**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo**

*Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible,
Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del
convenio colectivo de trabajo del sector de comercio de
muebles. Código 46000835011981.*

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 sector de comercio de muebles de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del acta señalada anteriormente, cuyo texto final fue suscrito el día 18 de mayo de 2021 por la comisión negociadora formada, de una parte, por los sindicatos Federación Servicios, Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FESMC UGT-PV) y Federación de Servicios de CCOO del País Valenciano (Servicios-CCOO PV) y, de otra, por la Asociación de Comercios del Mueble de la Comunitat Valenciana (comerç moble), y 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 y 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, según lo preceptuado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la cual se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en cuanto que ostenta la condición de autoridad laboral en la provincia a tenor de lo establecido 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 inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

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

València, 24 de mayo de 2021.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.

Convenio colectivo para la provincia de Valencia del sector de comercio de muebles 2021-2023

Índice

Artículo 1. Partes negociadoras y ámbitos de aplicación

Ámbito funcional y territorial

Ámbito Personal

Ámbito Temporal

Artículo 2. Denuncia, prórroga y plazos

Artículo 3. Condiciones laborales sectoriales

Artículo 4. Garantía “Ad personam”

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad y legislación aplicable

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

Artículo 7. Inaplicación de las condiciones de trabajo

Artículo 8. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo

Artículo 9. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

Artículo 10. Violencia de género

Artículo 12. Principios generales

Artículo 13. Fomento de la contratación indefinida

Artículo 14. Periodo de prueba

Artículo 15. Contratación a tiempo parcial

Artículo 16. Contrato para la formación y el aprendizaje

Artículo 17. Contrato eventual o por circunstancias de la producción

Artículo 18. Contrato por obra o servicio determinado

Artículo 19. Trabajo a distancia y derechos digitales

Artículo 20. Ceses

Artículo 21. Formación

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional

Artículo 23. Factores de encuadramiento

Artículo 24. Grupos Profesionales

Grupo profesional I

Grupo profesional II

Grupo profesional III

Grupo Profesional IV

Grupo Profesional V

Artículo 25. Jornada laboral

Artículo 26. Calendario laboral

Artículo 27. Flexibilidad horaria

Artículo 28. Menores de dieciocho años de edad

Artículo 29. Horas extraordinarias

Artículo 30. Trabajo en festivos

Artículo 31. Vacaciones anuales

Artículo 32. Retribución de las vacaciones

Artículo 33. Licencias y permisos retribuidos

Artículo 34. Conceptos retributivos

Artículo 35. Complementos salariales

Artículo 36. Retribuciones y actualización salarial

A. Retribuciones

B. Actualización

Artículo 37. Pagas extraordinarias

Artículo 38.- Complemento personal de antigüedad consolidada

Artículo 39. Complemento de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente

Artículo 40. Jubilación parcial anticipada

Artículo 41. Seguro colectivo

Artículo 42. Salud Laboral

Obligaciones de las empresas

Obligaciones de los trabajadores

Artículo 43. Protección a la maternidad y la lactancia natural

Artículo 44. Prendas de trabajo

Artículo 45. Crédito sindical

Artículo 46. Procedimiento sancionador

Artículo 47. Faltas

Artículo 48. Sanciones

Artículo 49. Prescripción de las faltas

Artículo 50. Retirada del permiso de conducir

Artículo 51. Excedencia

Artículo 52. Suspensión del contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo

Artículo 53. Suspensión del contrato por nacimiento

Artículo 54. Reducción de jornada por guarda legal

Disposición Adicional Primera sobre seguimiento de los efectos de la regulación del trabajo en festivos

Disposición Adicional Segunda sobre articulación la negociación autonómica sectorial

Disposición Adicional Tercera sobre equivalencias entre las figuras profesionales y los Grupos Profesionales

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes negociadoras y ámbitos de aplicación

El presente Convenio Colectivo se ha pactado de una parte por la Asociación de Comercios del Mueble de la Comunitat Valenciana

(COMERÇMOBLE) y de otra parte por los sindicatos Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FeSMC UGT) y Federación de Servicios de CC.OO. del País Valenciano. (SERVICIOS-CCOO). Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan.

Ámbito funcional y territorial

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

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

- 4647: Comercio al por mayor de muebles, alfombras y aparatos de iluminación

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

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

- 615.2 Comercio al por mayor de muebles.

Nota. Este epígrafe comprende el comercio al por mayor de muebles de toda clase (de madera, metálicos, etc.), y para todo uso (doméstico, de oficina, escolar, etc.), así como el comercio al por mayor de colchones y somieres.

- Grupo 653. Comercio al por menor de artículos para el equipamiento del hogar y la construcción. Este grupo engloba los epígrafes siguientes:

- 653.1 Comercio al por menor de muebles (excepto los de oficina.)

