

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 7** *RESOLUCIÓN de 4 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Comercio del Mueble suscrito por la organización empresarial ACHM y por la representación sindical de UGT y CCOO (código número 28000755011982).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Comercio del Mueble, suscrito por la organización empresarial ACHM y por las organizaciones sindicales de UGT y CCOO, el día 29 de mayo de 2023, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 4 de agosto de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parrilla Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DEL COMERCIO DE MUEBLES DE LA COMUNIDAD DE MADRID, QUE SUSCRIBE LA ASOCIACIÓN COMERCIO DEL HÁBITAT DE MADRID (ACHM) Y LAS CENTRALES SINDICALES COMISIONES OBRERAS (CCOO) Y LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)

TÍTULO PRIMERO

DERECHOS INDIVIDUALES

Capítulo primero

Ámbito y revisión

Art. 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL

Este Convenio Colectivo Laboral, establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo en las empresas dedicadas a la venta de muebles de hogar, cocina, oficina y hábitat, y otras de similares características.

Art. 2º.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en las empresas mencionadas anteriormente.

Art. 3º.- ÁMBITO TERRITORIAL

Los preceptos contenidos en el presente Convenio afectarán a todas las empresas referenciadas en el Artículo primero, situados en el territorio comprendido dentro de los límites de la Comunidad de Madrid.

Art. 4º.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

La duración de Este Convenio será desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre 2026.

Art. 5º. - DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO

La denuncia del Convenio Colectivo Laboral efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello deberá realizarse por escrito y a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en Derecho.

De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del tercer mes anterior a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio. En caso contrario se prorrogará este de manera automática.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo subsistirán en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Capítulo segundo

Condiciones más beneficiosas y organización del trabajo

Art. 6º. - CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS, COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente en su cómputo anual.

Todas las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las situaciones más favorables, con respecto a lo convenido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Los beneficios otorgados por el presente Convenio podrán ser compensados y absorbidos con respecto a situaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión de las empresas.

Art. 7º. - IGUALDAD EN EL TRABAJO

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de edad, sexo, minusvalía, raza o ideología, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Art. 8º. - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

A.- La organización del trabajo con sujeción a este Convenio y la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, como regla general.

B.- Todo el personal debe observar la debida disciplina y obediencia a sus jefes respectivos, cumpliendo sus órdenes con la mayor exactitud, acatando indicaciones que se le hagan, guardando en todo momento respeto y consideración a aquéllos y a sus compañeros de trabajo.

Así mismo, los superiores guardarán la debida consideración y respeto en sus relaciones con el personal a ellos subordinado.

C.- Facultades de la Dirección de la Empresa:

La empresa podrá adoptar los sistemas de racionalización y modernización que juzgue oportunos y necesarios para mejorar la productividad, siempre que tales medidas no se opongan a las disposiciones vigentes en la materia y que no perjudiquen los intereses económicos y morales de los trabajadores, respetando en todo caso lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de herramientas, orden y limpieza de los establecimientos, y en materia de reparto de mercancía de mobiliario el debido cuidado y diligencia para una entrega a la cliente correcta en todos sus términos.

El destino o traslado de los empleados entre los distintos establecimientos comerciales que radiquen en la Comunidad de Madrid.

Así mismo, la Dirección de la Empresa podrá acordar que la terminación de la jornada de trabajo sea en los distintos domicilios de los clientes a quien vayan dirigidas las respectivas entregas dentro del término municipal de la Empresa, referido a los empleados dedicados al reparto y montaje de mobiliario.

D.- Sin merma de la autoridad reconocida a la Dirección de la Empresa, los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales, tendrán la función de orientación y propuesta en lo referente a la organización y racionalización del trabajo y a la implantación de nuevas tecnologías.

E.- El traspaso o venta de empresas no será motivo de extinción de la relación laboral, quedando el nuevo propietario obligado a mantener, como mínimo, las mismas condiciones económicas y sociales que los trabajadores venían disfrutando.

De los cambios de titularidad que se producen deberán darse notificación a los representantes de los trabajadores.

F.- En todo caso las facultades y obligaciones de la Dirección de la Empresa y de los representantes de los trabajadores se estará a lo que dispongan las leyes y disposiciones laborales en todo momento.

Capítulo tercero*Ingresos, ascensos, grupos profesionales y modalidades de contrato***Art. 9º.- INGRESOS**

En los centros de nueva creación, o en aquellos en que se creen nuevas secciones o servicios, se cubrirán, en su caso, los puestos de trabajo con nuevas contrataciones, con sujeción de la Legislación en vigor, por libre designación de la empresa. No obstante, lo establecido en el párrafo anterior, las empresas podrán hacer uso de su facultad de organización del trabajo para cubrir estos puestos de trabajo, de acuerdo con las normas del presente Convenio.

Art. 10º. – ASCENSOS

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modelos de contratación en el presente Convenio, Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, los ascensos se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

1.- Mediante libre designación de la empresa.**2.- Automático.**

Los ayudantes de vendedor/as (en adelante vendedor) pasarán automáticamente a la categoría de vendedor, una vez transcurridos tres años desde su contratación en dicha categoría de ayudante de vendedor.

Los aspirantes administrativos/as (en adelante administrativos) pasarán a la categoría de auxiliar administrativo al cumplir los 18 años.

3.- Por concurso oposición o evaluación objetiva.

Se regirán por el presente sistema, los ascensos en las distintas especialidades no contempladas en los apartados anteriores.

Las empresas que cubran algunos de los puestos previstos para este sistema, proveerán la convocatoria de un concurso oposición al que podrán concurrir los trabajadores, que contendrá la normativa de valoración que se establezca en el concurso oposición.

Esta normativa deberá contener un sistema conjunto de méritos de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: antigüedad, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional y valoración de los mandos, desempeño de funciones del grado en cuestión, pruebas a efectuar y su valoración.

En su caso, las empresas podrán sustituir la oposición por un sistema de evaluación continuada, seguida a través de los oportunos cursos de formación.

Estos cursos podrán ser elaborados e impartidos por la ASOCIACIÓN COMERCIO DEL HÁBITAT DE MADRID y/o los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

Art. 11º.- PERIODO DE PRUEBA

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los Grupos Profesionales enumerados:

GRUPOS IV Y V: SEIS MESES
GRUPOS III Y II: TRES MESES
GRUPO I: UN MES

Estos períodos serán por días naturales de trabajo efectivo, por lo que no computarán en el mismo los períodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo.

Art. 12º.- CLASIFICACION DEL PERSONAL

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario/a (en adelante empresario) se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, así como su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este Convenio.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

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

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la Empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Art. 13º.- FACTORES DE VALORACION

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado Grupo Profesional son los siguientes:

- a) **Conocimientos:** 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 experiencias.
- 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.

Art. 14º.- GRUPOS PROFESIONALES

Se establece la siguiente definición de los GRUPOS PROFESIONALES:

GRUPO PROFESIONAL I

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

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

GRUPO PROFESIONAL II

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

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I o Educación Secundaria Obligatoria.

GRUPO PROFESIONAL III

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

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional II o, Formación Profesional de Grado Medio.

GRUPO PROFESIONAL IV

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

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

GRUPO PROFESIONAL V

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de las 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 en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este Grupo Profesional, funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas de personal perteneciente al grupo profesional <<0>> o de la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos equivalentes tras una experiencia acreditada.
GRUPO PROFESIONAL 0.

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, recursos humanos y materiales de la propia Empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructura productiva y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc. en que se estructura la Empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Art. 15º. – MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

La contratación de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación previsto en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Art. 16º. – CONTRATOS FORMATIVOS

El sector reconoce la importancia que los contratos para la formación pueden tener para la incorporación, con adecuada preparación, del colectivo de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Es por ello necesario indicar la oportunidad de que la formación teórica y práctica corresponda a los contratos para la formación.

Contrato formativo con dos modalidades:

1. El contrato de formación en alternancia (trabajo y formación). – Contrato formativo que busca compatibilizar la actividad laboral (retribuida) con la formación profesional o estudios universitarios.

Se podrá celebrar con el límite de edad de 30 años, en algunos supuestos, y una duración mínima de 3 meses y máxima de 2 años.

2. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. Estará destinado a quienes tengan título universitario, o título de grado medio o superior, especialista, master profesional, etc. Debe concertarse dentro de los 3 años, o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de estudios. Tendrá una duración máxima de 1 año.

Art. 17º. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Se estará a lo dispuesto en **R.D. 1131/2002, R.D.LG. 2/2015, art. 12, R.D.L 6/2019, O.PCM/ 244/2022** Y/O normativa que lo mejorase.

Art. 18º. CONTRATO DE RELEVO

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Art. 19º.- CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Obedece a causas productivas. La duración máxima de este contrato será de 6 meses, ampliable a 1 año.

Si el contrato obedece a circunstancias de la producción previsible, la duración máxima del mismo es de 90 días en el año natural.

