos-as, 1 día, ampliable a tres días en caso de desplazamiento superior a 200 km de distancia de ida y otros tantos de vuelta.
- 10.- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta del médico de cabecera o especialista, con la correspondiente justificación en cada caso. Esta licencia es ampliable al acompañamiento del cónyuge o hijos-as, siempre que no exista otro familiar en situación de acompañarlos y siempre por el tiempo imprescindible requerido.
- 11.- Dos jornadas laborales al año, justificadas y con preaviso a la empresa con una antelación mínima de 48 horas. Esta última licencia no deberá coincidir en fechas inmediatamente anteriores o posteriores al disfrute de vacaciones o puentes.
- 12.- Un máximo de 40 horas anuales a todo el personal que precise ausentarse de su puesto de trabajo por motivos de exámenes en academias, escuelas o institutos reconocidos oficialmente, previa justificación de dicha necesidad que favorezca su perfeccionamiento cultural y profesional. Esta licencia podrá fraccionarse en varias de menor duración a lo largo del año natural, sin que en ningún caso exceda del total de las 40 horas dentro del mismo año. En caso de que el plazo de tiempo preciso para efectuar los exámenes o pruebas de aptitud superase el tiempo de la licencia con sueldo, las empresas vendrán obligadas a conceder la prórroga necesaria, pero con carácter de permiso sin sueldo.



13.- Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Podrán optar a media hora al inicio o al final de la jornada. Este permiso se podrá acumular a razón de una hora diaria a continuación del permiso por maternidad.

Las licencias establecidas en este artículo, serán extensivas a las parejas de hecho legalmente reconocidas por la autoridad competente.

### **Artículo 27. Excedencias**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. 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 a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de



trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

### **Artículo 28. Nacimiento y cuidado de menor**

Se estará a lo establecido en la normativa vigente.

## CAPITULO VI RETRIBUCIONES

### **Artículo 29. Salario y actualización**

#### **1. Salario**

Atendiendo a las previsiones del Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, así como a lo previsto en el último párrafo del artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta con efectos desde 1 de enero de 2023 un incremento no lineal de las retribuciones anuales, que serán las siguientes:

<b>Año 2023</b> (Valores en Euros)	Salario Base (art. 29)	Plus asistencia (art. 32)	Garantía SMI 2023	Plus Transporte (art. 31)
Grupo 1	14.103,71	513,44	502,85	1.058,97
Grupo 2	14.103,71	513,44	502,85	1.058,97
Grupo 3	14.457,89	513,44	148,67	1.058,97
Grupo 4	14.993,85	513,44	-	1.058,97
Grupo 5	15.917,45	513,44	-	1.058,97
Grupo 6	16.333,69	513,44	-	1.058,97
Grupo 7	17.450,47	513,44	-	1.058,97



Se fija un plazo máximo de cuatro meses, a partir de la publicación en el Diario Oficial correspondiente de este Convenio Colectivo, para que las empresas abonen la liquidación de los atrasos resultantes de la aplicación del mismo.

## **2. Paga compensatoria**

Como compensación por la dilación sufrida en la actualización de las retribuciones del sector, las personas trabajadoras de alta en la empresa a fecha 1 de enero de 2022, que permanezcan de alta a la fecha de publicación del presente convenio colectivo, percibirán por una única vez, con carácter no absorbible ni compensable y en el plazo máximo de los dos meses a la fecha de publicación del mismo, en concepto de Paga-Convenio que no tiene la naturaleza de atrasos, un abono lineal de trescientos euros brutos (300,00 €) en proporción al porcentaje de jornada de cada persona trabajadora y al tiempo de servicios prestados en la empresa durante el período comprendido entre 1/01/2022 y 31/12/2022.

## **3. Cláusula de actualización**

Al finalizar la vigencia de este Convenio, se comprobará si la suma del IPC general de 2023 es superior al 3,50 %, en cuyo caso la diferencia se aplicará hasta un máximo del 2,00 % y los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar el incremento de 2024 sobre todos los conceptos, serán los resultantes de actualizar las retribuciones de 2023 con dicha diferencia.

## **Artículo 30. Antigüedad**

El personal comprendido en éste Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios al 5% del Salario Base.

## **Artículo 31. Plus transporte**

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir la cantidad mensual según la siguiente tabla y que se devengará procediendo al prorrateo de ésta cantidad por día efectivamente trabajado. Este plus no se abonará durante el periodo de vacaciones anuales.

