

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 12 de enero de 2018 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del [Convenio Colectivo del sector del comercio de la madera y del mueble de la provincia de León 2017-2019](#) (N.º convenio 24002905011980).

Vista el acta, de fecha 17 de octubre de 2017, de firma del Convenio Colectivo del sector del comercio de la madera y del mueble de la provincia de León 2017-2019 (N.º convenio 24002905011980), y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de octubre de 2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12 de junio de 2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 6 de julio de 1995), en la Orden de 20 de diciembre de 2017 de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales (*Boletín Oficial de Castilla y León* 22 de diciembre de 2017), en el Decreto 42/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo (*Boletín Oficial de Castilla y León* 24 de julio de 2015), modificado por el Decreto 38/2016, de 29 de septiembre (*Boletín Oficial de Castilla y León* 3 de octubre de 2016) y en el Decreto 2/2015, de 7 de julio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de Consejerías (*Boletín Oficial de Castilla y León* 8 de julio de 2015).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. León, a 12 de enero de 2018.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Ana Guerrero Folgueras.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE PARA LOS AÑOS 2017, 2018 Y 2019

Capítulo I.—Disposiciones generales

Artículo 1.º.—Partes signatarias.—El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Asociación Provincial de Comercio de Madera y Mueble, integrada en la Federación Leonesa de Empresarios (FELE) y la Asociación Leonesa de Comercio (ALECO) y, de otra, las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT)

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente Convenio Colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.º.—Ámbito funcional y territorial.—El presente convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores que se rigen por el acuerdo General Marco de Comercio de fecha 2 de febrero de 2012, y modificaciones posteriores y que se dediquen a las actividades del Comercio de la Madera y del Mueble. Este convenio será de aplicación en León y Provincia.

Artículo 3.º.—Ámbito personal.—El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas a que se refiere en el artículo anterior, con excepción de los cargos de Alta Dirección o Alto Consejo, en quienes concurren las características establecidas en el artículo 1.º, apartado 3.º del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Artículo 4.º.—Vigencia y duración.—El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día primero de enero de 2017. Su duración será hasta el día 31 de diciembre de 2019.

Artículo 5.º.—Condiciones más beneficiosas.—Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio, considerando este en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

Artículo 6.º.—Normas supletorias.—Serán normas supletorias las legales de carácter general, el acuerdo Marco de Comercio, aprobado por resolución de 2 de febrero de 2012, y modificaciones posteriores y los Reglamentos de Régimen Interior en aquellas empresas que los tengan vigentes y el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II.—Otras condiciones de trabajo

Artículo 7.º.—Jornada de trabajo.—La jornada laboral será de 1.800 horas efectivas de trabajo, como desarrollo de la jornada semanal de 40 horas de promedio.

Por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, o en su defecto, con los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo de todo el año; distribución que en todo caso, deberá respetar la duración máxima y los periodos mínimos de descanso contemplados en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Se acuerda que en caso de que se pactara un horario unificado para todo el comercio, se estaría a lo dispuesto en él.

Artículo 8.º.—Vacaciones.—Las vacaciones retribuidas para todo el personal afectado por este convenio serán de treinta días naturales, de los cuales, como mínimo, diecisiete días se disfrutarán en el período comprendido entre el 1.º de mayo al 30 de septiembre, los restantes días se disfrutarán de acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de discrepancia se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Se percibirán de acuerdo con el salario que figura en el Tabla Salarial anexa, vigente en cada momento, más el plus “Ad Personan”.

Artículo 9.º.—Permisos retribuidos.—A efectos de considerar los permisos retribuidos que contempla el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37 y para dar una orientación de los grados de consanguinidad y afinidad hasta segundo grado se delimitan los mismos de la forma siguiente:

Consanguinidad: padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos.

Afinidad: cónyuge, suegros, abuelos políticos, nietos políticos, yernos, nueras y cuñados

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización, intervención quirúrgica o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o

afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Capítulo III.—Del personal y condiciones económicas

Artículo 10.º.—Conciliación de la vida laboral y familiar.—Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general.

Protección por maternidad: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

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 período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, 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.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período 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 los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, 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 período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores 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 artículo 48. 5 del ET y en el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia 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 un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Permisos retribuidos: Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas siempre y cuando exista acuerdo entre el empresario y el trabajador.

También será posible acumular la reducción en jornadas completas siempre y cuando exista acuerdo entre el empresario y el trabajador, en cuyo caso, la duración será de 14 días laborables.

