

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,  
 Comercio y Trabajo  
 Dirección Territorial de València**

*Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Materiales de Construcción (código 46001065011982).*

**ANUNCIO**

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de Comercio de Materiales de Construcción de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 26 de abril de 2022 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT PV (FeSMC-UGT) y por la Federación de Servicios de CC.OO. PV (SERVICIOS-CC.OO.), y de otra, por la Asociación Valenciana de Materiales de la Construcción (AVAMAC)), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 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 los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 13.3 de la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Resuelve:

Primero: Ordenar su depósito e inscripción en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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

València, 4 de mayo de 2022. El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.

Convenio colectivo de comercio de materiales de construcción de la provincia de València

Preámbulo. Partes que lo conciertan.

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

Este Convenio Colectivo goza de naturaleza normativa y eficacia general en los términos del Título III del Estatuto de los Trabajadores/as dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal del mismo.

**Artículo 1º.- ÁMBITO DE APLICACION**

El presente Convenio será obligatorio para las empresas y trabajadores/as del sector de Comercio de Materiales de Construcción, que radiquen en la provincia de Valencia.

**Artículo 2º.- VIGENCIA**

Su vigencia, de carácter bianual, será desde el 1 de Enero de 2.021 al 31 de Diciembre de 2.022.

No obstante, sus efectos económicos se iniciarán el 1 de diciembre de 2.021.

**Artículo 3º.- TABLA DE SALARIOS**
**3.1.- Tablas salariales de diciembre de 2.021:**

Las tablas salariales del 2021 serán las reflejadas en el Anexo I del presente Convenio.

**3.2.- Tablas salariales del ejercicio 2.022:**

Las tablas salariales del 2022 serán las reflejadas en el Anexo I del presente convenio. Se han obtenido aplicando a la tabla salarial del ejercicio 2.021 un incremento del 2%.

**3.3.- Atrasos:**

Los atrasos salariales que correspondan, en su caso, de la aplicación de lo establecido en el apartado 3.1, se abonarán a los trabajadores/as durante el mes siguiente a la fecha de publicación en el BOP.

Los ingresos correspondientes a cuotas de Seguridad Social de dichos atrasos se realizarán dentro del mes siguiente al de su abono efectivo.

**3.4.- Salario Mínimo Interprofesional:**

Si, durante la vigencia del presente convenio colectivo, alguno de los niveles retributivos pudiera quedar por debajo del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, las partes se comprometen a reunirse mediante convocatoria de Comisión Negociadora de convenio, en el plazo de un mes desde la publicación de la normativa que lo regule, y a los efectos de actualizar las tablas salariales en relación con dicho SMI.

**Artículo 4º.- ANTIGÜEDAD**

Suprimido el derecho a devengar premios de antigüedad a partir de 1 de Enero de 1.997, se respetarán como derechos adquiridos los premios de antigüedad devengados con el carácter de retribución no absorbible ni compensable.

**Artículo 5º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Los trabajadores/as percibirán, hasta el 30 de noviembre de 2.021, tres pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas y que corresponden a Julio, Navidad y Beneficios, abonándose todas ellas a salario base más antigüedad.

Dichas pagas se abonarán en las siguientes fechas:

Paga de Beneficios: prorrateada en los 12 meses del año.

Paga de Julio: del 15 al 20 de Julio.

Paga de Navidad: del 15 al 20 de Diciembre.

La paga de Beneficios, en los supuestos en que el trabajador no la haya percibido prorrateada, se abonará en el mes de marzo de 2.022, por la parte devengada desde el 1 de enero de 2021 hasta el 30 de noviembre de 2.021.

Con vigencia desde el 1 de diciembre de 2021, la paga de beneficios quedará integrada en el salario base, y los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas y que corresponden a Julio y Navidad, abonándose todas ellas a salario base más antigüedad, y abonándose en las fechas indicadas en los párrafos anteriores. Esta circunstancia queda ya recogida en la tabla salarial de 2.021 y 2.022 del Anexo I.

