

III. ACTOS ADMINISTRATIVOS

C) OTROS ASUNTOS

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

RESOLUCIÓN de 2 de julio de 2024, del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo del sector de comercio de muebles de la Comunitat Valenciana 2024 – 2027.

Visto el texto del Convenio colectivo del sector de comercio de muebles de la Comunitat Valenciana 2024 - 2027, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Asociación de Comercios del Mueble de la Comunitat Valenciana (COMERÇMOBLE) y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV) y por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2.1.a del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, con el artículo 17.o del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo y con el artículo 28.3.j de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo,

RESUELVE

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 2 de julio de 2024

Aurora Valero Alcaraz

Jefa del servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas

CONVENIO COLECTIVO DEL
SECTOR DE COMERCIO DE MUEBLES DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2024-2027

Índice

- Artículo 1. Partes negociadoras y ámbitos de aplicación
 - Ámbito funcional y territorial
 - Ámbito personal
 - Ámbito temporal
- Artículo 2. Denuncia, prórroga y plazos
- Artículo 3. Condiciones laborales sectoriales
- Artículo 4. Garantía *ad personam*
- Artículo 5. Vinculación a la totalidad y legislación aplicable
- Artículo 6. Comisión Paritaria
- Artículo 7. Inaplicación de las condiciones de trabajo
- Artículo 8. 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
- Artículo 9. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral
- Artículo 10. Violencia de género
- Artículo 11. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral
- Artículo 12. Principios generales
- Artículo 13. Fomento de la contratación indefinida
- Artículo 14. Periodo de prueba
- Artículo 15. Contratación a tiempo parcial
- Artículo 16. Contrato formativo
- Artículo 17. Contrato por circunstancias de la producción
- Artículo 18. Contrato fijo discontinuo
- Artículo 19. Trabajo a distancia
- Artículo 20. Extinción y denuncia de los contratos
- Artículo 21. Formación
- Artículo 22. Sistema de clasificación profesional
- Artículo 23. Factores de encuadramiento
- Artículo 24. Grupos profesionales
 - Grupo profesional I
 - Grupo profesional II
 - Grupo profesional III
 - Grupo profesional IV
 - Grupo profesional V
- Artículo 25. Jornada laboral
- Artículo 26. Calendario laboral
- Artículo 27. Flexibilidad horaria
- Artículo 28. Trabajo en festivos
- Artículo 29. Registro de jornada
- Artículo 30. Menores de dieciocho años de edad
- Artículo 31. Horas extraordinarias
- Artículo 32. Vacaciones anuales
- Artículo 33. Retribución de las vacaciones
- Artículo 34. Licencias y permisos retribuidos
- Artículo 35. Conceptos retributivos
- Artículo 36. Complementos salariales
- Artículo 37. Retribuciones y actualización salarial
 - Retribuciones
 - Actualización
- Artículo 38. Pagas extraordinarias

Artículo 39. Complemento personal de antigüedad
Artículo 40. Dietas, desplazamientos y gastos de viaje
Artículo 41. Complemento de incapacidad temporal por enfermedad o accidente
Artículo 42. Seguro colectivo
Artículo 43. Salud Laboral
 Obligaciones de las empresas
 Obligaciones de las personas trabajadoras
Artículo 44. Protección a la maternidad y la lactancia natural
Artículo 45. Prendas de trabajo
Artículo 46. Derechos sindicales
Artículo 47. Procedimiento sancionador
Artículo 48. Faltas
Artículo 49. Sanciones
Artículo 50. Prescripción de las faltas
Artículo 51. Excedencia
Artículo 52. Suspensión de contrato por nacimiento
Artículo 53. Reducción de jornada por guarda legal
Artículo 54. Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral
Disposición adicional primera, sobre estructura retributiva y complemento de incapacidad temporal
Disposición adicional segunda, sobre complemento personal de antigüedad
Disposición adicional tercera, sobre previsiones de aplicación provincial
Disposición adicional cuarta, sobre equivalencias entre la clasificación profesional de los ámbitos provinciales anteriores al presente convenio colectivo y los grupos profesionales regulados en el mismo
Anexo I. Modelo de consulta sobre clasificación profesional
Anexo II. Modelo de denuncia situaciones de acoso

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 Comercios del Mueble de la Comunitat Valenciana (COMERÇMOBLE) 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 Comunitat Valenciana, cualquiera que fuera su dimensión o naturaleza jurídica, que se dediquen a la actividad del comercio, tanto al detal como al por mayor, de muebles del hogar, de cocina, de baño, de oficinas, y de sus complementos, conllevan 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 CNAE 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 registrarán 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 registrará 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 2024 y expirará el día 31 de diciembre de 2027.

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.

Artículo 3. Condiciones laborales sectoriales

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en cuantos convenios de empresa o en los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, puedan suscribirse en el ámbito de la Comunitat Valenciana, en orden a que las condiciones de trabajo y el marco de las relaciones laborales en el sector contribuyan al normal funcionamiento del mercado y a la estabilidad del empleo.

Artículo 4. Garantía *ad personam*

Las condiciones pactadas forman, como norma general, un todo orgánico indivisible, y a efectos de aplicación práctica será considerado globalmente.

Las condiciones económicas contenidas en este convenio son mínimas, por lo que las empresas podrán establecer condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas.

Podrá operar la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en el cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el orden normativo o por convenio.

Los complementos de puesto de trabajo establecidos en las empresas se regirán por sus propias normas, cuando éstas no sean contrarias a lo establecido en el presente convenio colectivo.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad y legislación aplicable

1. El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente convenio, constituye un todo indivisible, por consiguiente, sin perjuicio de la vigencia del resto del convenio, en el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente convenio quedara sin validez, la Comisión Negociadora procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera mutuo acuerdo, las partes decidirán sobre su sometimiento a los mecanismos previstos en el VII Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9558, de 21.03.2023) o norma que lo sustituya.

2. En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y demás normas que le sean de aplicación.

CAPITULO SEGUNDO INTERPRETACION Y APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 6. 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:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo. Las consultas en materia de clasificación profesional deberán formularse necesariamente en el modelo establecido en el anexo del presente convenio colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, así como en la resolución de los conflictos que le sean sometidos sobre determinación del calendario laboral y sobre distribución del descanso semanal en los términos establecidos en los artículos del presente convenio colectivo.
- d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo.
- e) La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.
- f) La adopción de acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos del convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector, estableciendo expresamente su vigencia.
- g) 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.