Art. 20º. – INDEMNIZACION PARA CONTRATACIONES DE DURACION DETERMINADA

Para aquellos contratos laborales temporales cuya normativa no contemple indemnización alguna al término de los mismos, se establece una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

Capítulo cuarto

*Retribuciones***Art. 21º. – ESTRUCTURA SALARIAL**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán distribuidas en su caso entre el Salario Base de Grupo o Salario de Contratación y los complementos del mismo.

Art. 22º. – SALARIO BASE GRUPO O SALARIO DE CONTRATACION

Por el que se entiende la retribución que remunera la prestación de servicios del trabajador por unidad de tiempo, o de obra en función de su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente acuerdo y será el que figura en este Convenio Colectivo para cada Grupo Profesional.

El Salario Base remunera la jornada semanal, mensual y/o anual de trabajo efectivo fijada por Convenio Colectivo o norma legal y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Art. 23º. – COMPLEMENTOS SALARIALES

Son complementos salariales las cantidades que deban adicionarse al Salario Base de Grupo o Salario de Contratación por cualquier concepto distinto al de jornada semanal, mensual y/o anual del trabajador y de su adscripción a un Grupo Profesional. Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

- A) Personales: Son los complementos derivados de las condiciones personales del trabajador.
- B) De Puesto de Trabajo: Son los complementos integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla su actividad profesional y cuya percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado.
- C) Por Calidad o Cantidad de Trabajo: Consistente en las cantidades que percibe el trabajador, 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 o sección de la misma.

Art. 24º. – COMPLEMENTO SALARIAL POR ANTIGÜEDAD

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo percibirán como complemento de antigüedad la cantidad que le corresponde, que es el 5% sobre el Salario Base o de Contratación, en períodos de cuatrienios, desde su ingreso en la Empresa, contabilizándose a este fin el tiempo de aprendizaje, hasta el 1 de enero de 1.999, fecha en la cual se extingue el complemento de antigüedad.

La cantidad que a fecha 1 de enero de 1.999, viniera o tenga que cobrar como consecuencia de este Convenio Colectivo el trabajador por antigüedad pasará a denominarse Complemento Personal de Antigüedad Consolidada <<ad personam>>. Desde el 1 de enero de 1.999 no se devengará retribución alguna por la permanencia en la Empresa. La antigüedad consolidada, que es cotizable a todos los efectos a la Seguridad Social, se actualizará con los porcentajes que se pacten para la Revisión Salarial de cada año, y no podrá ser objeto de compensación y absorción con posteriores subidas salariales.

Art. 25º. – COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

- A) Las retribuciones básicas establecidas en el presente Convenio se abonarán a razón de 12 pagas mensuales y tres pagas extraordinarias, proporcionales a la antigüedad del trabajador, abonables: 1ª) en el mes de marzo, se devengará desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior, cuya percepción será la del año en curso; 2ª) antes del 15 de Julio y 3ª) antes del 15 de diciembre.
- B) Las pagas se abonarán a razón del Salario Base de Grupo o Contratación y, Complemento de Antigüedad o Complemento Personal de Antigüedad Consolidada.

Art. 26º. – SALARIO BASE DE CONTRATACIÓN

- A) El Salario Base o de Contratación mensual y anual, que tiene carácter de mínimos quedan reflejados en las tablas salariales anexas a este Convenio. Los salarios fijados en dichas tablas habrán de abonarse dentro de los últimos cinco días del mes.
Por tanto, todos los trabajadores, incluidos los de nueva incorporación tendrán garantizadas las percepciones mínimas establecidas en el presente Convenio.
- B) Las retribuciones de los trabajadores que estén contratados o puedan contratarse a tiempo parcial será la parte proporcional del Salario Base o de Contratación, o de cualquier otro concepto Salarial o Extrasalarial, de este Convenio por jornada efectivamente trabajada.
- C) Las empresas garantizan el percibo de igual salario en igual función sin diferenciación alguna por razón de sexo. El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco últimos días de cada mes, en el lugar de trabajo o, previo consentimiento del trabajador, por talón bancario o mediante ingreso en Cajas de Ahorro o Bancos.
- D) El salario Base de Grupo o salario de Contratación desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, será el siguiente:

AÑO 2023

TABLA SALARIAL	MENSUAL	ANUAL
GRUPO V	1.509,444	22.641,66
GRUPO IV	1.287,011	19.305,165
GRUPO III	1.187,0944	17.806,416
GRUPO II	1.142,088	17.131,32
GRUPO I	1.084,588	16.268,82

PLUS DE TRANSPORTE	94,093
MEDIA DIETA	15,548
DIETA COMPLETA	32,7175

Los grupos profesionales están compuestos por las siguientes especialidades o puestos de trabajo:

GRUPO V: Encargado/a (en adelante encargado) General, Jefe/a (en adelante jefe) de Personal, Jefe/a de Ventas, Jefe de Compras, Jefe/a Administrativo.

GRUPO IV: Jefe/a de Sucursal, Jefe/a de Almacén, Decorador/a (en adelante decorador), Dibujante/a (en adelante dibujante).

GRUPO III: Jefe/ de Grupo, Oficial/a (en adelante oficial), Conductor/a (en adelante conductor) - Montador/a (en adelante monitor), Contable, Técnico/a (en adelante técnico) Decoración y Venta.

GRUPO II: Vendedor/a (en adelante vendedor), Conductor, Oficial Administrativo/a (en adelante administrativo), Cajero/a, Montador.

GRUPO I: Ayudante Vendedor, Ayudante Oficial, Mozo/a (en adelante mozo), Comercial, Limpiador/a (en adelante limpiador), Auxiliar Administrativo, Vigilante/a (en adelante vigilante).

Los Salarios Base tendrán un incremento salarial para el año 2018 y 2019 que serán los pactados en el Art. 25 de este Convenio Colectivo.

Art. 27º. – INCREMENTOS SALARIALES PARA LOS AÑOS 2023, 2024, 2025 Y 2026

Para el año 2023, el incremento salarial será de un 15 %, sobre todos los conceptos económicos recogidos en el Convenio Colectivo, con carácter retroactivo, del 1 de enero de 2023.

Para el año 2024 se verá incrementado el salario cada año, según el IPC+ 0,25%, para el año 2025 se verá incrementado el salario cada año, según el IPC+ 0,50%, para el año 2026 se verá incrementado el salario cada año, según el IPC+ 0,50%, todas ellas se harán tomando como referencia la Tasa anual del IPC general del mes de diciembre publicado por el INE, estas subidas salariales serán sobre todos los conceptos económicos del presente Convenio. Dicho incremento no podrá ser absorbible ni compensable por otros complementos salariales.

Las empresas que vienen abonando mensualmente a los trabajadores/as cantidades fijas por el concepto de "a cuenta convenio" u otro concepto similar, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo, podrán proceder a compensar y absorber la subida salarial que se produzca, con la cantidad mensual que vinieran percibiendo por el concepto de "a cuenta convenio".

Las empresas tendrán la obligación del pago de los atrasos generados. No obstante, los atrasos que se generen, en su caso, en virtud del incremento salarial pactado para este año, 2023 serán abonados por las empresas a los trabajadores/as, en un plazo máximo comprendido desde la publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del presente texto Convencional, hasta el 31 de diciembre de 2024.

Capítulo quinto***Condiciones de trabajo*****Art. 28º. – JORNADA LABORAL**

La duración máxima de jornada semanal será de 40 horas de trabajo efectivo en jornada partida, y de 39 horas en jornada continuada.

La duración máxima de jornada en cómputo anual será de 1792.

Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En los descansos de jornada continuada se establecerá un período de descanso no inferior a 15 minutos.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar media jornada de descanso a la semana, si bien, de mutuo acuerdo, dicha media jornada podrá ser de una jornada completa cada dos semanas, de lunes a sábados, ambos inclusive.

Los domingos y festivos del año se considerarán días de descanso para los trabajadores.

En los domingos y festivos considerados comercialmente hábiles por la disposición legal anual dictada por la Comunidad de Madrid, prestarán servicio los trabajadores que se adscriban de forma voluntaria, abonándose y compensándose en la forma pactada en cada una de las empresas.

Art. 29º. – HORARIOS DE TRABAJO

La fijación de los horarios de trabajo del personal es facultad de la Dirección de la Empresa, sin más limitaciones que las determinadas por Ley.

Art. 30º. - HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo que se realizase sobre la duración máxima de la jornada laboral establecida en el presente Convenio.

El trabajador optará por cobrar las horas extraordinarias con un incremento que en ningún caso será inferior al 75% sobre el salario que corresponderá a cada hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, incrementadas, al menos, en el porcentaje indicado.

El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual y teniendo un recargo del 75% las realizadas en días laborales y del 150% las que deban realizarse en horas nocturnas, festivos y/o domingos.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. No se incluirán en este cómputo, las empleadas para prevenir o reparar siniestro y otros daños, sin perjuicio que se abonen como si fueran horas extraordinarias; estas horas tendrán el carácter de estructurales.

Art. 31º. - VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones ininterrumpidas, que se concederán entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

No obstante, lo anterior, a solicitud del trabajador y previa aceptación por la Empresa, las vacaciones anuales podrán dividirse en dos períodos, siendo uno de ellos de 20 días naturales de duración entre las fechas comprendidas entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre y otro de 15 días naturales a disfrutar fuera del citado período.