- 653.5 Comercio al por menor de puertas, ventanas y persianas, molduras y marcos, tarimas y parqué-mosaico, cestería y artículos del corcho.

- 653.6 Comercio al por menor de artículos de bricolaje.

- 653.9 Comercio al por menor de otros artículos para el equipamiento del hogar n.c.o.p.

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

Ámbito Personal

Se regirán por el presente convenio todos los trabajadores al servicio de las empresas afectadas por el mismo.

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

Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2021 y expirará el día 31 de diciembre de 2023.

Artículo 2. Denuncia, prórroga y plazos

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

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

3. El plazo máximo de negociación del nuevo convenio colectivo será de dos años. Concluido el periodo de negociación sin que se haya conseguido el acuerdo de Convenio, las partes someterán las discrepancias a una mediación y, de no alcanzarse un acuerdo en ésta tampoco, a un

arbitraje. Estos procedimientos se desarrollarán conforme al Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos al que las partes negociadoras se hallan adheridas.

4. En el supuesto de no ser denunciado el convenio, se prorrogará de año en año hasta que medie denuncia en los términos establecidos en este artículo.

Artículo 3. Condiciones laborales sectoriales

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en cuantos convenios de empresa o en los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, puedan suscribirse en el ámbito de la Provincia de València, en orden a que las condiciones de trabajo y el marco de las relaciones laborales en el sector contribuyan al normal funcionamiento del mercado, a la estabilidad del empleo y respeten lo que al respecto regule el Acuerdo Marco del Comercio (AMAC).

2. En especial, se atenderá a la negociación colectiva de ámbito inferior al presente Convenio cuando establezca diferentes condiciones sobre:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Garantía "Ad personam"

Todas las condiciones económicas y de otra índole, contenidas en el presente convenio, estudiadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que las condiciones actualmente existentes en cualquier empresa, que impliquen condición más beneficiosa para los trabajadores, en relación con las convenidas, subsistirán, como garantía "ad personam" para los que vengán beneficiándose de ellas y mientras dure su vinculación a la empresa.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad y legislación aplicable

1. El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente convenio, constituye un todo indivisible, por consiguiente, en el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente convenio quedara sin validez, la Comisión Negociadora procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera mutuo acuerdo, las partes decidirán sobre su sometimiento a los mecanismos previstos en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV n.º 8166 de 09.11.2017).

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

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

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

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

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, así como en la resolución de los conflictos que le sean sometidos sobre determinación del calendario laboral y sobre distribución 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 seis miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente Convenio Colectivo.

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

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

3. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria.

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

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

6. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria, se someterán a lo dispuesto en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 09/11/2017).

Artículo 7. Inaplicación de las condiciones de trabajo

1. Las empresas, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previo desarrollo de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, podrán inaplicar las materias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

3. Para la efectividad de las anteriores medidas, deberá desarrollarse, en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores, un periodo de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

4. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

5. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

6. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el VI Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana, Resolución de 9 de noviembre de 2017, por la que se dispone el registro y publicación del mismo, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, Consejería de Economía, Hacienda y Empleo o posteriores, que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

7. En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la

negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.

En este segundo supuesto, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

8. En caso de acuerdo, éste deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo en los siete días siguientes a su consecución, y deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá de la vigencia establecida en el presente Convenio Colectivo.

9. La Comisión paritaria acusará recibo del acuerdo, y a instancia de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación supone o no el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Artículo 8. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo

1. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

2. Sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria, se oír sucesivamente y tantas veces como sea necesario a las partes, a las que se les instará a alcanzar un acuerdo. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

3. La Comisión Paritaria podrá acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los puntos anteriores.

Capítulo II

Igualdad de trato y de oportunidades

Artículo 9. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

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

2. De acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en las empresas afectadas por la normas citadas, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, o norma que lo sustituya.

3. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

4. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

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

a. Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

b. Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

c. En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate.

d. En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.

e. El nomenclátor de las distintas figuras profesionales se realizará en un lenguaje no sexista y las actividades de prevención integrarán la perspectiva de género con arreglo a las recomendaciones técnicas del Servicio de prevención correspondiente.

f. La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen.

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

6. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su Disposición Final Primera. En su defecto, se recomienda la herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer.

Artículo 10. Violencia de género

1. La trabajadora o trabajador que justifique ante la empresa, mediante la existencia de una resolución judicial ser víctima de violencia de género tendrá derecho, a fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con su proporcional reducción de su remuneración, a través de la adaptación del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

2. La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género declarada en sentencia judicial y que por dicho motivo 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 a la trabajadora o trabajador las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

3. Se establece como ampliación y mejora de lo establecido en el art. 46-1º del E.T (el cual regula la figura de la excedencia forzosa), la existencia de una nueva modalidad de excedencia forzosa por plazo máximo de 1 año, de la que podrán hacer uso las trabajadoras o trabajadores víctimas de violencia de género, los cuales y amparados

por resolución judicial justifique su auténtica necesidad de proceder a la suspensión de su contrato de trabajo.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora o trabajador, 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 de la correspondiente Consellería o los servicios de salud de la Seguridad Social, ello sin perjuicio de la obligación que tiene el trabajador o trabajadora de comunicarlo a la empresa.