	2023
Plus Transporte	96,27



## Artículo 32. Plus asistencia

Las personas trabajadoras percibirán un Plus de Asistencia mensual según la siguiente tabla, prorrateando el mismo por día efectivamente trabajado. Este plus se abonará durante los 12 meses del año.

	2023
Plus Asistencia	42,79

## Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias

### 1. Pagas de Primavera, Verano y Navidad

Las personas trabajadoras tendrán derecho al abono de tres pagas extraordinarias de devengo anual, cuyo importe consistirá en treinta días del Salario Base del Convenio más la Antigüedad correspondiente.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del periodo de devengo anual de cada una de ellas se le abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en proporción al tiempo trabajado.

Las pagas extraordinarias de primavera, verano y Navidad se devengarán y abonarán en la fecha en que por pacto o costumbre se haya establecido en cada empresa. En su defecto:

- La de primavera se abonará antes del 1 de abril de cada año, con devengo del uno de enero a 31 de diciembre del año anterior al de su percepción.
- La de verano se abonará antes del 15 de julio, con devengo entre el 1 de julio del año anterior y el 30 de junio del año en que se perciba la paga.
- La de Navidad se abonará antes del 15 de diciembre de cada año, con devengo de uno de enero a 31 de diciembre del mismo año de su percepción.

### 2. Paga del sector (fiestas patronales)

Las empresas abonarán en favor del personal la denominada Paga del Sector (anteriormente denominada gratificación de fiestas patronales), antes del 20 de junio de cada año, y consistirá en el importe de quince días de Salario Base del Convenio.

El periodo de devengo de la citada paga será con carácter general el que por pacto o costumbre se haya establecido en cada empresa. En su defecto, del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a aquel en que se perciba. De ser inferior a un año el periodo trabajado en la empresa, el importe de la paga será proporcional al tiempo de su servicio.



El prorrateo mensual de las pagas reguladas en este artículo podrá acordarse con carácter general entre las personas trabajadoras y la empresa.

### **Artículo 34. Anticipos**

La persona trabajadora tendrá derecho a que la empresa le abone, en calidad de anticipo, hasta el 75% de las cantidades que por cualquier concepto tenga devengadas en el momento de formalizar su petición.

Estos anticipos serán cancelados de una sola vez en el momento de hacerse el pago a los demás concedidos.

### **Artículo 35. Dietas**

Todas las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan necesidad de realizar algún desplazamiento a localidad distinta de la que radique la empresa, percibirán con independencia del sueldo o jornal, las siguientes dietas:

	2023
Dieta completa	45,37
Media dieta	15,07

No habrá necesidad de justificar el gasto realizado con cargo al importe de las dietas. Las horas invertidas en viajes que excedan de la jornada normal de trabajo, serán consideradas como horas extraordinarias o deducibles de la jornada siguiente, de común acuerdo entre empresa y trabajador.

### **Artículo 36. Uniformes y prendas de trabajo**

A las personas trabajadoras que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, así como a todo el subalterno, se les facilitará dos guardapolvos (uno de verano y otro de invierno), monos o prendas adecuadas para el trabajo que realicen.

Las prendas de trabajo no se consideran propiedad del trabajador, y para su reposición deberán entregar la prenda usada.

Las empresas podrán exigir que tales prendas lleven gravado el nombre o anagrama de la misma, o de la sección a la que pertenece el trabajador.

No se podrá deducir cantidad alguna por éstas prendas a los trabajadores, ni obligarles a adquirirlas por su cuenta.

Todos los gastos que se produzcan por esta causa, correrán a cargo de la empresa.



Las empresas que exijan una determinada uniformidad en la forma de vestir a los empleados, cuya actividad de venta esté directamente relacionada con el público, estarán obligadas a satisfacer la cantidad anual que se concreta en la siguiente tabla, pagadera en dos veces y en concepto de ayuda por dicho vestuario:

	2023
Ayuda vestuario	237,27

CAPITULO VII  
SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA Y SALUD LABORAL

**Artículo 37. Complementos por Incapacidad Temporal**

En situaciones de baja por Enfermedad y Accidente, acreditadas por la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo, la empresa abonará a la persona trabajadora el 100% de la Base Reguladora desde el primer día de baja y hasta un límite de 18 meses.