Las vacaciones, excepto cuando se iniciaren en día 1º de mes, no podrán empezar en víspera de festivo o domingo y en el supuesto caso de que su finalización coincidiera con víspera de festivo, el día festivo siguiente no se computará como vacación.

Art. 32º. - SABADO SANTO Y 24 Y 31 DE DICIEMBRE

Las partes firmantes acuerdan dar su conformidad para que los trabajadores vaquen las jornadas completas de sábado Santo, y 24 y 31 de diciembre.

Art. 33º. - LICENCIAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes:

- A) Quince días-laborales en caso de matrimonio religioso o civil.
- B) Tres días laborales en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de cinco días.
- C) Un día laboral en el caso de matrimonio religioso o civil de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y en caso de desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid el permiso será de 2 días.
- D) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que disponga, en cuanto a duración y a su compensación económica.
- F) Quiénes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos, necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo limitaciones al disfrute de las mismas, en función de las necesidades de la empresa.
Los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociador, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.
- G) Los trabajadores tendrán los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Así mismo, por el tiempo imprescindible para la obtención del carnet de conducir recayendo la licencia en el día concreto del examen hasta un máximo de tres convocatorias.

Capítulo sexto*Suspensión del contrato***Art. 34º. – SERVICIO MILITAR O PRESTACION SOCIAL SUSTITUORIA**

Dado que la Ley 17/1999 de 18 de mayo, por la que se regula el Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, determinó que a partir del 31 de diciembre de 2002 quedaba suspendida la prestación del Servicio Militar Obligatorio, los trabajadores afectados por el presente convenio no podrán optar a ningún permiso relacionado con este asunto. No obstante, si en el futuro se implantase de nuevo el Servicio Militar o similar, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a mantener el articulado anterior en términos similares.

Art. 35º.- EXCEDENCIAS

- A) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- B) Quienes ostente cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- C) El trabajador con, al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un período mínimo de 4 meses y de un máximo de cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de antigüedad. Así mismo los contratos de duración determinada, la citada suspensión no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. La excedencia dará lugar a la reserva del puesto de trabajo.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, y aquellas peticiones que se fundamente en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la finalización de su excedencia voluntaria causará baja definitiva en la empresa.

Capítulo séptimo*Protección a la maternidad***Art. 36º. - PERMISO POR PARTO**

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Art. 37º. - PERMISO POR ADOPCIÓN

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el apartado 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 48 del mismo cuerpo legal.

Art. 38º. - PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE

Según prevé 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, el cual transforma el permiso de lactancia en un permiso para el cuidado del lactante.

La empresa garantizará el disfrute del permiso para ambos progenitores a la vez.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el permiso puede extenderse desde los 9 hasta los 12 meses, sin reducción del salario.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones.

El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre, en el caso de que ambos trabajen.

Art. 39º. - PERMISO ESPECIAL NO RETRIBUIDO

Aquellas trabajadoras/es que lo soliciten, y por mutuo acuerdo con la empresa, podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses una vez finalizada su situación de Incapacidad Temporal por maternidad.

Para ejercer este derecho, la trabajador/a deberá solicitarlo antes de causar baja maternal en la empresa.

Dicha petición se hará por escrito y con acuse de recibo; una vez cumplidos estos requisitos el permiso operará de forma automática. Dicho permiso tiene vigencia únicamente para aquellas trabajadoras/es afectadas por el presente artículo. Finalizado dicho permiso su incorporación al puesto de trabajo será automática.

Art. 40º. – PREPARACION AL PARTO

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Art. 41º. - EXCEDENCIA PARA CUIDADO DE HIJOS

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

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

Las excedencias contempladas en los apartados anteriores del presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Así mismo el trabajador/a que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta de 18 meses si se trata de categoría especial.

Art. 42º. - REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

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

El horario de disfrute de la reducción citada se fijará en base a la necesidad que surja de la guarda legal de sus hijos.

El tiempo de la citada reducción podrá efectuarse de forma ininterrumpida.

Art. 43º. - PROTECCIÓN A LA MUJER EMBARAZADA

Aquellas trabajadoras embarazadas que por prescripción facultativa de la Seguridad Social hubieran de cambiar de puesto de trabajo durante el embarazo, tendrán derecho a su inmediata incorporación al mismo al concluir su excedencia especial por parto.

Mientras estas trabajadoras estén realizando funciones distintas de las suyas habituales, continuarán percibiendo el mismo salario y conservando su categoría profesional y los demás derechos.

Se observarán, en todo lo demás, las normas establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95 de 8 de Noviembre) y en todo su desarrollo Reglamentario.

Capítulo octavo

*Disposiciones varias***Art. 44º. - PRENDAS DE TRABAJO**

Las empresas afectadas por el presente Convenio facilitarán al personal de reparto y almacenes, anualmente, dos juegos de camisa y pantalón de los habitualmente utilizados para este tipo de trabajo.

Será responsabilidad de los trabajadores el mantenimiento y buen uso de las citadas prendas de trabajo.

Art. 45º. - DESCUENTO EN COMPRAS

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a un descuento en las compras que realicen en su propia empresa de un 15% de P.V.P., siempre que los artículos adquiridos sean para su uso personal o de los familiares que con él convivan. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a juicio del trabajador, disfrute.

Art. 46º. - PLUS DE TRANSPORTE

Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medio de transporte desde el domicilio al centro de trabajo y a su regreso, una cantidad mensual estipulada en las tablas salariales del presente Convenio.

Art. 47º. - DIETAS Y VIAJES

Todo trabajador que, por motivos de desplazamiento o montaje, ha de estar ausente de su lugar de trabajo y no le permita el retorno para comer en su domicilio, tendrá derecho a una media dieta de cuantía estipulada en las tablas salariales del presente Convenio.

El trabajador que por motivos de trabajo hubiera de pernoctar fuera de casa utilizará el medio de transporte y alojamiento que la Empresa le facilite, siendo a cargo de la misma el importe de los mismos, previa justificación. Además, la Empresa abonará al trabajador en concepto de manutención y otros gastos la cantidad estipulada en las tablas salariales del presente Convenio.

Aquellos trabajadores que, por orden de la empresa, utilicen su propio vehículo para realizar trabajos de la empresa percibirán una cantidad por kilometro recorrido, que se establece en 0,19 Euros.

Art. 48º. - INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará el 100% del total del salario del trabajador.

Por I.T. causada por enfermedad común que conlleve la hospitalización y/o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el trabajador percibirá 100% de su salario.

Capítulo noveno
Régimen disciplinario

Art. 49º. – SANCIONES

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intenciones en leves, graves o muy graves.

Art. 50º. - FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- A) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- B) De una a tres faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
- C) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- D) El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
- E) Pequeños descuidos en la conservación de material.
- F) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- G) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- H) Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- I) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Art. 51º. - FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- A) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.
- B) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
- C) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- D) La simulación de enfermedad o accidente.
- E) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajador o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- F) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- G) Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
- H) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- I) Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
- J) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para su uso propio, herramientas o materiales de la empresa.
- K) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Art. 52º.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- A) Más de 10 faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en período de seis meses o veinte durante el año.
- B) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa.
- C) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- D) La embriaguez habitual o uso de drogas si repercuten negativamente en el trabajo.
- E) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
- F) Revelar a elementos extraños a la empresa, datos de reserva obligada.
- G) Los malos tratos de palabra u obra, la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

- H) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado la atención repetidamente al trabajador o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realizan su trabajo en el mismo local que aquél.
- I) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- J) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

Art. 53º. – REGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Art. 54º. – SANCIONES MÁXIMAS

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

1. - Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. - Por faltas graves:

- a) Amonestación pública.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de tres o siete días.

3. - Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- b) Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- c) Incoar expediente disciplinario para iniciar los trámites necesarios para proceder al despido disciplinario.

Art. 55º. – PRESCRIPCIÓN

La facultad de las empresas para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo o firmar el enterado, el sancionado o en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días, en las graves a los veinte días y en 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.

Capítulo décimo

De los derechos sindicales de representación

Art. 56º. – DERECHOS

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Art. 57º. – GARANTÍAS SINDICALES

Los miembros de Comités de Empresa. Delegados de Personal y Delegados Sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) les reconocen.

Art. 58º. – ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Los órganos de representación de los trabajadores en la empresa son los siguientes:

- A) La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta o más de diez trabajadores, corresponde a los Delegados/as (en adelante delegados) de Personal. Igualmente podrá haber un Delegado de Personal en aquellas empresas o centros de trabajo que cuente entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

- B) Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa debiendo observar las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los mismos miembros del Comité de Empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.
- C) El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

Art. 59º. – DELEGADOS SINDICALES

En la Empresas o, en su caso en los centros de trabajo que ocupen a más de cincuenta trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, se elegirá un Delegado Sindical. En caso de que así fuese, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, 11/85, de 2 de agosto. Estos Delegados Sindicales tendrán las mismas atribuciones y garantías que el citado texto legal les reconoce.