**Artículo 6º.- DIETAS**

Todos los trabajadores/as que por orden o necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la misma, disfrutarán de las siguientes compensaciones durante la vigencia del Convenio:

Dieta completa: Se devengará cuando el trabajador/a venga obligado a pernoctar fuera de su domicilio. La retribución de la dieta completa será de 42,64 euros diarios para los años 2.021 y 2.022. No obstante, la cuantía de la dieta completa en casos especiales y previa justificación del gasto, podrá elevarse a 45,30 euros.

Media dieta: se devengará cuando el trabajador/a sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía. La retribución será de 15,31 euros diarios para los años 2.021 y 2.022.

No tendrá derecho el trabajador/a a dieta y media dieta, cuando el centro de trabajo coincida con su residencia habitual.

**Artículo 7º.- PRENDAS DE TRABAJO**

A los trabajadores/as que proceda se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de uniforme u otras prendas en concepto de útiles de trabajo de las conocidas y típicas para la realización de las

diversas actividades que el uso viene aconsejando; la provisión de tales prendas de trabajo se hará al comenzar la relación laboral y en número de dos equipos al año.

#### Artículo 8º.- JORNADA LABORAL

La duración de la jornada laboral ordinaria de trabajo, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio, en cómputo anual.

La jornada ordinaria anual se establece en 1.792 horas para los años 2.021 y 2.022.

Las empresas garantizarán el registro diario de jornada en los términos dispuestos en el artículo 34.9 del ET y su normativa de desarrollo.

#### Artículo 9º.- DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

La empresa podrá distribuir de manera irregular hasta 200 horas al año de la jornada de trabajo. En ese sentido, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores como jornada máxima diaria podrá verse ampliado, por necesidades del servicio a prestar, hasta un total de diez horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación escrita al trabajador con una antelación mínima de cinco días. A su vez, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo citado podrá verse reducido, por necesidades acreditadas del servicio a prestar, hasta un total de 6 horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación escrita al trabajador en igual plazo. En todo caso, dichas ampliaciones o reducciones de jornada diaria sólo podrán llevarse a cabo respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

En todo caso, los trabajadores/as menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

Las horas trabajadas de más o de menos integrarán una bolsa personal del trabajador, que deberá regularizarse antes del final del año, mediante el descanso sustitutorio o mediante la recuperación oportuna de las horas dejadas de realizar. Para el caso de que se compensen mediante descanso sustitutorio, éste se realizará acumulando las horas trabajadas de más, para concentrar en días completos el referido descanso. Las fechas para el disfrute del descanso sustitutorio se establecerán de mutuo acuerdo y teniendo en cuenta las necesidades de los servicios a realizar. En caso de no realizarse tal regularización en el plazo previsto, las horas trabajadas de más deberán retribuirse como extraordinarias y precisamente en el mes siguiente a la finalización del citado plazo; y, en caso de que el saldo de la bolsa de horas sea negativo, se trasladará al período siguiente. En ningún caso este sistema de flexibilidad horaria producirá alteración en las retribuciones previsibles del trabajador en el mes en que se produzcan las alteraciones citadas. La representación legal de los trabajadores tendrá acceso a la información relativa a la bolsa de horas de los/las trabajadores/as del centro de trabajo.

Tales ampliaciones afectarán exclusivamente a aquellos trabajadores/as a los que por turno les corresponda prestar sus servicios en tales fechas.

Solo si un trabajador causa baja voluntaria, teniendo pendiente la regularización o compensación de su bolsa personal de horas, esta circunstancia deberá ser tenida en cuenta en la liquidación del finiquito, de tal manera que si el trabajador/a tiene un saldo positivo de horas (es decir, horas trabajadas de más) le deberán ser retribuidas, y si tiene un saldo negativo de horas (es decir, horas realizadas de menos) le deberán ser descontadas.

#### Artículo 10º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias tendrán un recargo del 10% sobre el valor de la hora ordinaria.