**Artículo 38. Póliza de seguro**

Las empresas vendrán obligadas a contratar una Póliza de Seguro, colectivo o individual, a opción de la empresa, para todas las personas trabajadoras pertenecientes a la misma, que consistirá en cubrir los riesgos de Incapacidad Permanente absoluta y fallecimiento, derivadas de accidente laboral o extraprofesional. La cobertura de dicha Póliza será de 15.000 €, por fallecimiento y 15.000 € por incapacidad permanente absoluta.

**Artículo 39. Auxilio por defunción**

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a su derechohabiente, el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que al persona trabajadora percibiére, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

**Artículo 40. Premio de fidelidad y de servicio a la empresa**

Con fundamento en el artículo 26.1. del Estatuto de los Trabajadores, se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellas personas trabajadoras con una antigüedad mínima en la empresa de 15 años que decidan de manera voluntaria extinguir su relación laboral una vez cumplidos los 60 años.



Esta gratificación se abonará de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:

- Trabajador-a con 60 años: 1 mes de salario base por cada 3 años trabajados en la empresa
- Trabajador-a con 61 años: 20 días de salario base por cada 3 años trabajados en la empresa
- Trabajador-a con 62 años: 14 días de salario base por cada 3 años trabajados en la empresa
- Trabajador-a con 63 años: 8 días de salario base por cada 3 años trabajados en la empresa
- Trabajador-a con 64 años: 4 días de salario base por cada 3 años trabajados en la empresa

## Artículo 41. Salud Laboral

Dentro del cumplimiento general de las normas sobre prevención de riesgos laborales y de salud laboral, se establece:

### Obligaciones de las empresas

Las empresas aplicarán las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. En especial, se atenderá a la [Nota Técnica de Prevención 1.112](#) del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, sobre seguridad en el almacenamiento de materiales mediante paletizado y apilado sobre el suelo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

### Obligaciones de las personas trabajadoras

Corresponde a cada persona trabajadora, velar, según sus posibilidades mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.



Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- Usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera los medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- No poner fuera de funcionamiento, y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que a su juicio, entrañe motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras, y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

## **Artículo 42. Protección a la maternidad y la lactancia natural**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales o norma que la sustituya.

### CAPITULO VIII ACCION SINDICAL Y DERECHOS SINDICALES

## **Artículo 43. Cuota sindical**

Las empresas con más de cinco personas trabajadoras, afectadas por el presente Convenio, descontarán de la nómina a requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales Sindicales, el importe de la Cuota Sindical. La persona trabajadora interesada en la realización de esta operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la cantidad, Sindicato al que pertenece, así como el número de la cuenta corriente o de ahorro a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.



Las empresas efectuarán las antedichas retenciones, salvo indicación en contrario, durante periodos sucesivos de un año.

Las empresas entregarán copia de las transferencias a los Representante Sindicales.

## CAPITULO IX REGIMEN DISCIPLINARIO

### **Artículo 44. Faltas y sanciones**

Las empresas podrán sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

### **Artículo 45. Faltas**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en Leve, Grave o Muy Grave.

### **Artículo 46. Faltas leves**

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.- La suma de las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- 2.- No avisar previamente cuando se falte al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.- Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
- 4.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- 5.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
- 6.- 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 a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 7.- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 8.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.



9.- Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

### **Artículo 47. Faltas graves**

Se consideran como faltas graves las siguientes:

- 1.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos al mes.
- 2.- La desobediencia a 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. 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 clasificada como falta muy grave.
- 3.- Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- 4.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 5.- Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
- 6.- Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- 7.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- 8.- La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
- 9.- La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- 10.- Mobbing, acoso sexual y acoso por razón de sexo

### **Artículo 48. Faltas muy graves**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
- 2.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquiera otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra



persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

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

6.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8.- Falta notoria de respeto o consideración al público.

9.- 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 compañeros y subordinados.

10.- Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto 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 aquella.

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

12.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

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

15.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

#### **Artículo 49. 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 a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.



Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

### **Artículo 50. Graduación de las sanciones**

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 tres días.
- 2.- Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 3.- Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos de que la falta fuera calificada en su grado máximo.

### **Artículo 51. Prescripción**

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Disposición adicional Primera**

Las empresas afectadas por el presente Convenio exhibirán un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios de su local de trabajo o sede social, para conocimiento de todos los trabajadores.

### **Disposición adicional Segunda**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo las partes se comprometen a impulsar los trabajos e iniciativas que se orienten a homogeneizar las condiciones de trabajo en el sector del comercio del mueble y a articular, con todas las partes legitimadas, la negociación de ámbito superior al provincial.