Artículo 11. Protocolos de Prevención del acoso por razón de sexo y/o sexual

A los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007) y salvo que se hubiese pactado a nivel de empresa un Protocolo propio, las empresas del sector se adhieren específicamente al Protocolo pactado a nivel sectorial en el Acuerdo Marco de Comercio a nivel estatal.

Capítulo III

Acceso al empleo, contratación y formación

Artículo 12. Principios generales

1. Sin perjuicio de lo que establezcan los planes de igualdad elaborados conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el acceso al empleo respetará en todo caso los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación.

2. Las empresas valorarán específicamente las competencias y conocimientos acreditados conforme al Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el catálogo nacional de cualificaciones profesionales.

3. Las vacantes existentes en las empresas se comunicarán a la representación legal de los trabajadores y se publicarán en el tablón de anuncios.

4. Las partes firmantes manifiestan su clara y decidida voluntad por la seguridad y la calidad del trabajo en el sector, siendo propósito de ambas el fomento de la estabilidad en el empleo, mediante el desarrollo de políticas de recursos humanos tendentes a la adecuación de la contratación y transformación de la plantilla en contratos de carácter indefinido.

Igualmente, se priorizará la formalización de los contratos de trabajo regulados en el presente Convenio por parte de las empresas frente a otras modalidades de intermediación en el mercado laboral, a fin de promover el desarrollo profesional y la estabilidad en el empleo.

5. En el ámbito de las relaciones entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, así como en su caso con las Secciones Sindicales se impulsará el establecimiento de mecanismos para el seguimiento de las políticas de empleo que, en todo caso, tenderán a garantizar la estabilidad en el mismo.

6. El cómputo del total de contratos temporales en la empresa, atenderá a una base promediada anualmente.

7. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Artículo 13. Fomento de la contratación indefinida

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

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

3. Las previsiones del presente Convenio Colectivo sobre duración máxima del contrato eventual o por circunstancias de la producción y sobre regulación de las horas complementarias sólo podrán ser aplicadas por las Empresas si cumplen con los siguientes requisitos:

a) Que el porcentaje de empleos indefinidos en la plantilla sea superior al 50 % de la misma.

b) Que el número de contratos de puesta a disposición en la empresa no supere el 15 % del volumen de empleo de la misma.

En el caso de que no se cumplan los anteriores requisitos será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Para el cómputo del total de contratos temporales en la empresa, se atenderá a la totalidad de centros de trabajo y se calculará sobre una base promediada anualmente, excluyendo en todo caso los contratos los contratos formativos, los de relevo y los de interinidad.

Artículo 14. Periodo de prueba

1. Se establecen los siguientes periodos de prueba:

- Grupos IV y V: seis meses.

- Grupos III y II: tres meses.

- Grupo I: un mes.

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

2. Será nulo el pacto que establezca período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

3. Durante el período de prueba cualquiera de las partes contratantes podrá desistir del contrato, sin que dicho desistimiento produzca efecto alguno para ninguna de las partes.

Artículo 15. Contratación a tiempo parcial

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

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

3. Las empresas informarán a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que éstos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.

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

4. 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 solo 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) Solo 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 en ningún caso podrá ser inferior al treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato y podrá alcanzar, en las Empresas que cumplan las medidas para el fomento de la contratación indefinida establecidas en el presente Convenio Colectivo, el cincuenta por ciento de las horas ordinarias contratadas, siempre que la suma de las horas ordinarias y las complementarias no supere la jornada máxima establecida en el mismo.

d) El trabajador 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 concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1. La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

3. 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 la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador 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 que se establecen en la letra c).

h) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

i) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos 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.

5. El personal que haya suscrito el pacto específico sobre horas complementarias regulado en el apartado 4 del presente artículo durante al menos tres años, podrá solicitar, con al menos quince días de antelación, el incremento de su jornada en un número de horas no superior al 75% del promedio anual de las horas complementarias realizadas en los tres años inmediatamente anteriores a la solicitud. La solicitud deberá ser tomada en consideración por la Empresa con efectos desde el primer día del mes siguiente a haberse formulado, salvo que concurran causas económicas que deberán ser comunicadas por escrito y de manera motivada.

La ampliación de la jornada ordinaria regulada en el presente apartado no alterará por sí misma el pacto de horas complementarias, que se mantendrá en sus propios términos en cuanto al número y distribución de las pactadas no obstante la ampliación de la jornada ordinaria, siempre con respeto del límite de acumulación de horas ordinarias y complementarias previsto legalmente.