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/as en cuantas materias sean de su competencia. Dichos/as asesores/as serán designados/as 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 avenida del Cid, 2, 4º-C, de 46018-Valencia, con correo electrónico cp.comercio.mueble@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. La comisión deberá reunirse en un plazo máximo de quince días hábiles desde que se reciba la consulta. Se exceptúa el caso que la comisión deba reunirse para resolver discrepancias sobre la inaplicación de condiciones de trabajo, en cuyo caso el plazo máximo para pronunciarse será de siete días. Transcurrido dicho plazo sin que se reúna la comisión, la parte consultante tendrá expedida la vía judicial, el arbitraje previsto en el artículo 48 del presente convenio o la posibilidad de acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral, según casos. Las empresas no adscritas a las organizaciones empresariales firmantes del presente convenio colectivo, que soliciten la intervención de la comisión paritaria, abonarán a la comisión, en concepto de canon de organización y convocatoria de esta, la cantidad de 300 €. Por acuerdo unánime de la comisión se podrá exigir un canon de 150 € a las personas trabajadoras que soliciten su intervención, si se apreciase temeridad o mala fe por su parte.
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. Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en cuantos convenios de empresa o en los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, puedan suscribirse en su ámbito territorial de aplicación, en orden a que las condiciones de trabajo y el marco de las relaciones laborales en el sector contribuyan al normal funcionamiento del mercado y a la estabilidad del empleo.

Artículo 7. 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.

La persona empresaria podrá atribuir su representación a la 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 VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV 21-03-2023) 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 8. 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 oír 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 9. 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. De acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en las empresas afectadas por la normas citadas, 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 fijen en el indicado acuerdo.
4. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.
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 esta, salarial o extrasalarial, 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](#).

7. En materia de igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, las partes negociadoras se comprometen a dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, de acuerdo con su desarrollo reglamentario.

Artículo 10. 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 la representación 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 11. 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, y en el que serán de aplicación todas las garantías establecidas en el artículo 94 del presente convenio colectivo. 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 III ACCESO AL EMPLEO, CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

Artículo 12. Principios generales

1. Sin perjuicio de lo que establezcan los planes de igualdad elaborados conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el acceso al empleo respetará en todo caso los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación.
2. Las empresas valorarán específicamente las competencias y conocimientos acreditados conforme al Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el catálogo nacional de cualificaciones profesionales.

Artículo 13. Fomento de la contratación indefinida

1. 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 de este.
2. 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 realizará una nueva contratación para el mismo o distinto puesto de trabajo que ocupaba la persona trabajadora cuyo contrato laboral se extinga por esta vía. En todo caso, se informará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de la adopción de la medida.

Artículo 14. Período de prueba

1. Se establecen los siguientes periodos de prueba:
 - Grupos IV y V: seis meses.
 - Grupos III y II: tres meses.
 - Grupo I: un mes.

No podrá establecerse en los contratos de duración determinada un periodo de prueba cuya duración sea superior los dos tercios de la duración del contrato.

2. Será nulo el pacto que establezca período de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.
3. Durante el período de prueba cualquiera de las partes contratantes podrá desistir del contrato, sin que dicho desistimiento produzca efecto alguno para ninguna de las partes.

Artículo 15. 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 las demás personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras 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 16. Contrato formativo

1. La duración del contrato para la formación en alternancia se regirá por lo previsto en la normativa de aplicación.
2. La retribución será el setenta y cinco por ciento el primer año y el ochenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución para estos contratos podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 17. 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.
 - c) Cuando se trate de atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, se estará a lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.
2. A la finalización del contrato, la persona trabajadora 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 18. 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 y trabajadoras, 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.

5. 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.

6. Las partes establecen el compromiso obligacional 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 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 extrasalarial 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 la representación de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

Artículo 20. Extinción y denuncia de los contratos

Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de sustitución.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de este preaviso dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación un importe equivalente al salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente, el incumplimiento por la empresa del plazo de preaviso dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Artículo 21. Formación

1. Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideran la formación profesional de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación, al amparo de lo previsto en el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional 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 los Anexos CDXI y CDXII del Real decreto 1179/2008, de 11 de julio, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de diecisiete cualificaciones profesionales de nivel 1, así como el Anexo DCXXXI del Real decreto 889/2011, de 24 de junio, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones

Profesionales, mediante el establecimiento de determinadas cualificaciones profesionales correspondientes a las Familias Profesionales Artes Gráficas y Comercio y Marketing, y resto de normas relacionadas con la familia profesional correspondiente al ámbito funcional del presente convenio colectivo.

CAPITULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional

1. Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.
2. La clasificación se realiza en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan las personas trabajadoras. Dada la naturaleza de este convenio como el primero de ámbito autonómico, se establece en la disposición transitoria cuarta de este, las equivalencias entre los sistemas de clasificación de la normativa convencional provincial y el nuevo sistema de clasificación profesional, sin que ello se derive modificación de los actuales contenidos de cada uno de los puestos de trabajo.
Las partes firmantes convienen en atribuir específicamente competencias a la Comisión Paritaria para que durante la vigencia del presente convenio colectivo haga el seguimiento de la aplicación del sistema de clasificación profesional acordado, y establezca las medidas que sean necesarias para una aplicación homogénea del mismo.
3. La movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden a la persona trabajadora en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.
4. Por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este convenio.
5. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Artículo 23. Factores de encuadramiento

1. El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en los ámbitos de aplicación del presente convenio colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada una de ellas de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.
2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:
 - a. Conocimientos y experiencia: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
 - b. Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
 - c. Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
 - d. Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
 - e. Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
 - f. Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 24. Grupos Profesionales

Grupo profesional I

1. Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas o un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.
2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Educación Secundaria Obligatoria.