Para todas las categorías el salario hora anual se obtendrá del siguiente modo:

Primero.- Se sumarán a las doce mensualidades las dos pagas extraordinarias.

Segundo.- Se dividirá por las 1.792 horas para los años 2.021 y 2.022.

Tercero.- A la cantidad resultante se le añadirá el tanto por ciento de antigüedad consolidada correspondiente.

#### Artículo 11º.- VACACIONES

El periodo de vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio, será de treinta días naturales.

La empresa deberá publicar el periodo anual de vacaciones con una antelación mínima de dos meses al comienzo de las mismas.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de verano, cuando el sistema productivo de la Empresa lo permita.

En caso de fraccionamiento del periodo vacacional, las vacaciones deberán disfrutarse, salvo pacto en contrario, en dos periodos como máximo, siendo uno de ellos como mínimo de 21 días y a disfrutar en verano.

El comienzo de las vacaciones será lunes o principio de mes. Cuando el inicio coincida con el primer día del mes y éste sea sábado, domingo o festivo, se empezará a contar los días naturales a partir del primer día hábil siguiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4.5 y 7 del Art. 48 del T.R.E.T (o norma que lo sustituya) se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de los preceptos citados le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Artículo 12º.- FIESTAS

Los días 26 de diciembre, lunes siguiente al Domingo de Resurrección y la tarde del 24 de diciembre, tendrán carácter de festivos.

En el supuesto de que el lunes siguiente al Domingo de Resurrección fuese festivo, se sustituirá por el día laborable anterior al 19 de marzo en la ciudad de Valencia o por el laborable anterior o posterior a una de las fiestas locales en los restantes municipios de la Provincia.

#### 13. Artículo 13º.- PERMISOS Y LICENCIAS

El personal de la empresa dispondrá de las siguientes licencias retribuidas:

- 15 días en caso de matrimonio.
  - Hasta 5 días al año en caso de atender personalmente asuntos que no admitan demora, por el tiempo indispensable y aportando justificante a la empresa: el trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de 48 horas al disfrute de dicho permiso, siempre que las circunstancias lo permitan.
  - Dos días en caso de muerte o entierro del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cinco días.
  - Dos días por nacimiento de hijo, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cinco días.
  - Un día por traslado del domicilio habitual
  - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, todo ello en los términos previstos en el artículo 37.3.d) del ET.
  - Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
  - 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.
- La empresa podrá prorrogar esta licencia siempre que se solicite debidamente.
- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses, las personas trabajadoras 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, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumular en jornadas completas la hora de ausencia a la que tienen derecho, para su disfrute junto con el período de baja.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En esta materia se estará en cada momento a lo establecido por la legislación vigente y los posibles cambios que se introduzcan.

El derecho a las licencias pactadas se extenderá a las parejas de hecho inscritas en el Registro Administrativo de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro oficialmente reconocido.

No dará lugar al ejercicio del derecho a licencia por matrimonio en los supuestos de contraer la misma pareja de hecho posterior matrimonio civil o religioso siempre que hubiera disfrutado de este derecho como pareja de hecho.

En cuanto a los permisos por nacimiento de hijo las empresas fomentarán la aplicación en todo caso de lo dispuesto en la legislación vigente y posteriores desarrollos de la misma.

#### Artículo 14º.- CONTRATOS FORMATIVOS

Los contratos formativos regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, se registrarán por la normativa vigente en cada momento con las siguientes variaciones:

##### 1. CONTRATOS PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

- Retribución: 80 por 100 de la categoría profesional correspondiente al puesto de trabajo objeto del contrato.

##### CONTRATOS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

- Duración: Para las categorías del grupo VI, la duración de este contrato podrá ser como máximo de un año.

- Retribución: 80 por 100 de la categoría profesional correspondiente al puesto de trabajo objeto del contrato durante el primer año; y 90 por 100 de la categoría profesional correspondiente al puesto de trabajo objeto del contrato, durante el segundo año.