Artículo 16. Contrato para la formación y el aprendizaje

1. El contrato para la formación y el aprendizaje podrá realizarse por una duración mínima de seis meses y una duración máxima de tres años, sin que la permanencia en esta modalidad contractual de la misma persona, sea cual sea la empresa del sector que formalice el contrato, pueda superar la duración máxima establecida.

2. El salario de los trabajadores contratados bajo la modalidad de formación será el resultado de aplicar los porcentajes del 75 % para el primer año y el 85 % para el segundo año y tercer año, al salario de convenio que corresponda al Grupo Profesional en el que esté encuadrado.

Artículo 17. Contrato eventual o por circunstancias de la producción

1. Se podrá concertar contratos eventuales al amparo del art. 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores por una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses. En el caso de suscribir contrato por una duración inferior, éste se podrá prorrogar una única vez. Si el trabajador continuara prestando sus servicios a la finalización de los doce meses, pasará a la condición de contrato fijo ordinario.

2. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Artículo 18. Contrato por obra o servicio determinado

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se podrá celebrar el contrato para la realización

de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a cuatro años. Transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

2. Estos contratos se podrán celebrar para la realización de las siguientes tareas o trabajos:

a) Implantar, desarrollar o implementar programas de calidad, innovación, modernización, adecuación, desarrollo tecnológico, mejora o seguimiento en cualquiera de las áreas de la empresa, siempre que conlleven una inversión.

b) Atender reparaciones o actuaciones puntuales de adecuación de las instalaciones que impliquen organización o producción propia y diferenciada de otras obras o servicios de la empresa, de manera que aunque se enmarque dentro de su actividad habitual pueda deslindarse nítidamente de otras.

3. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Artículo 19. Trabajo a distancia y derechos digitales

1. Será de aplicación lo previsto en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, así como lo previsto en el artículo 88 y concordantes de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, o normas que sustituyan a las citadas.

2. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo crearán una comisión para la puesta en práctica y desarrollo de la normativa citada en el apartado anterior del presente artículo, para su adecuación e incorporación a sector.

Artículo 20. Ceses

El trabajador con contrato superior a un año que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo a la Dirección de la misma, con una antelación de 15 días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

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

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

Artículo 21. Formación

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

a) Programas de formación sectoriales.

b) Programas de formación transversales.

c) Programas de cualificación y reconocimiento profesional.

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

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

el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

3. La cualificación profesional en las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo tendrá en cuenta preferentemente el contenido de los Anexos CDXI y CDXII del Real Decreto 1179/2008, de 11 de julio, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de diecisiete cualificaciones profesionales de nivel 1, así como el Anexo DCXXXI del Real Decreto 889/2011, de 24 de junio, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de determinadas cualificaciones profesionales correspondientes a las Familias Profesionales Artes Gráficas y Comercio y Marketing, y resto de normas relacionadas con la familia profesional correspondiente al ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Capítulo IV

Clasificación profesional

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional

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

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

3. La movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

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

5. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Artículo 23. Factores de encuadramiento

1. El encuadramiento de los trabajadores/trabajadoras incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio Colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a. Conocimientos y experiencia: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b. Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c. Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d. Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e. Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f. Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su

estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 24. Grupos Profesionales

Grupo profesional I

1. Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas o un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Educación Secundaria Obligatoria.

Grupo profesional II

1. Criterios generales: tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional de Grado Básico, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional III

1. Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma de operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/trabajadoras.

2. Formación: titulación o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada equivalentes a Formación Profesional de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional IV

1. Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, pudiendo implicar responsabilidad de mando, tienen contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia dilatada en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional de Grado Superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional V

1. Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia dirección, a quien deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos profesionales adquiridos a través de una experiencia acreditada equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional y con formación específica en el puesto de trabajo.

Capítulo V

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 25. Jornada laboral

1. Se establece durante la vigencia del presente Convenio Colectivo una jornada anual de mil setecientos ochenta horas de trabajo efectivo, siendo la jornada semanal de cuarenta horas de promedio en cómputo trimestral.

2. La distribución de la jornada anual respetará las siguientes reglas:

a) El tiempo de trabajo se considerará de modo tal que, tanto al comienzo como al final de su jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

b) El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá superar los límites establecidos en la legislación laboral vigente.

c) En los casos de jornada partida la interrupción entre ambos períodos no podrá ser superior a cuatro horas.

d) Los trabajadores con contrato a tiempo parcial de duración menor a cuatro horas realizarán su jornada de manera continuada, a excepción del personal de limpieza cuando presten servicios en más de un centro de trabajo de la misma empresa.

Artículo 26. Calendario laboral

1. Con anterioridad al 1 de enero de cada año se elaborará el calendario laboral, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento, que será expuesto en lugar visible para general conocimiento.