Grupo profesional II

1. Criterios generales: tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.
2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional de Grado Básico, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional III

1. Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma de operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de estos y pudiendo ser ayudados por otra u otras personas trabajadoras.
2. Formación: titulación o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada equivalentes a Formación Profesional de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional IV

1. Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as.
Tareas complejas pero homogéneas que, pudiendo implicar responsabilidad de mando, tienen contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica.
2. Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia dilatada en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional de Grado Superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional V

1. Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.
Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores/as.
Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia dirección, a quien deben dar cuenta de su gestión.
Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.
2. Formación: Titulación o conocimientos profesionales adquiridos a través de una experiencia acreditada equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional y con formación específica en el puesto de trabajo.

CAPITULO V

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 25. Jornada laboral

1. Durante el año 2024, la jornada anual y su distribución se regirá íntegramente por la normativa convencional provincial de aplicación en las empresas, así como por los pactos y condiciones existentes en las mismas.
2. A partir del 1 de enero de 2025, la jornada anual será de mil setecientas 1.776 horas de trabajo efectivo.
3. La jornada máxima anual establecida en el presente convenio colectivo se distribuirá a lo largo de toda la semana con arreglo a las siguientes reglas:
 - a) El tiempo de trabajo se considerará de modo tal que, tanto al comienzo como al final de su jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.
 - b) En los casos de jornada partida la interrupción entre ambos períodos no podrá ser superior a cuatro horas.
 - c) Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial de duración menor a cuatro horas realizarán su jornada de manera continuada, a excepción del personal de limpieza cuando preste servicios en más de un centro de trabajo de la misma empresa.
4. Para promover el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, se priorizará una distribución del descanso semanal en dos días naturales consecutivos con arreglo a los siguientes criterios:
 - a) Con carácter general, el descanso semanal se distribuirá en dos días naturales consecutivos, salvo pacto en contrario con la representación legal de las personas trabajadoras o con la sección sindical de las Federaciones firmantes del presente convenio colectivo, que se regirá por las previsiones del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 6 del Real decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, o norma que lo sustituya.
 - b) Atendiendo a las concretas circunstancias organizativas y productivas que puedan concurrir en los centros de trabajo, el descanso semanal podrá disfrutarse de forma consecutiva y de forma no consecutiva, respetando en todo caso las previsiones del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 6 del Real decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, o norma que lo sustituya.

Quando el descanso semanal se disfrute de forma no consecutiva, se establecerá, sin perjuicio de la programación de vacaciones, un mínimo anual de cinco fines de semana de calidad, entendiéndose por tales, aquellos en los que, al descanso en sábado y domingo, se añade el descanso en lunes o viernes.
5. La Comisión Paritaria del presente convenio colectivo conocerá, con carácter preceptivo, los conflictos que le sean sometidos a instancias de alguna de las partes firmantes, sobre distribución del descanso semanal, debiendo atender en sus resoluciones, que tendrán carácter vinculante, a criterios de razonabilidad y proporcionalidad en relación con las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras afectadas y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Artículo 26. Calendario laboral

1. Con anterioridad al 1 de enero de cada año se elaborará el calendario laboral, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento, que será expuesto en lugar visible para general conocimiento.
2. La confección en tiempo y forma del mencionado calendario laboral será condición imprescindible para aplicar las previsiones sobre flexibilidad del presente convenio colectivo.

Artículo 27. Flexibilidad horaria

Se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que la empresa haya elaborado el preceptivo calendario laboral, debiendo respetarse las siguientes reglas:

- a) Cuando los descansos sean con carácter previo deberán efectuarse por días completos o con reducciones de jornada no inferior a cuatro horas, coincidiendo en este último caso al principio o a la finalización de esta, salvo pacto en contrario.
- b) Para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y las personas trabajadoras afectadas, dentro de los tres meses siguientes a su utilización. En caso de desacuerdo y en el indicado plazo, cada una de las partes señalará un 50%. Para la fijación

del 50% que, en caso de desacuerdo, correspondería a la persona trabajadora no se podrán utilizar las fechas que coincidan con periodos estacionales de alta producción señalados por la empresa.

- c) En ningún caso la bolsa de flexibilidad podrá ser utilizada por las empresas para cubrir la jornada de los festivos y/o domingos bien porque administrativamente sean autorizados como hábiles comerciales, o bien para la realización de inventarios en tales fechas.

Artículo 28. Trabajo en festivos

Para aquellas posibles aperturas que se produjeran en domingos y festivos, la prestación del servicio en jornada ordinaria, por parte de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio será de forma voluntaria para aquellos casos en que no lo tengan incluido en su contrato de trabajo. Esta prestación de servicios podrá ser pactada entre empresa y persona trabajadora con un máximo del 50% de los domingos y festivos aperturables anualmente.

En caso de pactarse, la compensación será a razón de un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, y en el caso de las fiestas laborales, que tengan carácter retribuido y no recuperable, se estará a lo establecido legalmente. Las horas trabajadas dichos días se computarán a efectos de la jornada máxima anual establecida en el presente convenio.

Artículo 29. Registro de jornada

En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria.

Las empresas estarán obligadas a conservar los registros de jornada realizados durante cuatro años, que permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 64.9 del Estatuto de los Trabajadores, los registros de jornada formarán parte de los derechos de información de la Representación Legal de las personas trabajadoras con la periodicidad que se establezca.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá guardar la oportuna reserva y proteger los datos puestos a su disposición de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

Deberá tenerse en cuenta que, las personas trabajadoras a distancia, actividad comercial, mandos intermedios, puestos directivos, etc. pueden prestar servicios bajo distintas fórmulas de flexibilidad, así como con capacidad de auto organización del tiempo de trabajo, implicando esto último la existencia de tiempos de compensación por posibles excesos de jornada diarios auto gestionados por las propias personas trabajadoras, debiendo respetar la regulación aplicable, especialmente en cuanto al registro de jornada, a los tiempos de descanso mínimos entre jornadas, semanal y a las horas extraordinarias.

Artículo 30. Menores de dieciocho años de edad

1. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a treinta minutos. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

2. Las personas trabajadoras menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, ni trabajos nocturnos ni horas extraordinarias.