El número máximo de contratos a suscribir se ajustará a los límites establecidos por la normativa vigente en cada momento.

Se respetarán en todo caso las condiciones económicas de los contratos suscritos no acogidos a la Ley 63/1.997, para los que registrará la Tabla Salarial del Convenio vigente en cada momento.

#### Artículo 15º.- CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA

Para concertar este tipo de contrato, se estará a lo estipulado en el Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción regulado en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, será de un año.

En caso de que se concierte por un periodo inferior podrán ser prorrogados por una única vez mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo.

Finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, el trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año, o su parte proporcional a los meses trabajados.

#### Artículo 16º.- CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

Se estará a lo dispuesto en el Art. 12 del Estatuto de los Trabajadores y la disposición transitoria sexta, o norma que los sustituya.

##### HORAS COMPLEMENTARIAS

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 45% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

d) El trabajador/a deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 y 37.6 del Estatuto de los trabajadores.
- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador/a la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 20% de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador/a a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

En ningún caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias podrá exceder el límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el artículo 12.1 ET.

h) La jornada de los trabajadores/as a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias. El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, del Estatuto de los Trabajadores/as.

j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Cuando durante dos años consecutivos las horas complementarias realizadas superen el 25% de las horas ordinarias contratadas dará lugar a la consolidación de una parte de las mismas en los siguientes términos:

- Se tendrá derecho a consolidar el 50% del número de horas complementarias realizadas durante un periodo de dos años consecutivos siempre que excedan del 25% de las horas ordinarias contratadas.
- El cálculo se realizará por promedio de horas realizadas durante ambos años.

• Para que se produzca la consolidación será necesario que el trabajador/a manifieste su voluntad expresa en tal sentido.

k) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador/a no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores/as de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores/as a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, los trabajadores/as contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno.

Cuando la contratación sea para realizar cuatro horas o menos de trabajo al día, la prestación del mismo lo será de manera continuada.

#### Artículo 17º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

##### 1. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN

A los trabajadores/as afectados por el presente Convenio se les encuadrará en un determinado Grupo Profesional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación, son prevalentes y define el contenido básico de la prestación laboral.

Los Grupos Profesionales a los que se refiere el presente Convenio son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

##### 2. FACTORES DE ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL

En la clasificación de los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional se han ponderado los siguientes factores:

1. Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
2. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
3. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.
4. Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores/as sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
5. Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
6. Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

##### 3. GRUPOS PROFESIONALES.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos que los definen:

##### Grupo profesional VI.

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

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

A este grupo pertenecerían las antiguas categorías de Profesional de oficio 3ª, Mozo/a, peón, telefonista, conserje, vigilante/a, limpiador/a.

##### Grupo profesional V.

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 de primer grado o educación secundaria obligatoria o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

A este grupo pertenecerían las antiguas categorías de Cobrador/a, Mozo/a Especializado/a, Auxiliar Administrativo, Ayudante, profesional de oficio 2ª.

##### Grupo profesional IV.

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores/as 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 al antiguo Bachillerato Unificado Polivalente, 2º Grado de ESO o Bachiller actual, Formación Profesional de Primer o Segundo Grado o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

A este grupo pertenecerían las antiguas categorías de Dependiente/a, Profesional de oficio 1ª y Oficial administrativo/a.

##### Grupo profesional III.

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 e interrelación humana en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

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

A este grupo pertenecerían las antiguas categorías de Jefe/a de cursal, contable, Encargado/a de establecimiento y viajante.

##### Grupo profesional II.

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de operadores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente a la 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 alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes a través de una experiencia acreditada.

A este grupo pertenecerían las antiguas categorías de Titulado/a grado medio, Jefe/a de personal, Jefe/a de compras, Jefe/a de ventas y Encargado/a General.

Grupo profesional I.