Art. 60º. – COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITES DE EMPRESA

- 1. - Los Delegados de Personal y Comités de Empresa tienen las siguientes competencias:
 - 1.1. - Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.
 - 1.2. - Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que éstos.
 - 1.3. - Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario en las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
 - b) Reducción de la jornada, así como el traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional de la empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización del centro trabajo.
 - e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - 1.4. - Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del “estatus” jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
 - 1.5. - Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
 - 1.6. - Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
 - 1.7. - Conocer, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
 - 1.8. - Ejercer una labor:
 - a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como la resta de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
 - 1.9. - Participar, como se determine por Convenio Colectivo en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

- 1.10. - Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
- 1.11. - Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
2. - Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.
- A) Garantías sindicales. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:
- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que podrán ser oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa y/o Delegados de Personal.
 - b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos o extinción por causas tecnológicas o económicas.
 - c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica y profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
 - d) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
 - e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o delegados de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala.

Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa:

- Hasta 100 trabajadores: 15 horas.
- De 101 a 250 trabajadores: 23 horas.
- De 251 a 500 trabajadores: 35 horas.
- De 501 a 750 trabajadores: 40 horas.
- De 751 en adelante: 45 horas.

Las horas sindicales legalmente establecidas, podrán ser acumuladas entre los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales.

- f) Los Delegados Sindicales, Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre venta o productividad, percibirán desde el momento de su elección, y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.
- B) Derechos de reunión. De conformidad con lo dispuesto en el art. 4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea.

La Asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, el Comité de Empresa o Centro de Trabajo, por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Empresa o los Delegados de Personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el Orden del Día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la actividad, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

- C) Lugar de reunión.
1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas del trabajo, salvo acuerdo con el empresario.
 2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la Asamblea, salvo en los siguientes casos:
 - a) Si no se cumplen las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.
 - b) Si hubiese transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
 - c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
 - d) Cierre legal de la empresa.
 - e) Las reuniones informativas sobre Convenios Colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado "b".
- D) Convocatoria. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con 48 horas de antelación, como mínimo, debiendo este acusar recibo.
- E) Locales y Tablón de anuncios. En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan se pondrá a disposición de los Delegados de Personal o del Comité de Empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios.

Las posibles discrepancias se resolverán por los órganos jurisdiccionales competentes.

Art. 61º. – CUOTAS SINDICALES

La Empresa podrá descontar, a requerimiento de los trabajadores, las cuotas sindicales en la nómina.

Art. 62º. - HORAS SINDICALES

Las horas sindicales legalmente establecidas, podrán ser acumuladas entre los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

Art. 63º. – COMITÉ INTERCENTROS

- A) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros, se podrá constituir un Comité INTERCENTROS, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma Empresa, deban ser tratados con carácter general.
- Al Comité INTERCENTROS le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.
- B) El número máximo de componentes del Comité INTERCENTROS será de once, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales de la Empresa.
- Para la distribución de puestos entre los Sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2 b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de Sindicato, y el de voto válido por el de Miembro del Comité o Delegado de Personal.
- La designación de Miembro de Comité INTERCENTROS se realizará por los Sindicatos mediante comunicación dirigida a la Empresa.
- La composición del Comité INTERCENTROS se comunicará a la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- C) El Comité INTERCENTROS asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.
- El Comité INTERCENTROS se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

Capítulo undécimo

Comisión paritaria

Art. 64º. - Las partes negociadoras, conscientes de la necesidad de seguir desarrollando un clima de buenas relaciones entre trabajadores y empresarios, están de acuerdo en crear una Comisión Paritaria compuesta por cuatro representantes de las Centrales Sindicales, por una parte, dos de CC.OO., dos de U.G.T. e igual número de empresarios de la ASOCIACIÓN COMERCIO DEL HÁBITAT DE MADRID.

Esta Comisión tendrá su domicilio, a efectos de convocatoria, en el de la ASOCIACIÓN COMERCIO DEL HÁBITAT DE MADRID y se reunirá al menos una vez al trimestre o cuando lo pida alguna de las partes con cuarenta y ocho horas, por lo menos, de anticipación.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

1. - Interpretar el Convenio.
2. - Estudio de todo problema del sector que se someta a su mediación, incluidos los despidos.
3. - Impulsar y desarrollar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
4. - Organización de los Cursos de Formación Comercial que, destinados a los trabajadores de las plantillas de las empresas miembros de la ASOCIACIÓN COMERCIO DEL HÁBITAT DE MADRID, hubieran de realizar, conforme a lo establecido en el presente Convenio.

Capítulo duodécimo

Art. 65º. – SEGURO DE ACCIDENTE

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán pólizas de seguro individual o colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 14.000 euros, en caso de muerte o invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador, derivadas de accidentes sea o no laboral.

Art. 66º. - CESE VOLUNTARIO EN LA EMPRESA

El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo a la dirección de la misma al menos con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

El incumplimiento por parte del trabajador de preavisar con antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso. Los trabajadores que se propongan cesar en el servicio de la empresa lo comunicarán por escrito con acuse de recibo.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación obligará a éste al abono en la liquidación, del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

Art. 67º.- INTEGRACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS

Con la finalidad de contribuir a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y al ejercicio y disfrute de todos sus derechos en el ámbito laboral, con plenitud y en igualdad de oportunidades. Las empresas que ocupen más de 75 trabajadores fijos vendrán obligadas a emplear a un número de personas trabajadoras con discapacidad, no inferior al 3 por 100 de la plantilla entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores con discapacidad de la Oficina de Empleo.

Se entenderá persona con discapacidad, toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas en un grado igual o superior al 33 por 100, como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

Se implementarán medidas de sensibilización e información acerca de la discapacidad para contribuir al fomento de la igualdad de trato y la no discriminación de las personas con discapacidad. Asimismo, si fuera necesario, se promoverán ajustes razonables para que las personas con discapacidad puedan asistir a las acciones de formación de las empresas y a programas de capacitación para su desarrollo profesional.

Flexibilizar la jornada de trabajo, recogiendo esta posibilidad, en un número de horas, para las personas con discapacidad o para las personas empleadas con familiares a su cargo con una discapacidad, fomentando la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

El cumplimiento de esta obligación, también se podrá llevar a cabo mediante las diferentes alternativas previstas en la legislación, con el objeto de alcanzar un satisfactorio grado de inserción laboral del colectivo.

No podrán considerarse dentro del cupo reservado aquellos trabajadores que adquieran una minusvalía como consecuencia de accidente y/o enfermedad común que estuvieran prestando sus servicios para la empresa.

Capítulo decimotercero

En cuanto a la nueva era digital y los trabajadores y trabajadoras

Capítulo I: Organización del trabajo y nuevas tecnologías

Art. 68. - Los avances tecnológicos están facilitando a las empresas la posibilidad de organizar el trabajo de manera más flexible, tanto respecto al tiempo como al lugar de la prestación laboral. Es por ello que las partes negociadoras convienen en reconocer el teletrabajo como una forma de realización de la actividad laboral que facilita una mejor conciliación de la vida laboral y personal bajo los siguientes principios y criterios:

- Principio de voluntariedad, tanto para los trabajadores/as como para la empresa.
- Principio de reversibilidad, tanto para los trabajadores/as como para la empresa.
- Principio de igualdad respecto a los trabajadores/as que desempeñan sus funciones en las instalaciones de la empresa.
- Criterio de adecuación a la función, esto es, que la misma pueda ser realizada mediante teletrabajo.
- Criterio de idoneidad que implica el cumplimiento por parte de los trabajadores/as de los requisitos necesarios para desempeñar el teletrabajo.

Corresponderá a las empresas ofrecer esta modalidad de prestación laboral al personal que, por sus aptitudes, nivel de desempeño, autonomía y puesto ocupado pueda asumir la práctica del teletrabajo sin incidencia en los niveles de organización y productividad del servicio. Al efectuar dicho ofrecimiento, la empresa determinará la frecuencia del teletrabajo y los días en que se realizará el mismo. En los supuestos de trabajadores/as con problemas graves de salud y/ o movilidad o necesidad suficientemente acreditada de atender temporalmente a familiares de primer grado de consanguinidad por causa de enfermedad grave, las empresas procurarán ampliar la frecuencia de los días en que se realizará el teletrabajo o conceder con carácter excepcional y temporal la posibilidad de teletrabajo siempre y cuando la actividad desempeñada lo permita.

Capítulo II: Derecho a la intimidad y geolocalización

Art. 69. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral. —Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio tienen derecho a que se respete su intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización y, por tanto, los empleadores solo podrán tratar los datos obtenidos a través de estos sistemas en su ejercicio de función de control que deberán realizar conforme al marco legal.

Se establece la obligación de las empresas de garantizar que, cualquier dispositivo de geolocalización implantado, cese o deje de estar operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral del trabajador.

Los trabajadores conocerán de forma clara e inequívoca la existencia, y características de los dispositivos utilizados. Se negociará en el plazo establecido la articulación de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Art. 70. - Uso de dispositivos de video vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo. — Todos los trabajadores y trabajadoras que prestan o presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio deberán tener garantizado su derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

Los empleadores exclusivamente podrán hacer uso de la información obtenida a través de los sistemas de video vigilancia en el ejercicio de sus funciones de control, y siempre dentro del marco legal.