3. La duración del descanso semanal de las personas trabajadoras menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Artículo 31. Horas extraordinarias

1. Las horas extraordinarias serán de prestación voluntaria. No obstante, y con carácter excepcional, resultarán exigibles en los supuestos de fuerza mayor cuando sean necesarias para reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

2. Las horas extraordinarias que se realicen se retribuirán con un recargo del 50 por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo. También podrá ser compensado en tiempo de descanso equivalente.

3. La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá a la persona trabajadora, si la opción es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, será acordada entre la dirección de la empresa y las personas trabajadoras afectadas en un plazo de 15 días desde su realización. Concluido este plazo sin acuerdo, el conflicto se someterá a la Comisión Paritaria del presente convenio.

4. La representación legal de las personas trabajadoras será informada mensualmente por el/la empresario/a de las horas extraordinarias realizadas por las personas trabajadoras, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Vacaciones anuales

1. En el año 2024 las vacaciones se regirán por la normativa provincial anterior al presente convenio colectivo.

A partir del año 2025, todo el personal afectado por este convenio colectivo disfrutará de treinta y un días naturales de vacaciones, más un día más por cada fiesta abonable que no se celebre en domingo que esté comprendida en el período de disfrute de vacaciones.

2. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio y septiembre; no obstante, mediante acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se podrán trasladar a otros periodos que ambos convengan.

3. Salvo pacto en contrario las vacaciones no podrán fraccionarse en más de dos periodos y su disfrute no podrá comenzar, en ningún caso en sábado, domingo o festivo.

4. Cada persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

5. Cuando el período de vacaciones fijado con arreglo a lo dispuesto en el presente convenio colectivo, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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 33. Retribución de las vacaciones

La remuneración del período de vacaciones será el promedio de las retribuciones percibidas por la persona trabajadora en los tres meses de actividad previos al comienzo de las mismas. En caso de que las comisiones sobre las ventas se hubieran devengado en periodos superiores al mes, el promedio correspondiente a este concepto se calculará atendiendo al período de su devengo. Quedan excluidas del promedio, en todo caso, las dietas u otros conceptos extrasalariales y las horas extraordinarias.

Artículo 34. Licencias y permisos retribuidos

Sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional tercera del presente convenio colectivo, con carácter general, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento, excepto en los siguientes permisos que suponen una mejora de aquel:

- a) En caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad se incrementará el permiso establecido en el art. 37.3 bis) en un día laborable.
- b) Un día, en caso de matrimonio de hijos e hijas o de hermanas y hermanos, cuando coincida con día laborable.
- c) Por traslado del domicilio habitual, se incrementará el permiso establecido en el art. 37.3.c) en un día más.
- d) Por el tiempo preciso y con justificación de este con el correspondiente visado de facultativo/a, cuando por razón de enfermedad la persona trabajadora precise asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes en horas coincidentes con su jornada laboral.

- e) Igualmente, para acompañar a familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que el mismo requiera el cuidado efectivo de la persona trabajadora.

CAPITULO VI RETRIBUCIONES

Artículo 35. Conceptos retributivos

1. Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, se distribuyen en el salario base de grupo y, en su caso, los complementos salariales regulados en el mismo.
2. Se entiende por salario base de grupo el correspondiente a la persona trabajadora en función de su encuadramiento en uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio colectivo.
3. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso establecidos.

Artículo 36. Complementos salariales

1. Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual de la persona trabajadora y su adscripción a un grupo profesional.
2. Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:
 - a) Personales. En la medida en que deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora.
 - b) De puesto de trabajo. Integrados por las cantidades que deba percibir la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.
 - c) Por calidad o cantidad de trabajo. Consistente en las cantidades que percibe la persona trabajadora por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la Empresa o un área de esta.

Artículo 37. Retribuciones y actualización salarial

A. Retribuciones

1. Para el año 2024 se establece la siguiente tabla de retribución anual:

Grupo Profesional	Salario Base de Grupo (x 15 pagas)
I	16.669,80
II	17.003,20
III	17.853,36
IV	18.317,55
V	19.837,91

Se fija un plazo máximo de tres 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 de este.

2. Durante los ejercicios 2025, 2026 y 2027 se aplicarán, con fecha de efectos del 1 de enero de cada año los siguientes incrementos a la tabla definitiva del apartado anterior:

- a) Año 2025: 3 %.
- b) Año 2026: 2 %.
- c) Año 2027: 2 %.

B. Actualización

1. Las retribuciones establecidas para el año 2024 tienen carácter definitivo.

2. Las partes se comprometen a elaborar las tablas salariales de 2025 y resto de años de vigencia, para que sean de aplicación el 1 de enero de cada año, en los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo de cada año, con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efectos de 1 de enero 2026, por lo que esta revisión servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales del año 2026, sin que la misma suponga obligación de pagar atrasos del ejercicio 2025.
- b) Si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior al 2%, se aplicará un incremento adicional máximo del 2% con efectos de 1 de enero 2026, por lo que esta revisión servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales del año 2027, sin que la misma suponga obligación de pagar atrasos del ejercicio 2026.
- c) Si el IPC interanual de diciembre de 2027 fuera superior al 2%, se aplicará un incremento adicional máximo del 2% con efectos de 1 de enero 2027, por lo que esta revisión servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales del año 2028, sin que la misma suponga obligación de pagar atrasos del ejercicio 2027.

3. A los exclusivos efectos de determinar la base de cálculo para la aplicación del incremento salarial para el año 2028, se tendrá en cuenta la suma de los IPCs interanuales de los años 2025, 2026 y 2027.

Artículo 38. Pagas extraordinarias

1. Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, tendrán derecho al cobro de tres pagas extraordinarias de devengo anual, cuyo importe consistirá en una mensualidad del salario base de grupo y en su caso, el complemento personal de antigüedad en los términos establecidos en la disposición adicional segunda del presente convenio colectivo.

2. Las pagas extraordinarias de primavera, verano y Navidad se devengarán y abonarán con arreglo a la norma convencional provincial de aplicación hasta 31 de diciembre de 2023, o de acuerdo con el pacto o costumbre se haya establecido en cada empresa. En su defecto:

- a. 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.
- b. La de verano de 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.
- c. 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.

Artículo 39. Complemento personal de antigüedad

La regulación del complemento personal de antigüedad se detalla, para cada provincia afectada por el presente convenio colectivo, en la disposición adicional segunda del mismo.