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Nulidad del despido: Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción, acogimiento, guarda con fines de adopción, o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Artículo 11.º.-Clasificación profesional.—Dando cumplimiento a lo establecido en el “Anexo de Adecuación” del acuerdo Marco de Comercio, se ha procedido a la transformación de las Categorías Profesionales en Grupos Profesionales, que son los que se describen en el Anexo II del presente Convenio, siendo sus funciones las en él especificadas, las cuales tienen un carácter meramente enunciativo u orientador y no limitativo.

Cambio de categoría.—Los trabajadores contratados como ayudante de dependiente, pasarán automáticamente a la categoría de dependiente al año de su contratación.

Artículo 12.º.—Conductor, transportador e instalador de muebles.—Se mantiene la categoría profesional denominada “Conductor, Transportador e Instalador de Muebles” en la que estarán encuadrados los Conductores con Carnet de Primera y Segunda clase, cuyo trabajo habitual consista en la carga, transporte, descarga e instalación de los muebles que son objeto de compraventa por la empresa.

Artículo 13.º.—A efectos de retribución del personal no se hace distinción alguna de las categorías de los establecimientos mercantiles.

Artículo 14.—Mantenimiento de empleo.—Conscientes de la necesidad de detener la caída de empleo en el sector, las empresas se comprometen a realizar cuantos esfuerzos sean necesarios para mantener las plantillas en los niveles actuales, asumiendo la responsabilidad de no tener que llegar a los denominados despidos improcedentes de trabajadores.

Las empresas se comprometen a no contratar trabajadores que realicen jornadas de ocho horas en otra empresa y/o tengan ingresos equivalentes a los establecidos en este convenio.

Artículo 15.º.—Salario.—El incremento salarial pactado en el presente convenio para el año 2017 es 1,5%, y es el que figura en el Anexo I del mismo. Para el año 2018 será del 2,00%, y para el año 2019 será del 2,5%.

Artículo 16.º.—Revisión.—En el supuesto de que el IPC, establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2017 un incremento superior al 1,5%, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 2016, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2017, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 2018 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año. Para el año 2018 se hará la revisión correspondiente, si el IPC a 31 de diciembre de 2018, excede del 2%. Para el año 2019 se hará la revisión correspondiente, si el IPC a 31 de diciembre de 2019, excede del 2,5%.

Dada la difícil situación del sector, motivada por la crisis generalizada del país, lo que ha acarreado la pérdida de negocio, el cierre de gran número de empresas y como consecuencia, la pérdida de puestos de trabajo, es por lo que los miembros integrantes de la Comisión Negociadora, en una muestra de responsabilidad, prudencia y equilibrio, han acordado suspender durante la vigencia del presente convenio (2017, 2018 y 2019) la aplicación de la cláusula de revisión salarial prevista en el apartado anterior del presente Convenio, para cada uno de los años de vigencia del mismo, cualquiera que sea el Índice de Precios al Consumo resultante a 31 de diciembre de 2017, 2018 y 2019 respectivamente. En consecuencia, los incrementos que sufra el Índice de Precios al Consumo durante los años de vigencia del Convenio, no serán tomados en consideración.

Artículo 17.º.—Inaplicación de las condiciones de trabajo.—El procedimiento y condiciones para la inaplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio será el establecido en la legislación vigente.

En caso de desacuerdo sobre la inaplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio, será preceptiva la utilización del procedimiento de mediación regulado en el III acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL), firmado, el día 30 de septiembre de 2015 por CECAL, CCOO y UGT de Castilla y León, y modificado por resolución de 10 de abril de 2017 (*Boletín Oficial de Castilla y León* 12 de abril de 2017) o el que en su caso le sustituya.

Artículo 18.º.—Plus de asistencia.—Se establece un plus de asistencia para 2017 consistente en 6,05 euros por día efectivo de trabajo, para todas las categorías profesionales. Para los años 2018 y 2019 serán 6,17 euros y 6,32 euros por día efectivo de trabajo, respectivamente

Artículo 19.º.—Plus “ad personam”.—Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo como premio de antigüedad, se convirtieron a partir del día 31 de diciembre de 1997, en un “complemento personal consolidado”, no participando desde aquella fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable, habiendo percibido los trabajadores en compensación por la supresión de la antigüedad, un incremento en el salario base del 2% en el año 1.998, un 2% en el año 1.999 y el 2,5% en el año 2.000.