No será posible la utilización de sistemas de grabación de sonidos excepto cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo.

La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos, así como al tratamiento de la información en ellos contenida, deberá atender a la existencia de un fin legítimo, y deberá respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima. Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados.

Queda expresamente prohibida la instalación de sistemas de grabación de videovigilancia y de grabación de sonidos en los lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores.

Se informará con carácter previo a la instalación de cuales quiera de los sistemas no prohibidos a la representación de los trabajadores, expresando las causas que concurren para su instalación, así como, sus características y funcionamiento, señalizando con claridad su existencia para el conocimiento claro e inequívoco por los trabajadores.

Art. 71. Derecho a la intimidad y tratamiento de datos en el ámbito laboral. —El uso de datos personales del empleado requerirá su consentimiento expreso. En este sentido, la instalación de elementos de controles biométricos en el centro o puesto de trabajo requerirá la aceptación del trabajador y deberá ser consultado a la representación de los trabajadores. En todo caso, en el tratamiento de datos la empresa se regirá por el principio de intervención mínima y proporcionalidad al fin pretendido, así como por las disposiciones comunes contenidas en este título, debiendo llevar a cabo, antes del mismo, una evaluación de impacto relativa a la protección de datos con el fin de valorar la particular gravedad y probabilidad del alto riesgo, teniendo en cuenta la naturaleza, ámbito, contexto y fines del tratamiento y los orígenes del riesgo. Dicha evaluación de impacto debe incluir, en particular, las medidas, garantías y mecanismos previstos para mitigar el riesgo, garantizar la protección de los datos personales y demostrar la conformidad con el Reglamento General de Protección de datos.

Art. 72. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales. —Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio tienen derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, que sólo podrá acceder a los contenidos derivados de dicho uso a los exclusivos efectos de controlar las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos en los términos establecidos por la legislación vigente y el presente texto.

Los criterios de utilización de los dispositivos digitales ´ serán negociados con la representación de los trabajadores.

Asimismo, deberán establecerse en el mismo plazo con la participación de la representación de los trabajadores los criterios de acceso del empleador a los dispositivos digitales de uso por los trabajadores y trabajadoras, especificándose de modo preciso: los usos autorizados, las garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, los periodos de tiempo de uso de tales dispositivos para uso privado.

La información acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse a los trabajadores y trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios.

Capítulo III: Desconexión digital

Art. 73. Derecho a la desconexión digital. —Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la «interconectividad digital» está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo.

En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras. Es por ello por lo que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

Los trabajadores tienen Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y derecho a la desconexión digital para asegurar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de vacaciones y descanso. Y de su intimidad personal y familiar.

Se fomentará el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar.

La empresa determinará acciones formativas y de sensibilización sobre un uso razonable de dispositivos digitales que, además, evite el riesgo de fatiga informática.

Las empresas elaborarán una política interna que garantice el derecho a la desconexión laboral en los casos de desarrollo total o parcial del trabajo a distancia y, especialmente, en el domicilio del empleado asociado al uso de dispositivos digitales con finalidad laboral.

Se reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales", así como a no atender a las llamadas en su teléfono móvil corporativo una vez que haya terminado su jornada.

Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las empresas junto con la representación legal de los trabajadores/as desarrollarán los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que al menos se especificarán las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión, especialmente en el supuesto de trabajado a distancia o en el domicilio del empleado.

La información, formación y sensibilización acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse a los trabajadores y trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios.

Las empresas no podrán tomar medidas contra los trabajadores que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

Se garantizará el Derecho a la intimidad en el uso de cámaras o sistemas de geolocalización.

Art. 74. La transformación digital. —La empresa informará a la representación de los trabajadores con antelación de al menos un mes a la toma de la decisión de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo pero que pudieran tener cualquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo. La información deberá acompañar el detalle de las consecuencias, las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida, así como exposición de las razones que acompañen a la decisión tomada. Todo ello adicionalmente a los derechos de información y participación ya reconocidos en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 75. Disposiciones comunes —Son disposiciones comunes a todos los derechos contemplados en este capítulo las siguientes:

- a) La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos y el tratamiento de datos obtenidos de su uso, deberá tanto contar con la previa comunicación expresa, clara e inequívoca a la representación legal de los trabajadores, como atender a la existencia de un fin legítimo, y respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima.
- b) Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio deberán ser informados de los derechos que les asisten relativos a la protección de sus datos de carácter personal, así como del contenido de los criterios de utilización del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y del tratamiento, información y datos obtenidos a través de dichos sistemas.

- c) Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados. Todos los derechos contenidos en este capítulo quedan afectos al posible ejercicio los trabajadores de sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de datos
- d) Sin perjuicio de lo específicamente recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el presente Convenio en el apartado relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, es obligación del empresario la de consultar a los mismos, con la debida antelación, sobre la adopción de cualquier decisión relativa a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

Capítulo decimocuarto

Compromiso con el medio ambiente

El medio ambiente ha llegado a convertirse en un factor importante para la viabilidad de las empresas, y por tanto para el mantenimiento del empleo. Pero para lograr un buen resultado en este camino hacia la sostenibilidad de la industria, es necesario que los trabajadores se impliquen y participen en las iniciativas de las empresas, por lo que esta interacción medio ambiente-empresa-trabajador debe quedar recogida en la negociación colectiva.

Art. 76. Órganos de participación. — Los representantes de los trabajadores pueden ser los propios delegados de personal en empresas muy pequeñas. En las empresas de más de 100 trabajadores/as se podrán constituir Comités de Medio Ambiente u otros órganos específicos de participación, de carácter paritario, para la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de medio ambiente. En su ausencia, los Comités de Seguridad y Salud asumirán competencias en medio ambiente.

Serán nulas y sin efecto las decisiones del empresario que supongan cualquier tipo de sanción o de discriminación en las condiciones de trabajo o de empleo por razón de la interposición de acciones legales o de iniciativas por parte de los trabajadores/as o de sus representantes en defensa del medio ambiente. 2. El tiempo dedicado al ejercicio de las funciones de representación en materia de medio ambiente computará a cargo del crédito horario establecido por la normativa aplicable en la empresa o centro de trabajo. Computará como tiempo de trabajo efectivo las horas dedicadas a reuniones del Comité de Medio Ambiente, a otras reuniones convocadas por el empresario para tratar asuntos medioambientales y las dedicadas a acompañar a los inspectores y agentes ambientales en las visitas que realicen a las instalaciones de la empresa o centro de trabajo.

Art. 77. Competencias

- a) Colaborar con la dirección de la empresa o centro de trabajo en la adecuada gestión medioambiental, promoviendo la cooperación de los trabajadores/as en el desarrollo de dicha gestión y en el cumplimiento de la normativa ambiental.
- b) Ser consultados con carácter previo a su implantación respecto a:
 - 1. Las decisiones que fuera a adoptar la empresa respecto la implantación de nuevas tecnologías o cualquier otra medida de la que se puede derivar algún tipo de riesgo ambiental.
 - 2. La implantación y funcionamiento de los sistemas de gestión ambiental que la empresa pudiera establecer.
- c) Colaborar en las actividades de formación de medio ambiente, tanto en el diseño como en el desarrollo de las mismas.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre la aplicación y cumplimiento de la normativa medioambiental en el seno de la empresa o centro de trabajo.
- e) Participar en la elaboración de la información en materia de medio ambiente.
- f) En aquellas empresas que hayan adoptado un Sistema de Gestión Ambiental (UNE EN ISO 14001, EMAS...) se garantizará la participación de los trabajadores/ as, a través de sus representantes, en:
 - La formulación de las políticas medioambientales de la organización.
 - Las evaluaciones medioambientales iniciales.
 - El establecimiento y la aplicación del sistema de gestión ambiental y auditorías medioambientales.
 - Los órganos de gestión medioambientales.
 - Los grupos de trabajo y de auditorías.
 - La elaboración de los informes y/o declaraciones medioambientales de la empresa.

Art. 78. Para el desarrollo de estas competencias, estarán facultados para:

- a) Recibir de la empresa toda la información que ésta deba aportar a las autoridades competentes en relación con:
 1. Los aspectos ambientales de la empresa o centro de trabajo.
 2. Las medidas de prevención y control de los accidentes graves.
 3. La información que la empresa emita sobre su situación medioambiental, incluyendo las auditorías y evaluaciones de riesgos ambientales, así como planes y medidas que adopte en esta materia.
 4. Asimismo deberán recibir de la empresa la documentación relativa a solicitudes de autorizaciones o licencias, comunicaciones, expedientes, denuncias, sanciones, etc., que la empresa pudiera presentar en materia medioambiental.
- b) Recabar del empresario la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y presentar propuestas de mejora de la gestión ambiental de la empresa.
- c) Acceder a cualquier lugar del centro de trabajo para evaluar las condiciones medioambientales de la empresa y comunicarse con los trabajadores/as durante la jornada de trabajo.
- d) Acompañar a los distintos cuerpos de inspección y vigilancia ambiental que pudieran visitar la empresa o centro de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que consideren oportunas.