Criterios Generales: Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos que, dependiendo de la propiedad, Consejo de Administración o Dirección General de la Empresa, desarrollan las políticas y directrices de la misma, ya sean comerciales, técnicas, de administración, de recursos humanos, de servicios generales, o de inspección, siendo responsabilidad suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectivo ámbito de actuación, contando para ello con la autonomía precisa en este ámbito. Realización de funciones de planificación de medios y tareas para la consecución de los objetivos y supervisión de su cumplimiento, en el más amplio sentido. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la 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 Universitaria, complementada con una formación específica para el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia.

A este grupo pertenecerían las antiguas categorías de Titulado/a grado superior, Gerente, Director/a General.

Artículo 18º.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

Las partes firmantes del presente convenio, consideran que la flexibilidad interna es una herramienta necesaria para el buen funcionamiento de la empresa y el mantenimiento de la plantilla, por lo que se pacta la movilidad funcional, sin más limitación que aquellas exigidas por la pertenencia al grupo profesional (grupos I a VI) o en su caso por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral en la empresa, efectuándose en todo caso con respeto a la dignidad del trabajador.

Cuando la misma lleve aparejada la realización de funciones de otro grupo profesional, sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, y se realizará bajo las siguientes condiciones:

Si la dirección de la empresa destina a un trabajador/a a funciones de una categoría de nivel superior, le abonará los salarios correspondientes a dicho grupo. El trabajador/a que realice estas funciones durante un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, puede reclamar de la empresa su nueva clasificación profesional adecuada y las retribuciones correspondientes.

Si por necesidad de la actividad productiva la empresa precisase destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a niveles inferiores al suyo, le deberá mantener la retribución y demás derechos derivados de su nivel profesional y comunicarlo al Comité de Empresa o Representantes legales de los Trabajadores.

15. Artículo 19º.- CONDUCTORES

Los conductores de vehículos que tengan en propiedad el carnet de conducir de la clase C-1 y conduzcan asimismo vehículos de 3.500 o más kilogramos de peso bruto, serán considerados, a efectos de categoría profesional, oficiales de primera de oficio.

A la pérdida del carnet de conducir, la empresa procurará reubicar al trabajador/a en otro puesto en la empresa. De no ser posible, será motivo de suspensión del contrato, con la pérdida de todos los derechos para el trabajador durante la suspensión, hasta que recupere el carnet de conducir.

16. Artículo 20º.- MOZO CARRETILLERO

Los trabajadores/as con categoría profesional de mozo que, entre sus funciones habituales esté incluida la conducción de carretilla elevadora, tendrán la categoría profesional de mozo especializado cuando estén en posesión del carnet de conducir B y cuenten con formación específica en prevención de riesgos laborales, así como cualquier formación que se exija en adelante por alguna disposición legal.

A la pérdida del carnet de conducir, la empresa procurará reubicar al trabajador/a en otro puesto en la empresa. De no ser posible, será motivo de suspensión del contrato, con la pérdida de todos los derechos para el trabajador durante la suspensión, hasta que recupere el carnet de conducir.

17. Artículo 21º.- RETRIBUCIÓN ESPECIAL

Los trabajadores/as con más de diez años de antigüedad en la empresa, percibirán al momento de finalización en la empresa, el importe de dos mensualidades de las retribuciones del Convenio.

El trabajador/a, a estos efectos, deberá preavisar de forma fehaciente su decisión.

Se exceptúa del percibo de esta retribución el supuesto de despido procedente.

18. Artículo 22º.- SUPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

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

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

a) Sólo durante la primera baja del año: Del día 1 al día 3 del proceso → el 50% de la base reguladora.

b) Durante la primera y segunda baja del año: Del día 4 hasta la finalización del proceso → una cantidad que –junto con la prestación correspondiente– alcance el 85% de la base reguladora.

c) Durante la tercera y siguientes bajas del año las retribuciones serán las establecidas en la Legislación vigente.

Se exceptúa de lo establecido en los párrafos anteriores al personal afectado por enfermedades graves, a los que se les aplicará el 100% de la Base Reguladora desde el primer día.