2. La confección en tiempo y forma del mencionado calendario laboral será condición imprescindible para hacer uso de la flexibilidad horaria que se regula en el mismo.

Cuando la jornada laboral efectivamente realizada en la Empresa haya superado las 1.780 horas establecidas en el presente Convenio Colectivo debido a la no elaboración del calendario laboral, la Empresa deberá compensar al personal afectado con tres días de descanso antes del 31 de diciembre o abonar el tiempo equivalente como horas extraordinarias en el mes de enero siguiente, salvo que se constate un exceso de jornada diferente.

3. Las empresas llevarán un registro diario de la jornada de cada trabajador, bien mediante sistema manual o digital, en el que se reflejará la hora de entrada y de salida de cada jornada laboral y tiempo empleado en las pausas del trabajo. Dicho registro permanecerá en poder de la empresa durante cuatro años a disposición del trabajador, los representantes legales de los trabajadores y de la inspección de trabajo.

Aquellos trabajadores que, dada la especial responsabilidad de su trabajo y relación de confianza con la empresa, perciban un complemento de libre disponibilidad horaria establecido de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, se considerará que el complemento salarial percibido compensaría en su caso la modificación de jornada que pudiera llevar a efecto en el desarrollo de su trabajo, sin que por ello le exima de registrar diariamente cada jornada.

Lo anterior, es sin perjuicio de las opciones que puedan llevarse a cabo en el seno de la empresa, a fin de adecuar el registro horario a sus particularidades concretas conforme a lo fijado en el párrafo segundo del artículo del 34.9 Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. Flexibilidad horaria

La empresa podrá disponer hasta un máximo de 125 horas del calendario laboral anual, variando la jornada inicialmente establecida, respetando el descanso entre jornadas, de acuerdo con los siguientes requisitos:

a) La empresa preavisará al trabajador con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

b) Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de diez meses desde que se produzcan.

c) Cuando los descansos sean con carácter previo deberán efectuarse por días completos o con reducciones de jornada no inferior a cuatro horas, coincidiendo en este último caso al principio o a la finalización de la misma, salvo pacto en contrario.

d) Para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y los/las trabajadores/as afectados, dentro de los tres meses siguientes a su utilización. En caso de desacuerdo y en el indicado plazo, cada una de las partes señalará un 50%. Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, corresponderá al trabajador/a no se podrán utilizar las fechas que coincidan con períodos estacionales de alta producción señalados por la empresa.

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

Artículo 28. Menores de dieciocho años de edad

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

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

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

Artículo 29. Horas extraordinarias

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

2. Las horas extraordinarias que se realicen se retribuirán con un recargo del 75 por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo. También podrá ser compensado en tiempo de descanso equivalente.

3. La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, si la opción es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será acordada entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados en un plazo de 15 días desde su realización. Concluido este plazo sin acuerdo, el conflicto se someterá a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Artículo 30. Trabajo en festivos

1. Las partes firmantes del presente convenio sustentan el principio de mantener la inactividad mercantil y laboral en domingos y festivos.

2. No obstante, caso de abrirse los establecimientos en los domingos y festivos considerados comercialmente hábiles por disposición administrativa, se asegurará el servicio al cliente con los trabajadores que bien voluntariamente o bien por el contenido de su contenido de su contrato presten servicios.

El número de trabajadores que prestarán servicios será como máximo de la mitad de la plantilla.

Los trabajadores no prestarán servicios más del cincuenta por ciento de los domingos o festivos autorizados y la designación de los trabajadores para cada uno de ellos se realizará de forma rotativa.

3. Los trabajadores asegurarán, mediante su distribución horaria, el disfrute de fines de semana completos adicionales a los que correspondan en las vacaciones al año, es decir sábado y domingo consecutivos o en su defecto fines de semana que comprenderán la tarde del sábado y el domingo en base a la siguiente escala:

a) De 1 a 3 domingos o festivos trabajados – 1 fin de semana de descanso completo de sábado y domingo consecutivos o 2 fines de semana de tarde de sábado y domingo de descanso.

b) De 4 a 6 domingos o festivos trabajados – 2 fines de semana de descanso completo de sábado y domingo consecutivo o 4 fines de semana de tarde de sábado y domingo de descanso.

c) Más de 6 domingos o festivos trabajados – 3 fines de semana de descanso completo de sábado y domingo consecutivo o 6 fines de semana de tarde de sábado y domingo de descanso.

4. Las horas trabajadas serán compensadas, bien con un incremento del 50% en tiempo de descanso, que computará como jornada anual, o bien con un incremento de retribución de idéntica cuantía. La forma de compensación debe ser conocida por el trabajador antes de la realización de dichas jornadas, y en ningún caso el disfrute compensatorio se extenderá más allá de los dos meses.