Art. 79. Para poder ejercer todas estas competencias y facultades los representantes de los trabajadores necesitan MEDIOS y FORMACIÓN:

1. Las personas trabajadoras deberán recibir, por parte de la empresa, la formación adecuada en relación con el impacto ambiental asociado a su puesto de trabajo.
2. El empresario deberá proporcionar a los representantes de las personas trabajadoras que asuman las funciones en materia de medio ambiente en el seno de la empresa o centro de trabajo los medios y la formación en materia de medio ambiente que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación deberá ser facilitada por la empresa mediante sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia, no recayendo su coste, en ningún caso, sobre los trabajadores/as. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

DISPOSICIONES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

Aquellos trabajadores que cursen con regularidad estudios oficiales para la obtención de título académico o profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo cuando así esté instaurado en la Empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a asistir a los cursillos de formación o reciclaje impartidos por la ASOCIACIÓN COMERCIO DEL HÁBITAT DE MADRID o las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, previa comunicación a la empresa con al menos 7 días de preaviso, siempre y cuando la coincidencia de horario del cursillo con la jornada laboral habitual del trabajador no supere el 50%, y los cursillos se correspondan con temas propios del sector de Comercio de Muebles.

Se establece un máximo de 90 horas anuales retribuidas en las condiciones anteriormente citadas que deberán ser suficientemente justificadas por los trabajadores asistentes a los cursillos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Regional de Mediación y Arbitraje y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de Instituto Regional de Mediación y Arbitraje y su reglamento, a incorporar en los convenios colectivos y 85.2e del Estatuto de los Trabajadores.

1. - Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución

extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento, de 29 de noviembre de 2022 (publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid el día 2 de febrero de 2023) y 17 de mayo de 2023 (publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid el día 9 de junio de 2023).

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje y en su Reglamento.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

APLICACIÓN, INTERPRETACION Y DERECHO SUPLETORIO DESCUELQUE SALARIAL

Se estará a lo establecido en el art 82 del Estatuto de los trabajadores para regular el procedimiento de descuelgue, que tiene por objeto la inaplicación de las condiciones salariales pactadas en el presente Convenio Colectivo, siendo dichas condiciones de obligado cumplimiento con carácter general para todas las empresas incluidas en su ámbito territorial y funcional.

No obstante, se establece el denominado procedimiento “de descuelgue”, que se iniciará con el periodo de consultas correspondiente entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y cuyo contenido debe venir referido, esencialmente, a la naturaleza y entidad de las causas que motivan dicha propuesta empresarial de descuelgue salarial. Podrá tener lugar el descuelgue salarial cuando concurren causas de naturaleza económica, técnica, organizativa o de producción, en los términos previstos, a este respecto, en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores. En este periodo de consultas la empresa deberá aportar todos aquellos elementos probatorios y acreditativos de las causas referenciadas.

Del mismo modo, en el precitado periodo de consultas han de ser evaluadas todas las posibilidades de reducción del número de trabajadores afectados, así como de mitigación de las consecuencias derivadas de la medida de descuelgue salarial.

En lo referente a causas económicas, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Además, en las empresas que hayan registrado pérdidas en los tres últimos ejercicios económicos, ambas partes negociadoras deberán tener en cuenta la siguiente escala en referencia al posible pacto de descuelgue salarial:

- A) Empresas con pérdidas en un año dentro de los tres últimos ejercicios: Se aplicará un aumento del 66,66% del incremento pactado en el presente Convenio.
- B) Empresas con pérdidas en dos años dentro de los tres últimos ejercicios: Se aplicará un aumento del 33,33% del aumento pactado en el presente Convenio.

No obstante, lo anterior, se acuerda expresamente que ninguna empresa, por las causas recogidas en esta Disposición Adicional, podrá descolgarse del Convenio Colectivo en más de un 6% sobre las tablas salariales establecidas en el mismo.

En el supuesto de que el periodo de consultas antedicho finalice con acuerdo sobre la procedencia de la inaplicación de las condiciones económicas recogidas en el presente convenio, dicho acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria, y así mismo la empresa procederá a su depósito ante la autoridad laboral competente. La vigencia de dicho acuerdo será como máximo la establecida en el artículo 82,3 con relación al 86,3, ambos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Por el contrario, si el periodo de consultas finalizase con desacuerdo sobre el descuelgue salarial propuesto por la empresa, cualquiera de las partes (empresario o representación de los trabajadores) podrá plantearlo ante la Comisión paritaria, sometiendo dicha discrepancia a la misma, debiendo pronunciarse esta en un plazo máximo de 7 días desde que la divergencia fuese planteada.

En el supuesto de que ni la representación de los trabajadores, ni la empresa hubiesen acudido a la comisión paritaria, o esta no hubiese alcanzado un acuerdo; las partes deberán acudir a los procedimientos de solución autónoma de conflictos previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de ámbito estatal, entre los que se incluyen la posibilidad de la mediación o el arbitraje vinculante en su caso.

Queda de este modo, expresada la conformidad de las partes, en cuanto a la aceptación y realización de cualquier clase de descuelgue y el documento en el que, en su caso, se expresase, no significa, ni es por sí mismo, prueba fehaciente para acreditar situaciones críticas de la Empresa, a efectos de reducción de plantilla o amortización de vacantes. Los miembros de la Comisión Paritaria y los representantes de los trabajadores están obligados a mantener la mayor reserva respecto de la información a la que se tenga acceso como consecuencia de la aplicación de la presente disposición.

En todo caso debe entenderse que lo establecido en esta Disposición solo afecta al concepto económico-salarial del Convenio, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

COMPROMISO DE EMPLEO

Los firmantes del Convenio Colectivo del Comercio del Mueble, conscientes de la situación de inestabilidad en el empleo y en la línea de los criterios recogidos en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, suscritos por las Organizaciones empresariales CEOE-CEPYME y los Sindicatos CC.OO. y UGT, ven conveniente y necesaria su contribución para potenciar la contratación indefinida.

COMPROMISO: En el primer año de vigencia del Convenio Colectivo, las empresas transformarán en contratos indefinidos anualmente el número de contratos temporales necesarios, para que al menos el 75% del total de los trabajadores de la empresa sean fijos, en todas las empresas del sector de 14 o más trabajadores, la plantilla de referencia para este cálculo será la media anual del año anterior al de referencia. Igualmente, este porcentaje y su relación entre empleo fijo y temporal se mantendrá todos los años de vigencia del Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria velará por el cumplimiento de los deberes de información precisos para el señalamiento de los compromisos aquí adquiridos y el grado de ejecución de los mismos en materia de empleo, teniendo facultades para recabar de las empresas la información necesaria y decidir, en caso de incumplimiento.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

DEFINICION DE NUEVAS ESPECIALIDADES O PUESTOS DE TRABAJO

DESCRIPCION DE ESPECIALIDADES O PUESTOS DE TRABAJO.

La presente definición de las especialidades o puestos de trabajo se basa esencialmente en las características generales que cada puesto posee, así como aquellas otras funciones de similares características que, por necesidades de organización, sean requeridas por la empresa.

Estas especialidades o puestos de trabajo tienen un carácter meramente orientativo, por lo que cada empresa puede aceptarlas en su totalidad o no, en función de su estructura interna.

DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

A.- GRUPO PROFESIONAL V

ENCARGADO GENERAL. Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

Este trabajador ejercerá funciones propias de una empresa, siempre por delegación, y su amplitud y contenido vendrán determinadas concretamente por la dirección de la misma.

JEFE DE PERSONAL. Es quien al frente de todo el personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo, cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

JEFE DE VENTAS. Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones y criterios conforme a los cuales deben realizarse.

JEFE DE COMPRAS. Es la persona que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de compra que en el establecimiento que se realicen, así como la determinación de las orientaciones y criterio conforme a los cuales deben realizarse.

JEFE ADMINISTRATIVO. Es el trabajador que provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

B.- GRUPO PROFESIONAL IV

JEFE DE SUCURSAL. Es el que está al frente de una sucursal, ejerciendo por delegación, funciones propias de la empresa.

JEFE DE ALMACÉN. Es el que está a cargo de un almacén, procediendo al registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

DECORADOR. Es el trabajador que estará en posesión del título correspondiente que le acredite como tal.

Deberá orientar a los clientes para una mejor elección de estilos, colores, volúmenes, etc.

Así mismo, confeccionará proyectos integrales de amueblamiento, con sus correspondientes plantas y alzados, así como cualquiera otra documentación técnica pertinente pudiendo participar en la correspondiente venta hasta su logro o buen fin.

DIBUJANTE. Es el trabajador que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos, propios de su competencia profesional.

C.- GRUPO PROFESIONAL III

JEFE DE GRUPO. Es el que está al frente de varias secciones en los establecimientos que tengan su organización montada a base de ellas.

OFICIAL. Es el trabajador que ejecuta trabajos de un oficio clásico, que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías. Así mismo deberá trabajar con responsabilidad propia, con un alto grado de esmero en la realización de su cometido y rendimiento.