Artículo 40. Dietas, desplazamientos y gastos de viaje

Los gastos que generen en la persona trabajadora la orden empresarial de desplazamiento provisional o temporal, a un lugar distinto a aquel donde habitualmente presta sus servicios o donde radica el centro de trabajo al que está adscrita, para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias, serán compensados siempre que conste su justificación documental, con las cuantías exceptuadas de gravamen y con los criterios establecidos en la normativa vigente sobre el Impuesto de la renta de las personas Físicas.

CAPITULO VII

SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA Y SALUD LABORAL

Artículo 41. Complemento de incapacidad temporal por enfermedad o accidente

1. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, las partes se comprometen a intercambiar propuestas para acordar, al amparo de lo previsto en el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores, una regulación unitaria en esta materia, así como a estudiar en el sector las causas, la incidencia y duración de los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes.



2. La regulación del complemento de incapacidad temporal se detalla, para cada provincia afectada por el presente convenio colectivo, en la disposición adicional primera del mismo.
3. El abono del complemento establecido en el presente convenio colectivo cesará cuando la persona en situación de incapacidad temporal desatienda de modo injustificado las actuaciones de control y seguimiento establecidas por la Entidad Gestora de la prestación.

Artículo 42. Seguro colectivo

1. Las empresas vendrán obligadas a contratar una póliza de seguro colectivo para todas las personas trabajadoras, que consistirá en cubrir los riesgos de invalidez permanente absoluta y muerte, derivadas de accidente laboral o extraprofesional. La cobertura de dicha póliza será de 20.000 € por muerte y de 15.000 € por invalidez.
2. Serán beneficiarias de dicha póliza, las personas trabajadoras y quienes libremente designen las personas trabajadoras con carácter individual, y en su defecto, los/as herederos/as legales que en cada caso corresponda.
3. Al objeto de establecer las normas transitorias necesarias que permitan el cumplimiento de lo establecido en este artículo, dentro del espíritu de este y sin riesgos innecesarios para las empresas, se concretan como plazos para efectuar la adscripción a la póliza colectiva antes citada, los siguientes:
 - Con carácter general: Un mes desde la fecha de publicación del presente convenio colectivo.
 - Empresas de nueva creación: Un mes desde la fecha de inicio de actividades.
 - Nuevas altas de personas trabajadoras: Un mes desde la superación del período de prueba pactado entre las partes o establecido convencionalmente, en su defecto.

La obligatoriedad establecida en los párrafos anteriores no tendrá efecto antes de la superación de dichos plazos, estando las empresas exoneradas de riesgo alguno por la no suscripción de la reiterada póliza colectiva durante los días que transcurran sin superar los mismos, no existiendo cobertura alguna a favor de las personas trabajadoras durante dichos días previos a la superación de los plazos establecidos.

Artículo 43. 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.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

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/de la empresario/a.

Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del/de la empresario/a, 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 la persona empresaria 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 las personas trabajadoras designadas 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 las personas trabajadoras.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- Cooperar con la persona empresaria para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras, y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Artículo 44. 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.

Artículo 45. Prendas de trabajo

1. La empresa facilitará a las personas trabajadoras las prendas de trabajo adecuadas a las funciones que vengán realizando. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las partes, en número de dos prendas, reponiéndose según el estado de la prenda de trabajo que derive de su normal uso.
2. El uso de las prendas de trabajo facilitadas por la empresa será obligatorio para todo el personal de esta y se considerará infracción disciplinaria el uso de otras distintas.
3. Las empresas que exijan una determinada forma de vestir a las personas trabajadoras, cuya actividad de venta esté directamente relacionada con el público, estarán obligadas a facilitar las mismas, o en su defecto, abonar su importe con el límite de dos equipaciones al año.

CAPITULO VIII
DERECHOS SINDICALES

Artículo 46. Derechos sindicales

1. Se establece el derecho a la acumulación de horas de las distintas personas miembro de los Comités de Empresa y, en su caso, de los/as Delegados/as de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.
2. El número de horas en qué consiste el crédito horario de cada sindicato podrá distribuirse por el sindicato en cuestión entre sus representantes legales en la Empresa.
3. Trimestralmente se comunicará a la Dirección las horas a ceder y las personas trabajadoras beneficiadas por la acumulación.
4. Las modificaciones en el número de horas producirán, el día primero del trimestre siguiente a tal variación, el consiguiente reajuste.

CAPITULO IX
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 47. Procedimiento sancionador

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el presente convenio colectivo.
2. La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan. La de faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oída la persona trabajadora afectada.

3. La empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga. Se comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras toda falta que conlleve sanción.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 48. Faltas

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por el presente convenio colectivo se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

A. Son faltas leves

1. Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
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 siempre que tenga relevancia en el ámbito laboral.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras 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 de este se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como 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.

B. Son faltas graves

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un 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 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 calificada 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/a trabajador/a fichando o firmando por él/ella.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trasciendan 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.

C. Son faltas muy graves

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. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas como el trato con las otras personas trabajadoras o cualquier 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 esta.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, y documentos de la empresa.



5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a los/as empresarios/as como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier 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 o compañeras del trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración con los compañeros o compañeras de trabajo.
9. Malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración al público.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual.
11. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleándose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante para aquélla.
12. La comisión por quien ejerza superioridad jerárquica de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para la persona subordinada.
13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa.
14. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
16. 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. Sanciones

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, 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 cuatro a quince días.
3. Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

Artículo 50. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO X

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 51. Excedencia

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.
2. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
3. Excedencia voluntaria. La persona trabajadora 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia voluntaria conforme a lo establecido en este artículo no será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá

derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La persona trabajadora excedente voluntaria 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 52. Suspensión del contrato por nacimiento

Se estará a lo establecido en la normativa legal de aplicación.

Artículo 53. Reducción de jornada por guarda legal

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

3. La persona progenitora, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la persona menor a su cargo afectada por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el/la hijo/a o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el/la hijo/a o la persona menor sujeta a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el/la causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Mediante acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor de la persona progenitora, guardadora o acogedora con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos primero y segundo de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

4. La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, sin perjuicio de las necesidades productivas y

organizativas que las empresas acrediten. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la persona empresaria con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del o de la lactante o la reducción de jornada.