Artículo 20.º.—Gratificaciones extraordinarias.—Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

- a) Paga extraordinaria de julio, por una cuantía de 30 días, se abonará en la primera quincena del mes de julio. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural.

b) Paga extraordinaria de diciembre, por una cuantía de 30 días, se abonará antes del día 22 de dicho mes. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural.

c) Paga de marzo: Las empresas establecerán en favor del personal un régimen de gratificaciones variables en función de las ventas o beneficios, del modo que mejor se adapten a la organización específica de cada establecimiento, sin que puedan ser menores en ningún caso al importe de una mensualidad.

La gratificación a que se refiere este apartado se abonará prorrateada en los doce meses del año, reflejándose en el recibo de salarios como "prorrata paga marzo".

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) serán devengadas en razón al salario que figura en la Tabla Salarial en vigor en cada momento de su percepción, más el "plus ad personam" a los trabajadores que lo venían percibiendo como premio de antigüedad.

Artículo 21.º.–Dietas.–Las dietas se abonarán en razón a la siguiente cuantía: 14,51 € la media dieta y 60,42 € la dieta completa para el año 2017. Para el año 2018 será 14,80 € la media dieta y 61,63 €, la dieta completa y para el año 2019, 15,17 € la media dieta y 63,17 € la dieta completa.

Artículo 22.º.–Premio de vinculación.–A todos los trabajadores que vienen prestando sus servicios en la misma empresa durante 25 años, se les abonará una gratificación extraordinaria equivalente a una mensualidad del salario que perciba al cumplirse dicho tiempo. Aquellos trabajadores que lleven más de 20 años en la empresa y causen baja en la misma por cualquier causa, excepto por despido procedente, antes de los 25 años, tendrán derecho a disfrutar de un mes de vacaciones retribuidas.

Artículo 23.º.–Horas extraordinarias.–Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, aunque si se podrán exigir las llamadas "horas estructurales", definidas estas como aquellas necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural, derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o de mantenimiento. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o contratos a tiempo parcial previstos en la actual legislación.

Capítulo IV.–Derechos fundamentales de los trabajadores.

Artículo 24.º.–Principio de igualdad.–El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector de Comercio, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la contratación, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, las de conciliación y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, se aplicarán a las siguientes condiciones:

1. Acceso al empleo.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción profesional.
4. Formación profesional.
5. Retribuciones.
6. Tiempo de trabajo.
7. Condiciones de trabajo.
8. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
9. Salud laboral.
10. Protección ante el acoso por razón de sexo y ante el acoso sexual.
11. Protección frente a la violencia de género.

Artículo 25.º.–Principio de no discriminación.–Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa

o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 26.º.—Planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral y con el alcance y contenido establecidos en el capítulo IV del AMAC.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral, y con el alcance y contenido establecidos en el Capítulo IV del AMAC.

Artículo 27.º.—Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a 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.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 28.º.—Transparencia en la implantación del plan de igualdad.—Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 29.º.—Acoso sexual y acoso por razón de sexo.—Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

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

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

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las Imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los Intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Capítulo V.–Garantías sindicales

Artículo 30.º.–Garantías sindicales.–Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas por cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación que se regula en el artículo 68, e) del Estatuto de los Trabajadores, así como a la asistencia a las Comisiones Negociadoras y Paritarias del presente convenio.

Se podrán acumular dichas horas según establece el citado Artículo del E.T.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. No podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de otra forma a causa de su afiliación o actividad legal sindical.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal emitirán con carácter previo, los siguientes informes:

- a) En materia de reestructuraciones de plantilla, crisis o regulaciones de empleo, ceses colectivo totales o parciales, definitivos o temporales, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- b) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Igualmente emitirán informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. Conocerán 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.

En las empresas que tengan la representación por medio del Comité, este recibirá y podrá comunicar a sus representados la información a que le hace acreedor la legislación vigente ejerciendo cuantas competencias tiene atribuidas legalmente.

El Comité de empresa será informado de todas las sanciones impuestas y ejercerá las funciones de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo en la empresa, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Capítulo VI.–Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 31.º.–Enfermedad o accidente.–En las situaciones de baja por enfermedad o accidente el trabajador percibirá, por parte de la empresa, la diferencia del salario íntegro hasta su curación o baja definitiva en la Seguridad Social.

Artículo 32.º.–Prevención de riesgos laborales.–Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y desarrollos legislativos posteriores, si los hubiera.