CONDUCTOR - MONTADOR. Es aquel trabajador que realizando principalmente las funciones de conductor de vehículos de transporte, colabora en algunas funciones en las tareas de traslado y montaje de mobiliario.

TECNICO DE DECORACION Y VENTA. Es el vendedor que domina en todas sus facetas la profesión, conociendo, por tanto, las técnicas de venta, de implantación, organización, etc., así como todos los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el desarrollo de su labor. Estando además en posesión de un título expedido por la ASOCIACIÓN COMERCIO DEL HÁBITAT DE MADRID previa acreditación de tales conocimientos y superación de las oportunas pruebas de actitud. Deberá orientar al cliente para una mejor elección de estilos, colores, volúmenes, etc. Así mismo puede confeccionar proyectos integrales de amueblamiento, con sus correspondientes plantas y alzados, así como cualquier cuestión técnica del proyecto, haciéndose cargo de aquellas operaciones que, por su singular importancia, requieren un dominio de la profesión. Además, tiene asignada la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, que están expuestos al público.

CONTABLE. Es el trabajador que con la suficiente formación tiene encomendada la problemática de exigencias administrativas contables, pudiendo estar en su cometido asistido por uno o varios colaboradores.

D.- GRUPO PROFESIONAL II

VENDEDOR. Es el encargado de realizar ventas con conocimientos prácticos de los artículos de mobiliario y decoración en general, en forma que pueda orientar al público del uso a que se destine, novedades, etc.

Deberá cuidar del recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo, además, los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

Así mismo, y a los efectos de hacer efectiva y favorable la venta, en el sentido de orientar y comprobar la posibilidad de ubicación de mobiliario en los respectivos domicilios de los clientes, este trabajador podrá trasladarse en horas de trabajo a dichos domicilios y efectuar las acciones oportunas, tales como medidas, consejos, etc.

CONDUCTOR. Son aquellos trabajadores en posesión de permiso de conducción de vehículos de transporte, que además de su función principal tienen suficientes conocimientos para efectuar pequeñas reparaciones.

OFICIAL ADMINISTRATIVO. Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajo que requieren iniciativa propia, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales. etc.

CAJERO/A. Es el trabajador que ha de efectuar los cobros de mercancías y otros, abonos de clientes y pagos diversos o cualesquiera otras operaciones con relación al tráfico de la empresa, las cuales deberán ser reflejadas documentalmente mediante el sistema que adopte la empresa.

Como función complementaria y para el período en que no sea necesaria la realización de las tareas anteriores, podrá llevar a cabo otras de índole semejante, así como proceder a la atención de público.

MONTADOR. Es el trabajador que se dedica a trabajos concretos y determinados de montaje de mobiliario sin constituir propiamente un oficio, pero que precisan cierta práctica en la ejecución de los mismos.

Así mismo, habrá de efectuar el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, pudiéndosele encomendar también ciertos trabajos de mantenimiento del establecimiento.

E.- GRUPO PROFESIONAL I

AYUDANTE DE VENDEDOR. Es la persona que se inicia en la profesión de vendedor y auxilia a los vendedores en sus funciones, facilitándoles la labor y pudiendo por sí mismo, realizar funciones de venta y cobro.

El proceso de iniciación a la profesión comprenderá un período de tres años como máximo.

AYUDANTE DE OFICIO. Es aquel trabajador que tiene aptitud para realizar trabajos sencillos propios de un oficio y que normalmente colaborará con oficiales de primera y segunda.

MOZO. Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes y los reparte o realiza cualesquiera otros trabajos, que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiéndosele encomendar también trabajos de limpieza del establecimiento.

COMERCIAL. Es el empleado que, al servicio de una sola empresa realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, cumpliendo fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menos cabo de su dignidad profesional; igualmente estas funciones podrán realizarse en casa o domicilios particulares.

LIMPIADOR. Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales con dedicación exclusiva a una sola empresa.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO. Es el trabajador que, con conocimientos generales de índole administrativo, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: redacción de correspondencia, confección de facturas, estados de

liquidaciones e intereses, atención en primera instancia al cliente, cobros y pagos, comunicación telefónica en el exterior e interior, manejo de ordenadores, etc.

VIGILANTE. Es la persona que efectúa la vigilancia dentro o fuera de la dependencia de la empresa. Tiene la misión de vigilar la mercancía para tratar de evitar la apropiación indebida de ésta, actuando según el procedimiento establecido por la empresa si esto se produce; asimismo controla la entrada y salida de clientes, personal, camiones y todos los movimientos de la mercancía en general. Colabora con los demás servicios de vigilancia en siniestros, incidentes, etc.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

A los trabajadores que se les retire el carné de conducir, por un año o más, por embriaguez, que ostenten la especialidad o puesto de trabajo de conductor o conductor- montador, la empresa estará obligada a recolocarlos en los distintos puestos de trabajo existentes en la empresa, y si esto fuera imposible de realizar, se les suspenderá el contrato por la duración de la retirada del mismo, incorporándose a su puesto de trabajo nada más cumplir dicha sanción.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Se acuerda expresamente que los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, en ningún caso trabajaran los domingos y festivos, que no sean hábiles comercialmente, según lo establecido en el calendario anual por el Consejo de Gobierno o el consejero de Economía y Empleo de la Comunidad de Madrid. Se exceptúan de este acuerdo los domingos y festivos que autoriza la Comunidad de Madrid a abrir los mismos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

De mutuo acuerdo podrá establecerse jornada continuada en aquellos centros de trabajo autónomos totalmente de la sección de ventas.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICION FINAL PRIMERA

ADAPTACION DE ESPECIALIDADES O PUESTOS DE TRABAJO

JEFE DE SECCION. Esta especialidad o puesto de trabajo, se asimila a la de Jefe de Grupo, pasando a desempeñar las funciones que este tiene establecidas en Convenio Colectivo.

JEFE DE SECCION ADMINISTRATIVA. Esta especialidad o puesto de trabajo se asimila a la de Jefe de Grupo, pasando a desempeñar las funciones que este tiene establecidas en Convenio Colectivo.

La diferencia existente entre el Salario Base que tuviera antes de este Convenio pasará a ser denominada Complemento de Salario Base y no podrá ser compensada ni absorbida en ninguna circunstancia.

ESCAPARATISTA. Esta especialidad o puesto de trabajo, se asimila a la de Técnico en Decoración y Venta.

VENDEDOR. Todos los trabajadores con especialidad o puesto de trabajo de Dependiente pasarán a denominarse Vendedor, desempeñando las funciones que esta categoría tiene establecidas en Convenio Colectivo.

CAPATAZ. Esta especialidad o puesto de trabajo, se asimila a la de Vendedor, desempeñando las funciones que para la misma establece el Convenio Colectivo.

PROGRAMADOR/A (en adelante programador) ORDENADORES. Esta especialidad o puesto de trabajo, también englobará los trabajos de redes sociales, venta on-line, se asimila con la de Oficial Administrativo, pasando a desempeñar las funciones que para la misma establece el Convenio Colectivo.

COBRADOR/A (en adelante cobrador). Esta especialidad o puesto de trabajo, se asimila a la de Auxiliar Administrativo, desempeñando las funciones que para la misma establece el Convenio Colectivo.

ROTULISTA. Esta especialidad o puesto de trabajo, se asimila a la de Ayudante de Oficio, con las funciones establecidas para la misma en el Convenio Colectivo.

AYUDANTE DE DEPENDIENTE/A (en adelante dependiente). Esta especialidad o puesto de trabajo, pasa a denominarse Ayudante de Vendedor, desempeñando las mismas funciones que tenía.

TELEFONISTA-CONSERJE/A (en adelante conserje) -RECEPCIONISTA-OPERADOR/A (en adelante operador) DE ORDENADOR. Estas especialidades o puestos de trabajo se asimilan a la de Auxiliar Administrativo, pasando a desempeñar las funciones establecidas para esta especialidad o puesto de trabajo en el Convenio Colectivo.

VIAJANTE-CORREDOR DE PLAZA. Estas especialidades o puestos de trabajo se asimilan a la de Comercial, pasando a desempeñar las funciones que la misma tiene establecidas en el presente Convenio Colectivo.

La diferencia existente entre el salario base que tuviera antes de este Convenio pasará a ser denominada Complemento de Salario Base y no podrá ser compensada ni absorbida en ninguna circunstancia.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

En lo no regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Acuerdo Nacional firmado entre las centrales sindicales UGT, CC.OO., y la Confederación Española de Comercio, sobre la derogación de la Ordenanza Laboral de Comercio y en la demás Legislación Vigente.

ANEXO I ACOSO MORAL

Se introduce la siguiente redacción para la penalización del acoso moral: “Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

El acoso moral o físico en el ámbito laboral señalado es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.

Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades.

En conclusión, el ejercicio de la violencia psicológica extrema que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, existiendo una relación asimétrica de poder.

A efectos de paliar el acoso moral, la comisión paritaria del Convenio trabajará para formalizar una declaración de principios en el sentido de respeto mutuo y persecución del acoso moral, tanto a nivel de trabajadores entre sí, como con su relación con el empresario/a, que será distribuido entre las empresas y trabajadores.