Artículo 31. Vacaciones anuales

1. Todo el personal afectado por este convenio colectivo disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, más un día más por cada fiesta abonable que no se celebre en domingo que esté comprendida en el período de disfrute de vacaciones.

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

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

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

5. Cuando el período de vacaciones fijado con arreglo a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 32. Retribución de las vacaciones

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

Artículo 33. Licencias y permisos retribuidos

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) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el hecho causante afecte al cónyuge, padres e hijos, la licencia se ampliará hasta tres días. A estos efectos se asimilarán al matrimonio las parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro Público correspondiente.

En los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario el permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua mientras se mantenga el hecho causante.

b) Únicamente aquellas personas trabajadoras que no tengan la carencia suficiente para acceder a la prestación por nacimiento para progenitor distinto de la madre biológica y así lo acrediten ante la Empresa, disfrutarán de tres días en caso de nacimiento de hijo o hija, concediéndose en el mismo supuesto un nuevo permiso de tres días si existieran complicaciones graves para la progenitora o persona neonata.

Los permisos establecidos en los apartados a) y b) se ampliarán en dos días cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 200 km de distancia de ida y otros tantos de vuelta.

Excepcionalmente procederá la ampliación del permiso a cuatro días para el desplazamiento, aunque no se supere los 200 km indicados en el párrafo anterior, cuando por la distancia a recorrer o los medios de transporte existentes se emplee en cada trayecto más de dos horas.

c) Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, cuando no fuere domingo o festivo.

d) Dos días por traslado de domicilio habitual.

e) Quince días naturales en caso de matrimonio.

Esta licencia podrá disfrutarse, siempre que exista mutuo acuerdo, durante el año natural en que se produzca el hecho causante, iniciándose en caso contrario su cómputo el día del mismo.

f) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios oficiales para la obtención de un título académico o profesional.

g) 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.

h) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes en horas coincidentes con su jornada laboral.

Igualmente para acompañar a familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que el mismo se encuentre legalmente a su cargo.

i) En lo que respecta al permiso para el cuidado del lactante establecido en el punto 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a solicitar de la empresa la acumulación en un solo período del equivalente al permiso diario legal, disfrutándose el resultante inmediatamente después de la suspensión del contrato por nacimiento.

En todo lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 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, así como en los apartados 5 y 8 del mismo artículo.

Capítulo VI

Retribuciones

Artículo 34. Conceptos retributivos

1. Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, se distribuyen en el salario base de grupo y, en su caso, los complementos salariales regulados en el mismo.

2. Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su encuadramiento en uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio colectivo.

3. El importe del plus convenio regulado en el artículo 29.3 del Convenio Colectivo para los años 2018-2020, publicado en el BOP de Valencia número 126, de 3-07-2019, queda integrado en el importe del salario base con efectos desde 1 de enero de 2021 con el importe que se refleja en el apartado A.1 del artículo 36 del presente Convenio.

4. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso establecidos.

Artículo 35. Complementos salariales

1. Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un grupo profesional.

2. Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

a) Personales. En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador.

b) De puesto de trabajo. Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

c) Por calidad o cantidad de trabajo. Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la Empresa o un área de la misma.

Artículo 36. Retribuciones y actualización salarial

A. Retribuciones

1. Para el año 2021 se establece un incremento del 0,50%, resultando la siguiente tabla:

Grupo	Salario Base x 15	Retribución anual
1	934,62	14.019,30
2	965,40	14.481,05
3	1.004,94	15.074,10
4	1.095,81	16.437,18
5	1.206,00	18.090,00

2. Para el año 2022 se establece un incremento del 0,75%, sin perjuicio de actualización prevista en el apartado B del presente artículo, resultando la siguiente tabla:

Grupo	Salario Base x 15	Retribución anual
1	941,63	14.124,45
2	972,64	14.589,65
3	1.012,48	15.187,20
4	1.104,03	16.560,48
5	1.215,05	18.225,75

3. Para el año 2023 se establece un incremento del 1,00%, sin perjuicio de actualización prevista en el apartado B del presente artículo, resultando la siguiente tabla:

Grupo	Salario Base x 15	Retribución anual
1	951,05	14.265,75
2	982,37	14.735,60
3	1.022,60	15.339,00
4	1.115,07	16.726,08
5	1.227,20	18.408,00

4. Los atrasos derivados de los incrementos y actualizaciones establecidos en el presente artículo se abonarán en un solo pago, dentro del mes siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de los nuevos valores.

B. Actualización

Si al final de cada año natural del período de vigencia pactado para el presente Convenio Colectivo, el resultado del IPC real de cada año fuese diferente al incremento pactado, se tendrá en cuenta a los efectos de calcular el incremento del año siguiente, sin que en ningún caso de la anterior previsión se pueda derivar devolución de cantidad alguna por parte de las personas trabajadoras.