Artículo 33.º.–Seguridad e higiene en el trabajo.–Las empresas aplicarán en orden a las mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo las disposiciones legales vigentes en esta materia.

Se establece un reconocimiento médico anual, voluntario para el trabajador, para todas las empresas afectadas por el presente convenio. Será realizado durante las horas de trabajo. El resultado será entregado a cada trabajador.

Artículo 34.º.–Indemnización por Invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.–Las empresas mantendrán en vigor la correspondiente póliza para asegurar los Riesgos de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez o Muerte en cada uno de sus trabajadores, en el supuesto de Accidente de Trabajo, entendiéndose este, según la legislación laboral, como el ocurrido en ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por este convenio, siendo la cuantía de 19.716,09 euros para cada una de dichas contingencias para el año 2017, 20.110,41 euros para el año 2018 y 20.613,17 euros para el año 2019.

Capítulo VII.—Otras disposiciones

*Artículo 35.º.—*Los trabajadores que por motivo de maternidad - paternidad soliciten una excedencia las empresas obligatoriamente reintegrarán en su puesto a los trabajadores que hayan disfrutado de dicha excedencia, teniendo que comunicar a la empresa con dos meses de antelación la finalidad de la misma.

*Artículo 36.º.—Formación.—*Se acuerda adoptar para las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio las disposiciones que en materia de formación, derivadas del acuerdo tripartito firmado a nivel nacional por CCOO, UGT, CEOE y Gobierno, se desarrollen para este sector.

Capítulo VIII.—Contratación

Artículo 37.º.—Contratos de duración determinada.

1.—El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

2.—En el supuesto de que se agote un primer contrato de seis meses, solo se podrá realizar una prórroga sin que esta pueda ser inferior a seis meses.

La indemnización por conclusión de estos contratos, será de un día por cada mes de trabajo.

Artículo 38.º.—Contratos formativos.—

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años, en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

d) El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

e) La retribución del trabajador no podrá ser inferior a 60% y 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

b) Las empresas podrán contratar en función del número de trabajadores por centro de trabajo el siguiente número de contratos formativos:

| | |
|-----------------------|----|
| Hasta 10 trabajadores | 2 |
| De 11 a 40 | 4 |
| De 41 a 100 | 8 |
| De 101 a 500 | 20 |
| Más de 501 | 30 |

Para determinar el número máximo de trabajadores por Centro de Trabajo se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato formativo.

c) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, hasta por dos veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder el referido plazo máximo.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá fuera del puesto de trabajo, dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para la formación adecuada a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 25 por 100 de la jornada máxima prevista en este convenio. También se podrá recibir dicha formación en la propia empresa si esta dispusiera de instalaciones y personal adecuado a efectos de acreditación de competencia y cualificación profesional.

Respetando el límite anterior, las empresas podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado la educación secundaria obligatoria, la formación tendrá por objeto prioritario la obtención del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria. A tal efecto, las Administraciones educativas deberán garantizar una oferta adaptada a este objetivo.

Asimismo, en el marco de los programas públicos de empleo-formación que tengan por objeto profesionalizar jóvenes con fracaso escolar e insertarlos en el mercado de trabajo desarrollados por las Comunidades Autónomas, una parte de la formación teórica podrá impartirse por las Administraciones Públicas previamente al contrato, computando este tiempo de formación a los efectos de formación realizada y de jornada de trabajo al formalizarse el contrato, haciéndose constar expresamente en este.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional para el empleo adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. El curso realizado deberá tener al menos un número de horas equivalente a las horas de formación teórica que como mínimo debería recibir el trabajador en proporción a la duración de su contrato.

En los supuestos a que se refieren los párrafos anteriores, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

Tanto la financiación como la organización e impartición de la formación teórica se regulará en los términos que se establezcan reglamentariamente.

f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa son aquellos que corresponden a los grupos VI, VII y VIII del Anexo I de este Convenio.

g) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad. Sin perjuicio de lo anterior, a la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

h) La retribución de trabajador contratado para la formación, será del 80 y 85% del salario, respectivamente, el primer y segundo año de vigencia del contrato sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo y con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

j) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad las obligaciones que le correspondan en materia de formación teórica

*Artículo 39.º.-Jubilación parcial y contrato de relevo.-*Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo en el supuesto previsto en los párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme el TRLGSS. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social.