6. En el seno de la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo se acordarán cuantas iniciativas se orienten a promover la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas.

Artículo 54. Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral

1. Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida familiar y laboral las empresas podrán acordar con la representación de las personas trabajadoras normas de desarrollo respecto de la posibilidad individual contemplada en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación de servicios, incluida la prestación de servicios a distancia.

2. Estas normas deberán establecerse con criterios de razonabilidad en la compatibilización de las necesidades de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas de la empresa. Para ello se podrán concretar las franjas horarias en las que las personas trabajadoras deban coincidir en la prestación de servicios, que podrán variar según los departamentos o secciones de aplicación. Así mismo se podrán establecer límites máximos al ejercicio del derecho siempre que los mismos no supongan una vulneración de la garantía de no discriminación, ni se impida la solicitud de las personas trabajadoras una vez superados estos límites.

3. En el caso de que los acuerdos a los que hace referencia el apartado anterior no solventasen las necesidades de las personas trabajadoras, o en el caso de ausencia de dichos acuerdos, estas podrán solicitar una adaptación de la jornada en los términos recogidos en el art. 34.8 del ET y según el procedimiento establecidos en los apartados siguientes de este artículo.

4. El procedimiento se iniciará con la solicitud de la persona trabajadora a la empresa en la que deberán concretarse los siguientes aspectos:

- Propuesta concreta de adaptación de la duración y/o distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y/o forma de prestación de servicios.
- Exposición de los motivos que justifican la petición.
- Duración temporal prevista de la medida.

Las empresas podrán requerir de la persona trabajadora información adicional, atendiendo siempre a criterios de razonabilidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas.

5. Recibida la solicitud de adaptación de jornada, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

6. En el supuesto de solicitarlo la persona trabajadora, la empresa informará a la representación de las personas trabajadoras del inicio del periodo de negociación, dándoles traslado del escrito de solicitud.

7. La persona trabajadora podrá requerir la presencia de un/a representante de las personas trabajadoras en el proceso de negociación.

8. De conformidad con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

9. En caso de desacuerdo y de haberse solicitado por la persona trabajadora la presencia en el proceso negociador de un/a representante legal de las personas trabajadoras, este/a último/a podrá emitir informe al respecto.

10. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Disposición adicional primera, sobre estructura retributiva y complemento de incapacidad temporal



1. Provincia de Alicante

1.1. Con efectos desde 1 de enero de 2024, el importe del plus transporte regulado en el artículo 31, así como del plus asistencia regulado en el artículo 32 del Convenio colectivo para la provincia de Alicante, del sector de comercio de muebles del año 2023, publicado en el BOP de Alicante número 115, de 15-06-2023, quedan integrados en el salario base de Grupo, resultando el importe que se refleja en el apartado A.1 del artículo 36 del presente convenio.

1.2. Con efectos desde 1 de enero de 2024, el importe de la gratificación extraordinaria o paga del sector (fiestas patronales), regulada en el artículo 33.2 del Convenio colectivo para la provincia de Alicante, del sector de comercio de muebles del año 2023, publicado en el BOP de Alicante número 115, de 15-06-2023, queda integrada en el salario base de grupo, resultando el importe que se refleja en el apartado A.1 del artículo 36 del presente convenio.

1.3. 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.

2. Provincia de Castellón

2.1. Con el fin de garantizar la aplicación de la estructura retributiva prevista en el presente convenio colectivo, desde su entrada en vigor, serán absorbibles y compensables, salvo las que se correspondan con el complemento personal de antigüedad, todas las retribuciones existentes en las empresas hasta 31 de diciembre de 2023, sea cualquiera que sea su naturaleza y devengo.

2.2. Durante los procesos de incapacidad temporal que se inicien desde la publicación del presente convenio colectivo, las empresas completarán el subsidio que legalmente corresponda con los siguientes porcentajes del salario de grupo que viniera percibiendo la persona trabajadora:

A. Cuantía del complemento según el hecho causante:

<i>Proceso de IT</i>	<i>Días 1 a 3 de IT</i>	<i>Días 4 a 20 de IT</i>	<i>Del día 21 al 365 de IT</i>
Derivado de procesos patológicos susceptibles de ser padecidos por personas adultas que estén incluidos en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.	100 %	40%	25%
Derivado de accidente de trabajo.	25% desde el primer día y hasta el límite de doce meses.		

B. Cuantía del complemento según el número de procesos de IT en el año natural:

Proceso de IT	Días 1 a 3 de IT	Días 4 a 20 de IT	Del día 21 al 365 de IT
Primer proceso del año natural derivado de enfermedad común o accidente no laboral	50 %	40 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo.	25% sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo.
Segundo proceso del año natural derivado de enfermedad común o accidente no laboral	-		
Tercer proceso del año natural derivado de enfermedad común o accidente no laboral	-		
A partir del cuarto proceso del año natural de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, no se abonará ningún complemento.			

2.3. Los procesos de incapacidad temporal iniciados con anterioridad a la publicación del presente convenio colectivo se regirán por lo dispuesto en la normativa convencional provincial o pactos de aplicación en las empresas, respetándose las condiciones más beneficiosas existentes en las mismas.

3. Provincia de Valencia

3.1. El importe del plus convenio regulado en el artículo 29.3 del Convenio colectivo del sector de comercio de muebles para los años 2018-2020, publicado en el BOP de Valencia número 126, de 3-07-2019, quedó



integrado en el salario base con efectos desde 1 de enero de 2021, reflejándose el importe resultante en las tablas retributivas de aplicación en esa provincia desde dicha fecha.

3.2. Las empresas que vinieran abonando con anterioridad a 01/01/2024, un régimen de gratificaciones variables en función de las ventas, resultados, productividad o beneficios, de acuerdo con las previsiones del convenio colectivo de la provincia de Valencia, mantendrán dicho régimen como sustitutivo de la paga de primavera regulada en el presente convenio colectivo, siempre que el importe abonado de carácter variable sea superior a lo que correspondería abonar en concepto de paga de primavera.