Se entenderá por enfermedad grave aquella que previamente haya sido calificada como tal por facultativo.

2.- En los casos de accidente de trabajo:

a) Durante las tres primeras bajas del año: Del día 1 a la fecha de finalización del proceso → una cantidad que –junto con la prestación correspondiente– alcance el 100% de la base reguladora.

b) Durante la cuarta y siguientes bajas del año las retribuciones serán las establecidas en la Legislación vigente.

Artículo 23º.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

En el caso de trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y periodo de lactancia se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, o norma que lo sustituya.

Artículo 24º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las empresas y los trabajadores/as recogidos dentro del ámbito del sector de comercio de la construcción y afectados por el presente convenio, con el fin de reducir la siniestralidad laboral y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores/as a través de la prevención de los riesgos laborales se comprometen a cumplir la normativa vigente en esta materia, de acuerdo con lo especificado en la Ley 31/1.995, de 8 de Noviembre de prevención de riesgos laborales y en sus disposiciones de desarrollo complementario.

La empresa garantizará la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras a su servicio, en los términos previstos en el artículo 22 y concordantes de la Ley referenciada en el párrafo anterior.

Artículo 25º.- FORMACIÓN CONTINUA

Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo el contenido del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua y los que, en su caso, se suscriben con posterioridad.

Artículo 26º.- CESE EN EL SERVICIO

Los trabajadores/as que –tras superar el período de prueba– deseen cesar en el servicio a la empresa, deberán preavisar a la misma con 15 días de antelación. El incumplimiento de dicho plazo de preaviso conllevará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que faltasen para cubrir el plazo correspondiente.

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

Artículo 27º.- COMISIÓN PARITARIA

1.- Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, así como en la resolución de los conflictos que les sean sometidos sobre determinación del calendario laboral y sobre distribución de la jornada en los términos establecidos en los artículos del presente Convenio Colectivo.

d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los periodos de consulta relativos a la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

2. La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de 2 miembros por cada una de las representaciones, sindical y empresarial firmantes del presente Convenio Colectivo y tendrá su sede en el Carrer de l'Arquebisbe Fabián i Fuero, 1, 46009 València.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista la totalidad de sus miembros a la reunión.

3. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

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

5. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos que deba conocer la Comisión Paritaria, en virtud de lo establecido en el presente Convenio Colectivo o en base a la normativa aplicable, las partes acuerdan que deberán someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

#### Artículo 28.-CLAUSULA DE DESCUELGUE

Con sujeción al artículo 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la no aplicación de alguna o algunas de las materias recogidas en el mismo del presente Convenio para aquellas empresas que acrediten las causas que se enumeran en dicho artículo.

Dichas circunstancias se justificarán a través de la documentación presentada ante los órganos oficiales del Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil, en caso de pérdidas económicas, y de la documentación pertinente en los demás casos. El inicio de este proceso se comunicará a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo entre las partes durante el periodo de consultas, las partes podrán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, quien tendrá un plazo máximo de siete días para pronunciarse sobre la cuestión planteada. Cuando las partes decidan no someter la discrepancia a la comisión paritaria, o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, se someterá la discrepancia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

19. Artículo 29º.- PRÓRROGA Y DENUNCIA DEL CONVENIO  
Finalizada la vigencia del Convenio, quedará prorrogado automáticamente y en sus propios términos, salvo que alguna de las partes lo denuncie con una antelación de 30 días a la finalización de su vigencia, iniciándose así un periodo de negociación. En cada una de las prórrogas, las tablas salariales de aplicación serán, para cada uno de los ejercicios, las últimas que hayan sido publicadas.

Una vez denunciado el convenio, el contenido normativo del mismo mantendrá su vigencia hasta que se firme el que lo sustituya.

#### 20. Artículo 30º.- LEGISLACIÓN APLICABLE

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y disposiciones concordantes y complementarias.