Capítulo IX.—Régimen disciplinario

Artículo 40.º.—La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 41.º.—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 42.º.—*Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.º.—La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- 2.º.—No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.º.—Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
- 4.º.—No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- 5.º.—Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- 6.º.—El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiera causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 7.º.—Falta de aseo y limpieza personas cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 8.º.—No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- 9.º.—Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 43.º.—*Faltas graves.*—Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- 1.º.—La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- 2.º.—La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de

trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

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

4.º.–Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5.º.–Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a este.

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

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

8.º.–La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

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

Artículo 44.º.–Faltas muy graves.–Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.º.–Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2.º.–La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

6.º.–Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

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

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

9.º.–Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

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

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

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

13.º.–La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

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

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

16.º.–El acoso sexual.

17.º.–Mobbing.

Artículo 45.º.–Régimen de sanciones. Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. 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.

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

Artículo 46.º.–Sanciones máximas.–Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

- 1.º.–Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito, Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2.º.–Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 3.º.–Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 47.º.–Prescripción.–La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo X.–Disposiciones finales

Primera.–Se nombrará la Comisión Mixta Interpretativa con las funciones y competencias que determinan las disposiciones legales vigentes, entre otras, las de interpretación, control y seguimiento de este convenio, resultando designados como vocales titulares por los trabajadores: don José Manuel García Díez por (UGT) y David Fernández Ramón por (CCOO), y dos representantes, uno de la central sindical UGT y otro de la central sindical CCOO. Por los empresarios, don Luis Muñoz Merino, don Luis Alfonso Fernández Martínez y don Nazario Robles Rivero, por la Asociación Provincial del Comercio de la Madera y Mueble integrada en la Federación Leonesa de Empresarios (FELE), don Javier Menéndez Gayo por la Asociación Leonesa de Comercio (ALECO). Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora, designados por cada parte. La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

Son funciones específicas de la Comisión, las siguientes:

- 1.–Interpretación del convenio.
- 2.–Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3.–Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados, para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente Convenio.

Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

Asimismo, y dando cumplimiento al acuerdo entre CECALE, CCOO, y UGT para impulsar la negociación colectiva y el acuerdo interprofesional de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León, de fecha 30 de marzo de 2015, en aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Segunda.–*Solución extrajudicial de conflictos.*–La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA) u organismo equivalente que lo sustituya.

Todas las discrepancias individuales o colectivas que se produzcan en la aplicación de este convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León, a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA).

En cualquier caso la posibilidad de sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del presente convenio será de carácter expresamente voluntario.

Tercera.–*Indivisibilidad.*–El articulado del presente convenio y sus Anexos I y II, forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente salvo pacto expreso en contrario.

Cuarta.–Denuncia.–Expirada la vigencia del presente convenio, a partir de 1 de enero del año 2020 y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, será de aplicación y continuará en vigor el presente convenio en su integridad.

El plazo de preaviso, a efectos de denuncia, será de un mes anterior a la fecha de su terminación. La denuncia se formulará por escrito.

Quinta.–Las partes firmantes de este convenio, durante su vigencia o en su defecto, al finalizar la misma, se comprometen a iniciar las negociaciones tendentes a unificar los diversos convenios de Comercio en un “único convenio de comercio” y en caso de no conseguir la total unificación, ambas partes negociarán con los subsectores que estuviesen dispuestos, un convenio multisectorial, sin perjuicio de que en el futuro se fuesen integrando en este convenio los demás subsectores.

Leído el presente convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en León a 17 de octubre de 2017.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES, CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, COMERCIO DEL MUEBLE Y LA MADERA 2017, 2018 Y 2019

| | Salario en euros | | |
|---|------------------|--------------|--------------|
| | 2017 (1,5%) | 2018 (2,00%) | 2019 (2,50%) |
| Grupo I Director, Titulado Superior | 1.301,36 € | 1.327,39 € | 1.360,57 € |
| Grupo II Titulado Medio, Jefe de División | 1.248,48 € | 1.273,45 € | 1.305,29 € |
| Grupo III Encargado General, Jefe de Administración, Jefe de Personal, Jefe de Compras y Jefe de Ventas | 1.126,57 € | 1.149,10 € | 1.177,83 € |
| Grupo IV Jefe de Sucursal, Jefe de Almacén | 1.110,73 € | 1.132,95 € | 1.161,27 € |
| Grupo V Jefe de Grupo, Contable, Cajero, Dibujante, Jefe de Sección y Escaparartista | 1.063,09 € | 1.084,35 € | 1.111,46 € |
| Grupo VI Viajante, Oficial Administrativo, Conductor, Transportador y Montador de Muebles, Oficial 1. ^a , Intérprete y Dependiente | 962,53 € | 981,79 € | 1.006,33 € |
| Grupo VII Oficial 2. ^a , Corredor de Plaza y Auxiliar de Caja | 904,33 € | 922,42 € | 945,48 € |
| Grupo VIII Ayudante de Oficio, Auxiliar Administrativo y Mozo especializado, Ayudante de Dependiente | 883,00 € | 900,66 € | 923,18 € |
| Grupo IX Telefonista, Conserje, Cobrador, Vigilante y Mozo | 840,80 € | 857,62 € | 879,06 € |
| Grupo X Personal de limpieza por horas | 6,02 € | 6,14 € | 6,30 € |
| Plus de asistencia | 6,05 € | 6,17 € | 6,32 € |
| Media dieta | 14,51 € | 14,80 € | 15,17 € |
| Dieta | 60,42 € | 61,63 € | 63,17 € |
| Accidente | 19.716,09 € | 20.110,41 € | 20.613,17 € |