Artículo 37. Pagas extraordinarias

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho al cobro de tres pagas extraordinarias de devengo anual, cuyo importe consistirá en una mensualidad del salario base de grupo y en su caso, la antigüedad consolidada.

2. Las gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas en doce mensualidades de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En caso contrario se percibirán con arreglo a la costumbre o pacto establecido en cada empresa, y en su defecto:

a) La paga de invierno (Navidad): el 21 de diciembre.

b) La paga de verano: el 30 de junio.

c) La tercera paga: en el mes de marzo.

Artículo 38.- Complemento personal de antigüedad consolidada

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

Capítulo VII

Seguridad social complementaria y salud laboral

Artículo 39. Complemento de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente

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

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

3. El abono del complemento establecido en el presente artículo cesará cuando la persona en situación de Incapacidad Temporal incumpla las pautas de tratamiento establecidas por la Entidad Gestora de la prestación o no comparezca a los controles que ésta determine.

Artículo 40. Jubilación parcial anticipada

A petición del trabajador éste podrá solicitar, si reúne los requisitos necesarios, la jubilación parcial anticipada, permaneciendo en activo a tiempo parcial por el tiempo y jornada que no se sitúe en jubilación, contratando la empresa un sustituto, mediante cualquier modalidad contractual que sea de legal aplicación.

Artículo 41. Seguro colectivo

1. En caso de defunción o de invalidez permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez derivada de accidente o enfermedad profesional, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán protegidos mediante una póliza de seguros de carácter colectivo que cubra estos riesgos y que tendrá un capital contratado de 20.000 euros.

2. Serán beneficiarios de dicha póliza, los trabajadores y las personas que libremente fijen los trabajadores con carácter individual, y, en su defecto los herederos legales que en cada caso corresponda.

3. Las empresas incluidas en el ámbito de este Convenio, deberán acudir a los servicios de la Asociación de Comercios del Mueble de la Comunitat Valenciana (COMERÇMOBLE) al objeto de efectuar la adscripción por cada trabajador a su servicio, mediante certificado individual, suscribiendo las declaraciones que la compañía aseguradora estime necesarias. La entidad patronal suscribirá una póliza colectiva que cubra los riesgos antes indicados con cobertura para todas las empresas del sector comprendidas en el ámbito funcional y territorial de este Convenio con la Compañía de Seguros que estime oportuno.

Una vez efectuadas las declaraciones necesarias, la compañía aseguradora expedirá certificado individual a cada trabajador, remitiéndoselo como comprobante.

4. La póliza podrá efectuarse en la compañía de seguros que la empresa contratante libremente desee, con independencia de la recomendación que se hace de contratación de dicha póliza con compañía recomendada por las asociaciones firmantes del Convenio.

La empresa que no suscriba la mencionada póliza, en la forma descrita en este Convenio, será responsable frente a los herederos legales del trabajador o frente a él mismo, del pago del capital indicado en caso de producirse el hecho que determinase el pago del capital establecido.

5. Al objeto de establecer las normas transitorias necesarias que permitan el cumplimiento de lo establecido en este artículo, dentro del espíritu del mismo y sin riesgos innecesarios para las empresas, se concretan como plazos para efectuar la adscripción a la póliza colectiva antes citada, los siguientes:

- Con carácter general: Un mes desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia del texto del Convenio colectivo.

- Empresas de nueva creación: Un mes desde la fecha de inicio de actividades.

- Nuevas altas trabajador: Un mes desde la superación del período de prueba pactado entre las partes o establecido convencionalmente, en su defecto.

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

Artículo 42. Salud Laboral

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

Obligaciones de las empresas

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

- Evitar los riesgos.

- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

- Combatir los riesgos en su origen.

- Tener en cuenta la evolución de la técnica.

- La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Obligaciones de los trabajadores

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

Los trabajadores con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- Usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos pre- visibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera los medios con los que desarrollen su actividad.

- Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protec- ción facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

- No poner fuera de funcionamiento, y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que a su juicio, entrañe motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras, y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 43. Protección a la maternidad y la lactancia natural

1. La evaluación de riesgos, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de, trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

3. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

4. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

5. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del

hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 44. Prendas de trabajo

1. La empresa facilitará a los trabajadores las prendas de trabajo adecuadas a las funciones que vengán realizando. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las partes, en número de dos prendas, reponiéndose según el estado de la prenda de trabajo que derive de su normal uso.

2. El uso de las prendas de trabajo facilitadas por la empresa será obligatorio para todo el personal de la misma y se considerará infracción disciplinaria el uso de otras distintas.

Capítulo VIII

Derechos sindicales

Artículo 45. Crédito sindical

1. Se establece el derecho a la acumulación de horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

2. El número de horas en qué consiste el crédito horario de cada Sindicato podrá distribuirse por el Sindicato en cuestión entre sus representantes legales en la Empresa.