3.3. Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas, se establece que en caso accidente laboral o enfermedad profesional, la persona trabajadora percibirá de la empresa la diferencia existente entre la prestación de enfermedad o accidente y el 100 por ciento del salario base más la antigüedad consolidada, entendiéndose el salario base con inclusión de la correspondiente prorrata de pagas extraordinarias.

En los casos de enfermedad común o accidente no laboral dicho complemento será del 90%. Se aplicará también a los tres primeros días de baja, aún a pesar de no existir establecida legalmente prestación por I.T. en dicho tramo de la baja, pero exclusivamente en la primera baja del año natural, no siendo de aplicación en la segunda o sucesivas bajas, salvo que exista pacto tácito o expreso en la empresa, tal y como se recoge en el párrafo anterior.

Disposición adicional segunda, sobre complemento personal de antigüedad

1. Provincias de Alicante y de Castellón:

1.1. Las personas trabajadoras que hasta 31 de diciembre de 2023 se regían por el Convenio colectivo para la provincia de Alicante, del sector de comercio de muebles, publicado en el BOP de Alicante número 115, de 15-06-2023, así como a quienes era de aplicación lo previsto en el artículo 10 del Convenio colectivo de trabajo para el Sector del Comercio del Mueble de la provincia de Castellón (BOP 2/01/1999), o cualquier otro pacto o normativa sobre aumentos periódicos por tiempo de servicios, consolidarán el importe alcanzado en un complemento "ad personam" no compensable ni absorbible. El tramo pendiente de consecución hasta el 31 de diciembre de 2024 se calculará de forma proporcional e igualmente se consolidará.

1.2. Con efectos desde 1 de enero de 2024 se devengará cuatrienios a abonar a la persona trabajadora en la cuantía que corresponda al número de cuatrienio que cumple, conforme a las cantidades previstas en la siguiente tabla:

	Anual (euros)	Mensual (euros)
Primer cuatrienio	825,00	55,00
Segundo cuatrienio	735,00	49,00
Tercer cuatrienio	645,00	43,00
Cuarto cuatrienio y sucesivos	615,00	41,00

Las cifras arriba señaladas son de aplicación para todos los Grupos Profesionales y se devengan exclusivamente por la efectiva prestación de servicios en el ámbito territorial de las provincias de Alicante y de Castellón.

1.3. El importe de cada cuatrienio comenzará a abonarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

1.4. Los valores de los cuatrienios previstos en la tabla anterior permanecerán invariables en la cuantía durante la vigencia del convenio colectivo.

1.5. La persona trabajadora que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

3. Provincia de Valencia

3.1. Para el personal que hasta 31 de diciembre de 2023 se regía por el Convenio colectivo de trabajo del sector de comercio de muebles de la provincia de Valencia, publicado en el BOP de Valencia número 109, de 9 de junio de 2021, se mantiene la vigencia de la siguiente previsión:

Quienes hubiesen venido percibiendo antigüedad antes de enero de 2002 perciben un concepto denominado "antigüedad consolidada", no absorbible ni compensable con ningún otro complemento de convenio, en la cuantía que estuvieran percibiendo a 31 de diciembre de 2009, y que se revalorizará anualmente con el incremento que se pacte en el convenio.

3.2. No se devengará complemento personal de antigüedad por servicios prestados en el ámbito territorial de la provincia de Valencia.

Disposición adicional tercera, sobre previsiones de aplicación provincial

A. Provincia de Alicante

1. Además de lo previsto en el artículo 33 del presente convenio colectivo, se respetará el derecho del personal que, con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, venía disfrutando de lo establecido en el artículo 26 del Convenio colectivo para la provincia de Alicante, del sector de comercio de muebles, publicado en el BOP de Alicante número 115, de 15-06-2023

2. Para todo el personal que preste sus servicios en centros de trabajo radicados en la provincia de Alicante, será de aplicación durante la vigencia del presente convenio colectivo lo establecido en los artículos 39 y 40 del convenio colectivo para dicha Provincia, del sector de comercio de muebles, publicado en el BOP de Alicante número 115, de 15-06-2023.

B. Provincia de Valencia

Para todo el personal que preste sus servicios en centros de trabajo radicados en la provincia de Valencia, será de aplicación durante la vigencia del presente convenio colectivo lo establecido en los artículos 40, 50 y 52 del convenio colectivo de trabajo del sector de comercio de muebles de dicha provincia, publicado en el BOP de Valencia número 109, de 9 de junio de 2021.

Disposición transitoria cuarta, sobre equivalencias entre la clasificación profesional de los ámbitos provinciales anteriores al presente convenio colectivo y los grupos profesionales regulados en el mismo

Las personas trabajadoras que se regían por los convenios colectivos provinciales anteriores al presente quedarán encuadradas de acuerdo con los siguientes criterios:

A. Provincia de Alicante

1. Tabla general para el encuadramiento de las figuras profesionales en los grupos profesionales

Grupo ALC	Categorías ALC		Grupo CV
Grupo I	Ayudante	Vigilante	I
	Mozo/a	Ordenanza	I
	Cobrador/a	Portero/a	I
	Conserje	Personal de limpieza	I
Grupo II	Profesional de Oficio 3ª	Auxiliar administrativo/a	II
	Auxiliar de caja	Ayudante dependiente/a	II
Grupo III	Profesional de oficio 2º	Dependiente/a	III
	Oficial administrativo/a		III
Grupo IV	Conductor/a	Montador/a	III
	Profesional de Oficio 1ª	Comercial exterior	III
	Decorador/a	Contable	III
	Cajero/a		III
Grupo V	Dependiente/a Mayor		IV

	Jefe/a de sección		IV
Grupo VI	Jefe/a de Almacén	Jefe/a de sucursal	IV
	Jefe/a de grupo	Jefe/a de administración	IV
Grupo VII	Jefe/a de personal	Jefe/a de compras	V
	Jefe/a de ventas	Encargado/a general	V

2. Se respetarán las previsiones sobre ascensos del artículo 23 del Convenio colectivo para la provincia de Alicante, del sector de comercio de muebles, publicado en el BOP de Alicante número 115, de 15-06-2023, estableciéndose a tal efecto las siguientes equivalencias:

Grupo ALC	Categorías ALC	Grupo CV
Grupo I	Mozo de Almacén	I
Grupo II	Mozo Especializado	II
	Auxiliar administrativo-a	II
Grupo III	Oficial administrativo-a	III

B. Provincia de Castellón

1. El personal que estuviera clasificado con arreglo a lo previsto en el Anexo I del Convenio colectivo de trabajo para el comercio del mueble de la provincia de Castellón (BOP-Castellón número 1, de 2 de enero de 1999), quedará encuadrado en el grupo profesional que se indica en la siguiente tabla:

Categoría profesional anterior al presente convenio colectivo	División Funcional	Grupo CV
Director	Personal mercantil	I
Jefe de Personal		I
Jefe de Compras o ventas		II
Encargado General		II
Jefe de Sucursal		II
Jefe de Almacén		II
Jefe de Sección		III
Encargado de Establecimiento		II
Viajante y Corredor de Plaza		III
Decorador		II
Dependiente/a de 1ª		III
Dependiente/a de 2ª		III
Ayudante		III
Auxiliar de ventas		IV
Aprendiz		V
Jefe de Administración		Personal Administrativo
Jefe de Sección	I	
Contable	III	
Operador de Máquinas Contables	III	
Cajero/a y Mecanógrafo/a	III	
Oficial de 1ª	III	
Auxiliar de 1ª	III	
Auxiliar de 2ª	IV	
Aspirante	V	
Escaparatista-Rotulista de 1ª	Personal de Servicios Auxiliares	IV
Ascensorista, Telefonista, Embaladora, Empaquetadora y otros		V
Oficial Especialista de 1ª	Personal de Oficinos	III
Ayudante		IV

Mozo Especializado		IV
Mozo o Peón Ordinario		V
Aprendiz		V
Conserje, Cobrador, Vigilante, Portero, Sereno y Ordenanza	Subalternos/as	V
Personal de Limpieza –jornada completa		V

2. La persona que se rigiese por otros pactos o normas distintas a la indicada en el apartado anterior de esta disposición transitoria, quedará encuadrado con arreglo a los criterios establecidos en el presente convenio colectivo.

C. Provincia de Valencia

Se estará a lo previsto en la disposición transitoria del Convenio colectivo de trabajo de Comercio de Muebles de la provincia de Valencia para los años 2018-2019-2020, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia número 126 de 3 de julio de 2019.

ANEXO I
Modelo de consulta sobre clasificación profesional

1.- DATOS GENERALES

Nombre de la persona trabajadora

Empresa y centro

Departamento y sección

Denominación del puesto

Grupo profesional actual

Grupo profesional que se reclama

2.- DEPENDENCIA Y MANDO

Denominación del puesto superior al que ocupa y del que depende jerárquicamente:		
Puestos o unidades subordinadas:		
Nº de personas:	Nº de personas:	Nº de personas:

3.- INICIATIVA / AUTONOMÍA

a) ¿En qué ocasiones decide por su cuenta?

b) ¿En qué ocasiones según normas fijas?

c) ¿En qué ocasiones consulta a su superior jerárquico?

4.- PRINCIPALES FUNCIONES QUE REALIZA EN SU PUESTO DE TRABAJO
a) TAREAS REGULARES
b) TAREAS OCASIONALES (indicando periodicidad media)

5.- FORMACION Y EXPERIENCIA NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN

* Señale con una (X), en cada concepto, el nivel necesario para el puesto

FORMACIÓN		IDIOMAS	EXPERIENCIA NECESARIA PARA REALIZAR LA FUNCIÓN
ACADÉMICA	PROFESIONAL		
Conocimientos a nivel de educación secundaria obligatoria o equivalente		No precisa idiomas	Hasta 1 mes
Educación Secundaria Obligatoria o equivalente		Conocimientos de un idioma extranjero	Hasta 3 meses
Educación Secundaria Obligatoria (Completa) o equivalente	Módulos del ciclo formativo de grado medio o superior. Formación o carreras profesionales en el marco de los planes de formación de la propia empresa o equivalente	Dominio de un idioma extranjero	Hasta 9 meses
Ciclo Grado Medio o Grado Superior, o bien, más cursos de cierta complejidad técnica o social		Dominio de un idioma extranjero y conocimiento de otro	Hasta 18 meses
Titulado/a superior, o bien, Primer ciclo universitario, Graduado/a Medio/a más cursos de formación profesional superior		Dominio de dos idiomas extranjeros	Hasta 3 años
Titulado/a superior más cursos de Posgraduado			Más de 3 años

6.- DIFICULTADES

a) COMPLEJIDAD

b) HABILIDADES ESPECIALES

c) CONDICIONES AMBIENTALES

7.- RESPONSABILIDAD

a) RESPONSABILIDAD POR FUNCIÓN Y/O RESULTADO (responsabilidad por posibles fallos o errores que puedan ocurrir en el desempeño de la función)

b) RESPONSABILIDAD POR RELACIONES INTERNAS O EXTERNAS (con otras personas de la empresa o externas a ella)

8.- OBSERVACIONES

9.- CRITERIO DE LA EMPRESA (indicar, en su caso, si la empresa rehúsa hacer constar su criterio)

10.- CRITERIO DE LA REPRESENTACION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

El/La Trabajador/a	RRTT	La Empresa
--------------------	------	------------

D/Dª.

D/Dª

D/Dª

ANEXO II

Modelo de denuncia situaciones de acoso

Don/Doña _____ mayor de edad, con domicilio en la calle/plaza _____ nº _____ de _____ y con DNI/NIF nº _____, persona trabajadora de la empresa del sector de comercio del mueble _____.

Por medio del presente escrito, interpongo DENUNCIA contra:

Don/Doña _____, persona trabajadora de la empresa del sector de comercio del mueble _____

Fueron TESTIGOS (en caso de que los hubiese o deseen declarar):

Don/Doña _____ DNI/NIF _____, persona trabajadora de la empresa del sector de comercio del mueble _____

Y cuyas demás circunstancias personales desconozco, por los siguientes HECHOS:

Por lo expuesto SOLICITO se tenga por admitido el presente escrito y se proceda con arreglo a lo establecido en el convenio colectivo.

Firmado. La persona trabajadora

En _____, a _____ de _____ de _____