PLAN DE IGUALDAD

Concepto, diagnóstico y objetivo.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, 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 con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 50 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, 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.

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

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

A efectos de lo regulado en el presente convenio, respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación, y cuya finalidad es facilitar a

estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007. Siendo los objetivos prioritarios del plan de igualdad las materias que afecten a la igualdad de trato y de oportunidades en:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Proceso de selección y contratación
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Formación.
- Promoción.
- Retribuciones.
- Distribución del tiempo de trabajo.
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Embarazo o maternidad.

Firma del compromiso empresarial

La Dirección de la empresa firmará un compromiso que será válido a nivel de la Administración por el cual se compromete a facilitar la implantación del plan de igualdad

A) Concepto de los planes de igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

B) Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

Algunas cuestiones susceptibles de ser analizadas en el diagnóstico de situación son:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias del último año y los motivos.
- i) Promociones del último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación del último año y tipo de acciones formativas.
- k) Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción.
- l) Los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

C) Objetivos de los planes de igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etcétera, y entre otros podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etcétera.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

D) Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación.

La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

E) Evaluación y seguimiento de las acciones.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una comisión de seguimiento constituida por la dirección de la empresa y la representación sindical de los trabajadores, que se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la comisión paritaria, la cual podrá participar en el seguimiento de los mismos, pues deberá ser informada de la implantación de los planes de igualdad que se lleven a cabo en los sectores afectados por el presente convenio.

Serán, asimismo, cometidos de esta comisión:

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización que animen a las mujeres a participar en la igualdad de oportunidades.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en la empresa.

Dentro de las competencias de esta comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

F) Información y difusión de medidas.

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Una vez realizada la introducción de esta acta en el articulado del convenio colectivo, las empresas dispondrán de un plazo de un año desde la fecha de publicación del presente convenio colectivo, a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

Agente de igualdad:

Por y entre la representación legal de los trabajadores elegida según los Art. 61 y 62 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Ley del Estatuto de los Trabajadores se designará la figura del agente de igualdad, que promoverá, vigilara la implantación y funcionamiento de los planes de igualdad dentro de la empresa, con especial atención de tutela en materia de discriminación y acoso dentro de la empresa, aparte de las garantías recogidas en el Título II (Capítulo I – II) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el desarrollo de sus funciones la figura del agente de igualdad tendrá a más las que otorga Art. 10 de la LOLS independientemente del número de trabajadores/as de la empresa.

Promocionar el principio de igualdad y no discriminación:

- a) Se respetarán los derechos fundamentales, los principios de igualdad de trato e igualdad de oportunidades en el trabajo a todos los efectos, y se garantizará la no discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género.
- b) Se garantizará la inclusión del derecho inviolable de todas las personas trabajadoras a la dignidad personal, el respeto a la intimidad, y el derecho a la protección frente a las ofensas verbales, físicas o psicológicas basadas en la diversidad sexual, afectiva o familiar.
- c) Se reconoce la equiparación de derechos y se evitará todo tipo de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, suprimiendo aquellos preceptos que puedan resultar en discriminaciones directas e indirectas.
- d) Se garantiza la igualdad y no discriminación, independientemente de la orientación sexual y/o identidad de género de la persona, junto con la eliminación de desigualdades como una constante a lo largo del ejercicio laboral, contando para ello con la participación de las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- e) Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento del derecho de igualdad de oportunidades en los procesos de selección para el acceso al empleo, la contratación, las condiciones de trabajo, la clasificación profesional y la remuneración salarial, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor, sin que se establezcan criterios que puedan ser discriminatorios.
- f) Regular los permisos retribuidos, como en el caso del permiso para contraer matrimonio, sin circunscribir al mismo, debiéndose ampliar también a las parejas de hecho, y de esta forma reconocer el permiso tanto de las personas que optan libremente por contraer matrimonio como por registrarse como pareja de hecho.
- g) Velar de forma específica por aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras son víctimas de acoso y/o mobbing por su orientación sexual y/o identidad de género. Los centros de trabajo deben ser entornos libres de acoso, en los que se respete la dignidad de las personas y la diversidad sexual, afectiva y familiar.
- h) Prevenir el acoso, solucionando aquellos casos que se produzcan. Para ello, es fundamental que se incluya en el convenio colectivo el compromiso de las partes negociadoras de acordar un protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral por razón de la orientación sexual y/o la identidad de género.
- i) Tipificar expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el procedimiento sancionador del convenio como infracción muy grave, recordando que puede ser causa de despido procedente.

Velar por el cumplimiento de los derechos de las personas trans como colectivo especialmente vulnerable:

- a) Asegurar la igualdad en el acceso a un puesto de trabajo, ya que no podemos olvidar que las personas trans son susceptibles de rechazo en una entrevista laboral y más vulnerables al acoso entre compañeros y compañeras de trabajo.
- b) Establecer medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral de mujeres trans, así como de jóvenes víctimas de violencia por motivos de orientación sexual y/o identidad de género.
- c) Adecuar la documentación e identificaciones internas (carnet de la empresa, correos de acceso, etc.) a la diversidad, respetando siempre el género auto-percibido de cada persona trabajadora.

- d) Procurar la incorporación de baños y vestuarios mixtos, y/o garantizar que dichos espacios comunes sean accesibles a las personas trans en función de su género auto-percibido aunque no se hayan sometido a ningún proceso de cambio.
- e) Procurar la implantación de uniformes unisex, y/o facilitar la opción de elegir el más coherente con el género auto-percibido de la persona trabajadora.
- f) Establecer un protocolo de actuación en aquellos casos en los que la persona trans se encuentre en un proceso de transición, en cualquiera de sus variables, de tal forma que se aseguren sus derechos laborales y se proteja la dignidad e integridad de la persona.
- g) Fijar como permiso de trabajo (es decir, que no compute como ausencia de trabajo que pueda dar lugar a una infracción o despido) el tiempo necesario para el proceso de transición de la persona trans.

Garantizar el uso de un lenguaje neutro e inclusivo:

Utilizar una terminología inclusiva y neutra en el texto del convenio colectivo y en toda aquella regulación de las condiciones laborales en el centro de trabajo (pactos individuales, etc.).

Procurar el uso de una terminología inclusiva en los comunicados internos en el propio centro de trabajo.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Sin perjuicio de los derechos otorgados por la norma, las empresas con más de 100 personas trabajadoras implementarán las siguientes medidas.

La igualdad en el empleo es un elemento esencial y una herramienta imprescindible para luchar contra la violencia de género. Por ello, también debe ser abordada con medidas efectivas en el ámbito laboral. Primero por la situación de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género que hace necesario un especial tratamiento normativo en cuanto a derechos laborales y segundo porque las mujeres también sufren violencia en el trabajo, cuyas manifestaciones más frecuentes son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y por último, hay que garantizar la independencia económica de las mujeres que sufren violencia de género, fundamental para poder alejarse de las situaciones de violencia.

- Negociación de protocolos frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, para el desarrollo de los derechos de las víctimas de la violencia de género.
- Se tiene que contemplar las necesidades que se han derivado de su condición de víctima de violencia de género, visitas al médico por las diferentes patologías derivadas del maltrato sufrido. En el caso de ser madre, tendrán prioridad a la hora de solicitar turnos laborales o permisos derivados de dicha condición por que se da por sabido que esta mujer forma parte de una familia monoparental.
- Se asegurará un tratamiento de la situación con la sensibilidad, respeto y confidencialidad que requiere.
- Reconocimiento del derecho de la trabajadora al ejercicio simultáneo de varias fórmulas de reordenación del tiempo de trabajo.
- Inclusión del derecho a una indemnización equivalente por despido improcedente, por la resolución del contrato de trabajo de la víctima de violencia.
- Regular el procedimiento para hacer efectivo el derecho preferente de las víctimas de violencia de género a ocupar un puesto de trabajo vacante.
- Mejora de los periodos de tiempo iniciales que se establecen para los supuestos de suspensión, de excedencia y de movilidad geográfica de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Fijación de una compensación económica a cargo de la empresa para el supuesto de reducción de jornada con pérdida proporcional del salario o la excedencia.
- Incluir en el derecho de reordenación del tiempo de trabajo la posibilidad del trabajo a domicilio o teletrabajo.
- Establecimiento de actividades de formación y de reciclaje profesional para las trabajadoras víctimas de violencia de género durante el tiempo de permanencia de éstas en la situación de suspensión o excedencia por este motivo.
- Inclusión del derecho a la información de los representantes de los/as trabajadores/as sobre todos los aspectos relacionados con la situación laboral de las mujeres víctimas de violencia de género en la empresa.
- Prestación de servicios de apoyo psicológico y jurídico a las trabajadoras víctimas de violencia de género a cargo de la empresa.
- Establecimiento de ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género por parte de la empresa.
- Incluir la consideración de faltas o retrasos justificados, no sólo aquella consecuencia de la violencia sufrida, sino aquellos otros necesarios para efectuar la denuncia, las declaraciones ante la policía o el juzgado.

(03/14.160/23)