3. Trimestralmente se comunicará a la Dirección las horas a ceder y los trabajadores beneficiados por la acumulación.

4. Las modificaciones en el número de horas producirán, el día primero del trimestre siguiente a tal variación, el consiguiente reajuste.

Capítulo IX

Régimen disciplinario

Artículo 46. Procedimiento sancionador

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el presente convenio colectivo.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga. Se comunicará a la representación legal de los trabajadores toda falta que conlleve sanción.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 47. Faltas

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

A. Son faltas leves

1. Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo y forma la baja correspondiente cuando se falte el trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio siempre que tenga relevancia en el ámbito laboral.

5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

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

B. Son faltas graves

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

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

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

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trasciendan a éste.

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

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

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

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

C. Son faltas muy graves

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

2. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros del trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración con los compañeros de trabajo.

9. Malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración al público.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual.

11. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante para aquélla.

12. 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.

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

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

15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

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

Artículo 48. Sanciones

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3. Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido.

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

Artículo 49. Prescripción de las faltas

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

Artículo 50. Retirada del permiso de conducir

1. Sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario establecido en el presente Convenio Colectivo, la retirada del permiso de conducir al trabajador por la autoridad administrativa correspondiente, por motivos de infracción de normas de tráfico, siempre que la totalidad de dichas sanciones que llevan aparejadas la resta de puntos lo hayan sido en el ejercicio de sus funciones al servicio de la empresa y la suspensión lo sea por plazo máximo de 12 meses, obligará a la misma a reubicarle en otro puesto de trabajo para el que resulte apto durante el tiempo que dure la retirada del carné, manteniéndole la remuneración que corresponda a su encuadramiento profesional a excepción de los complementos salariales variables (por cantidad o calidad en el trabajo que pudiera tener establecidos en función de su puesto de trabajo), y restituyéndolo al antiguo en cuanto finalice la suspensión de su permiso de conducir.

2. La anterior previsión solo será aplicable para el mismo trabajador por una sola vez por períodos trianuales a computar desde el inicio de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

3. Se exceptúa en todo caso la aplicación de la anterior previsión cuando la retirada del permiso de conducir al trabajador haya obedecido a causas de:

- Imprudencia temeraria.
- Conducir bajo los efectos del alcohol o cualquier tipo de droga o estupefaciente.
- Uso indebido del teléfono móvil durante la conducción.
- No utilización del cinturón de seguridad.
- La falta de comprobación por parte del trabajador del buen estado de los componentes externos del vehículo, si el deterioro o falta de alguno de ellos sea la causa de la sanción.

Capítulo X

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 51. Excedencia

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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

3. Excedencia voluntaria. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El periodo que el trabajador permanezca en situación de excedencia voluntaria conforme a lo establecido en este artículo no 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.

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

Artículo 52. Suspensión del contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo

1. Además de lo previsto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece el derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un periodo no superior al año para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

2. Como desarrollo de lo previsto en el artículo 23.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, se establece el derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un periodo no superior al año para los trabajadores que acrediten estar cursando estudios para la obtención de títulos oficialmente reconocidos de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificados 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.

3. Las solicitudes de suspensión reguladas en el presente artículo deberán formularse por escrito con al menos quince días de antelación, salvo supuestos justificados de fuerza mayor para atender a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, indicando expresamente el periodo de suspensión solicitado.

4. El reingreso deberá solicitarse con al menos quince días de antelación a la finalización de la excedencia concedida, perdiéndose el derecho a la reincorporación en caso contrario.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final del anterior periodo de suspensión.

Artículo 53. Suspensión del contrato por nacimiento

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

Artículo 54. Reducción de jornada por guarda legal

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

2. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un 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.

3. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Mediante acuerdo entre empresa y trabajador esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

4. La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más 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.

5. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, sin perjuicio de las necesidades productivas y organizativas que las empresas acrediten. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

6. En el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo se acordarán cuantas iniciativas se orienten a promover la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación

de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

Disposición Adicional Primera sobre seguimiento de los efectos de la regulación del trabajo en festivos

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, a instancia de cualquiera de las partes firmantes, podrá efectuarse por parte de la Comisión Paritaria un seguimiento sobre los efectos de la regulación del trabajo en festivos en el volumen de empleo y en la competitividad de las empresas del sector, formulándose, en su caso, propuestas para su revisión.

Disposición Adicional Segunda sobre articulación la negociación autonómica sectorial

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

Disposición Adicional Tercera sobre equivalencias entre las figuras profesionales y los Grupos Profesionales

Se estará a lo previsto en la Disposición Transitoria del convenio colectivo de trabajo de Comercio de Muebles de la Provincia de Valencia para los años 2018-2019-2020 publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia número 126 de 3 de julio de 2019.

2021/9646