El dependiente mayor cobrará un 10% más que el dependiente.

ANEXO II

GRUPOS PROFESIONALES

Grupo I

Director.—Es quien, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Titulado superior.—Es quien, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

Grupo II

Titulado medio.—Es quien, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, desempeña las funciones propias de su profesión en las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

Jefe de división.—Es quien, a las órdenes de un director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

Grupo III

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.

Jefe de administración.—Es quien, 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.

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 compras.—Es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

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 o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

Grupo IV

Jefe de sucursal.—Es que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

Jefe de almacén.—Es el que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marcado de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

Grupo V

Jefe de grupo.—Es el que está al frente de varias secciones en los establecimientos que tengan su organización montada a base de ellas.

Contable, cajero.—Se incluyen en esta categoría los contables y cajeros no comprendidos en las anteriores, así como al taquimecanógrafo en idiomas extranjeros que tome 100 palabras al minuto, traduciéndolas directa y correctamente en seis.

Dibujante.—Es el empleado que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

Jefe de sección de servicio.—Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Escaparatista.—Es el empleado que tiene como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objetos de venta.

Grupo VI

Viajante.—Es el empleado que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

Oficial administrativo.—Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

Se considerarán incluidos en esta categoría los taquimecanógrafos de ambos sexos que tomen al dictado un mínimo de 120 palabras por minuto y las traduzcan directa y correctamente a máquina en seis.

Conductor, transportador y montador de muebles.—Los conductores con carnet de primera y de segunda clase, cuyo trabajo habitual consista en la carga, transporte, descarga e instalación de los muebles que son objeto de compraventa por la empresa.

Profesionales de oficio: Se incluye en este epígrafe a los trabajadores que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiera aprendizaje en cualquiera de sus categorías de oficial primero, oficial segundo y oficial tercero o ayudante. Se comprenderán en esta clase los ebanistas, carpinteros, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, etc.

Se adscribirán a la categoría de oficiales de primera o de segunda quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia según el grado de esmero en la realización de su cometido y rendimiento, comprendiéndose como ayudante a quienes, previo el oportuno aprendizaje, tengan aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colaboren con oficiales de primera y segunda.

Los conductores de vehículos de motor de explosión, se considerarán oficiales de primera cuando tuviesen conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica, y de segunda, en otro caso.

Intérprete.—Es el que, en posesión de dos o más idiomas extranjeros, realiza operaciones de venta o colabora en las mismas.

Dependiente.—Es el empleado encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, de forma que pueda orientar al público del uso al que se destine, novedades, etc. Deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales del cálculo que son necesarios para efectuar las ventas.

Grupo VII

Corredor de plaza.—Es el empleado de una sola empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al viajante en establecimientos o en casas particulares de la misma en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

Auxiliar de caja.—Es quien realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

Grupo VIII

Ayudante de dependiente/a.—Es el empleado que habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por si operaciones de venta.

Auxiliar administrativo.—Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los taquimecanógrafos que, sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, traduciéndolas en seis.

Mozo especializado.—Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con las complementarias

de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte; pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

Grupo IX

Telefonista.—Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

Conserje.—Es el subalterno encargado de distribuir el trabajo de los ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.

Cobrador.—Es el empleado mayor de veintiún años que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sola empresa comercial cobros y pagos fuera del establecimiento.

Vigilante.—Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o casa comercial.

Mozo.—Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corriente que no precisan enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.

Grupo X

Personal de limpieza.—Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

2115