Artículo 31º.- CLAUSULA DE ADHESIÓN AL ACUERDO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

Las partes firmantes del presente Convenio, estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de la solución de los conflictos de carácter colectivo, y a tal fin, acuerdan adherirse en su totalidad al VI Acuerdo de Solución Autónoma de conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana de 26 de octubre de 2017, (D.O.C.V. número 8.166

de 9 de noviembre de 2011), y modificaciones posteriores del mismo, que vincula a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los trabajadores/as de los mismos, siempre dentro del ámbito territorial del presente Convenio.

Artículo 32º.- APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio fomentarán la aplicación y cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de cualquier normativa complementaria o en desarrollo de la misma que se apruebe en un futuro.

Se respetará el principio de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y no discriminaciones entre hombres y mujeres, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de cualquier norma complementaria o sustitutiva que se apruebe en el futuro; especialmente en el acceso al empleo; en la formación profesional; en la promoción profesional; en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido; en los permisos y derechos relacionados con el nacimiento de hijos, adopción, cuidado del lactante y de menores y familiares; Así como cualquier otra vigente o de futuro desarrollo referida a la materia.

Los sujetos vinculados por el presente convenio llevarán a cabo todas las medidas que resulten necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación en el seno de las Empresas.

Del mismo modo, vendrán obligados a cumplir con las disposiciones del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, o por la norma que las sustituya, mientras dicha normativa se encuentre vigente.

El sistema de Clasificación Profesional regulado en el Anexo I del presente convenio colectivo se basa en criterios comunes para los trabajadores/as de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

#### Artículo 33º.- ACCIÓN SINDICAL

Los miembros del Comité de Empresa, así como los Delegados de Personal, podrán acumular las horas sindicales bimensualmente.

Acción sindical en la empresa: la empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegado de Personal la imposición de una sanción grave o muy grave. En el caso de sanciones de carácter grave o muy grave a los miembros del Comité de empresa, la empresa deberá oír al Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

#### Artículo 34º.- VIOLENCIA DE GÉNERO

El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

El trabajador/a víctima de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador/a las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando el trabajador/a. Terminado este período el trabajador/a podrá optar por el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo; en este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Por decisión del trabajador/a que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses, con

un máximo de 18 meses. El periodo de suspensión de contrato se considera periodo de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad del trabajador/a, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por el trabajador/a a la empresa a la mayor brevedad.

Si un trabajador/a, víctima de violencia de género, es despedido/a improcedentemente por el ejercicio de su derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario estará obligado a la readmisión del trabajador/a.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar en cuenta para justificar el despido del trabajador/a por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

Artículo 35º.- RÉGIMEN SANCIONADOR: Criterios generales.

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores/as que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales.

Artículo 36º.- CLASES DE FALTAS.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de las empresas del sector, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 37º.- FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- e) La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- j) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- k) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
- l) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Artículo 38º.- FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho periodo, sin causa justificada.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores/as.
- g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
- h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- k) Proporcionar datos reservados o información del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
- l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
- m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
- n) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- ñ) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
- o) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.
- p) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

Artículo 39º.- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el periodo de tres meses o de veinte, durante seis meses.
- b) Faltar al trabajo más de tres días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.
- g) La competencia desleal.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados y/o el originar frecuentes riñas y pendencias con éstos.

i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

l) La desobediencia continuada o persistente.

m) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

n) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

ñ) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

o) La utilización de medios informáticos, telemáticos, electrónicos y de comunicación (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.), programas, ficheros y sistemas de trabajo, propiedad de la empresa para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

Artículo 40º. SANCIONES. APLICACIÓN.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves: • Amonestación verbal. • Amonestación por escrito.

b) Faltas graves: • Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves: • Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días. • Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores/as que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere. La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores/as de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

#### ANEXO I

Las actuales categorías profesionales del convenio, a los efectos de lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de su retribución de acuerdo con las tablas salariales anexas a este convenio, se encuadrarán en los Grupos Profesionales, de acuerdo a la siguiente tabla:

GRUPO	ADMISTRACION, CONTABILIDAD Y TESORERIA	COMERCIAL, TAREAS DE VENTA, COMPRA O REPOSICION	MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES
VI	Telefonista	Profesional de oficio 3º	Mozo/a Vigilante Peón Limpieza Conserje
V	Auxiliar Administrativo/a	Profesional de 2ª Ayudante de dependiente/a	Mozo/a especializado/a Cobrador/a
IV	Oficial administrativo/a	Profesional 1º Dependiente/a	
III	Contable	Encargado/a de Establecimiento Viajante Jefe/a de Sucursal	
II	Jefe/a de Personal Titulado/a Grado Medio	Jefe/a de Compras Jefe/a de Ventas Encargado/a General	
I	Titulado/a Grado Superior Gerente Director/a General		

## ANEXO II

## TABLA SALARIAL VIGENTE DESDE 1 DICIEMBRE 2021-31 DICIEMBRE 2021

CATEGORÍAS PROFESIONALES	Mensual	Anual
<b>GRUPO I</b>		
Titulado/a Superior, Gerente, Director/a General.	1.194,12 €	16.717,66 €
<b>GRUPO II</b>		
Titulado/a de Grado Medio	1.130,46 €	15.826,44 €
Jefe/a (de personal, de compras y de ventas) y Encargado/a General.	1.117,86 €	15.650,04 €
<b>GRUPO III</b>		
Jefe/a de Sucursal	1.068,40 €	14.957,63 €
Contable	1.055,04 €	14.770,60 €
Encargado/a de establecimiento y viajante	1.055,04 €	14.770,60 €
<b>GRUPO IV</b>		
Profesional de oficio de 1ª	1.053,78 €	14.752,92 €
Oficial Administrativo/a	1.043,74 €	14.612,42 €
Dependiente	1.023,67 €	14.331,41 €
<b>GRUPO V</b>		
Profesional de oficio de 2ª	1.013,64 €	14.190,90 €
Ayudante/a	1.013,64 €	14.190,90 €
Auxiliar Administrativo/a	1.013,64 €	14.190,90 €
Mozo/a especializado/a y cobrador/a	1.013,64 €	14.190,90 €
<b>GRUPO VI</b>		
Profesional de oficio de 3ª	1.003,60 €	14.050,40 €
Mozo/a, peón, telefonista y conserje	965,00 €	13.510,00 €
Vigilante, limpiador/a	965,00 €	13.510,00 €

## TABLA SALARIAL 2.022

CATEGORÍAS PROFESIONALES	Mensual	Anual
<b>GRUPO I</b>		
Titulado/a Superior, Gerente, Director/a General.	1.218,00 €	17.052,01 €
<b>GRUPO II</b>		
Titulado/a de Grado Medio	1.153,07 €	16.142,97 €
Jefe/a (de personal, de compras y de ventas) y Encargado/a General.	1.140,22 €	15.963,04 €
<b>GRUPO III</b>		
Jefe/a de Sucursal	1.089,77 €	15.256,79 €
Contable	1.076,14 €	15.066,01 €
Encargado/a de establecimiento y viajante	1.076,14 €	15.066,01 €
<b>GRUPO IV</b>		
Profesional de oficio de 1ª	1.074,86 €	15.047,98 €
Oficial Administrativo/a	1.064,62 €	14.904,66 €
Dependiente	1.044,15 €	14.618,04 €
<b>GRUPO V</b>		
Profesional de oficio de 2ª	1.033,91€	14.474,72 €
Ayudante/a	1.033,91€	14.474,72 €
Auxiliar Administrativo/a	1.033,91€	14.474,72 €
Mozo/a especializado/a y cobrador/a	1.033,91€	14.474,72 €
<b>GRUPO VI</b>		
Profesional de oficio de 3ª	1.023,67 €	14.331,41 €
Mozo/a, peón, telefonista y conserje	1.000,00 €	14.000,00 €
Vigilante, limpiador/a	1.000,00 €	14.000,00 €