

III. ACTES ADMINISTRATIUS

C) ALTRES ASSUMPTE

Conselleria d'Educació, Cultura, Universitats i Ocupació

RESOLUCIÓ de 2 de juliol de 2024, del Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu del sector de comerç de mobles de la Comunitat Valenciana 2024 – 2027.

Vist el text del Conveni col·lectiu del sector de comerç de mobles de la Comunitat Valenciana 2024 - 2027, subscrit per la comissió negociadora, integrada, d'una part, per l'Associació de Comerços del Moble de la Comunitat Valenciana (COMERÇMOBLE) i, d'una altra, per la part social, composta per la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO PV) i per la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV), i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors), en l'article 2.1.a del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i en els articles 3 i 4 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, este Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes, d'acord amb l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, amb l'article 17.o del Decret 136/2023, de 10 d'agost, del Consell, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació, i amb l'article 28.3.j de l'Orde 9/2024, de 25 d'abril, de la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació, per la qual es desplega el Decret 136/2023, de 10 d'agost, del Consell, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació,

RESOL

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, amb notificació a la comissió negociadora, i el depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 2 de juliol de 2024

Aurora Valero Alcaraz

Cap del servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes

CONVENI COL·LECTIU DEL
SECTOR DE COMERÇ DE MOBLES DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2024-2027

Índex

Article 1. Parts negociadores i àmbits d'aplicació

Àmbit funcional i territorial

Àmbit personal

Àmbit temporal

Article 2. Denúncia, pròrroga i terminis

Article 3. Condicions laborals sectorials

Article 4. Garantia *ad personam*

Article 5. Vinculació a la totalitat i legislació aplicable

Article 6. Comissió Paritària

Article 7. Inaplicació de les condicions de treball

Article 8. Procediment per al coneixement i la resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial del present conveni col·lectiu

Article 9. Igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit laboral

Article 10. Violència de gènere

Article 11. Actuacions contra l'assetjament en l'àmbit laboral

Article 12. Principis generals

Article 13. Foment de la contractació indefinida

Article 14. Període de prova

Article 15. Contractació a temps parcial

Article 16. Contracte formatiu

Article 17. Contracte per circumstàncies de la producció

Article 18. Contracte fix discontinu

Article 19. Treball a distància

Article 20. Extinció i denúncia dels contractes

Article 21. Formació

Article 22. Sistema de classificació professional

Article 23. Factors d'enquadrament

Article 24. Grups professionals

Grup professional I

Grup professional II

Grup professional III

Grup professional IV

Grup professional V

Article 25. Jornada laboral

Article 26. Calendari laboral

Article 27. Flexibilitat horària

Article 28. Treball en festius

Article 29. Registre de jornada

Article 30. Menors de díhuit anys

Article 31. Hores extraordinàries

Article 32. Vacacions anuals

Article 33. Retribució de les vacances

Article 34. Llicències i permisos retribuïts

Article 35. Conceptes retributius

Article 36. Complementos salarials

Article 37. Retribucions i actualització salarial

Retribucions

Actualització

Article 38. Pagues extraordinàries

Article 39. Complement personal d'antiguitat
Article 40. Dietes, desplaçaments i gastos de viatge
Article 41. Complement d'incapacitat temporal per malaltia o accident
Article 42. Assegurança col·lectiva
Article 43. Salut laboral
 Obligacions de les empreses
 Obligacions de les persones treballadores
Article 44. Protecció a la maternitat i la lactància natural
Article 45. Roba de treball
Article 46. Drets sindicals
Article 47. Procediment sancionador
Article 48. Faltes
Article 49. Sancions
Article 50. Prescripció de les faltes
Article 51. Excedència
Article 52. Suspensió de contracte per naixement
Article 53. Reducció de jornada per guarda legal
Article 54. Adaptacions de la duració i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, per motius de conciliació de la vida familiar i laboral
Disposició addicional primera, sobre estructura retributiva i complement d'incapacitat temporal
Disposició addicional segona, sobre complement personal d'antiguitat
Disposició addicional tercera, sobre previsions d'aplicació provincial
Disposició addicional quarta, sobre equivalències entre la classificació professional dels àmbits provincials anteriors al present conveni col·lectiu i els grups professionals regulats en este
Annex I. Model de consulta sobre classificació professional
Annex II. Model de denúncia situacions d'assetjament

CAPÍTOL PRIMER DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Parts negociadores i àmbits d'aplicació

El present conveni col·lectiu s'ha pactat, d'una part, per l'Associació de Comerços del Moble de la Comunitat Valenciana (COMERÇMOBLE) i, d'una altra part, pels sindicats Federació de Servicis, Mobilitat i Consum d'UGT País Valencià (FeSMC UGT) i Federació de Servicis de CC.OO. del País Valencià (SERVICIS-CCOO). Les dos parts es reconeixen mútuament legitimació per a negociar el present conveni i per a subscriure'l en els termes que consten.

Àmbit funcional i territorial

Es regiran pel present conveni totes les empreses els centres de treball de les quals radiquen a la Comunitat Valenciana, independentment de la seua dimensió o naturalesa jurídica, que es dediquen a l'activitat del comerç, tant al detall com a l'engròs, de mobles de la llar, de cuina, de bany, d'oficines, i dels seus complements, comporten o no els treballs i les reformes necessàries per a la decoració, la instal·lació i l'adequació de l'espai, i aquelles en les quals, simultàniament amb altres activitats, la principal siga la de comerç del moble.

Amb caràcter enunciatiu i no exhaustiu, l'àmbit d'aplicació d'este conveni es referix als següents CNAE:

- 4647: comerç a l'engròs de mobles, catifes i aparells d'il·luminació
- 4759: comerç al detall de mobles, aparells d'il·luminació i altres articles d'ús domèstic en establiments especialitzats

Amb caràcter igualment enunciatiu i no exhaustiu, l'àmbit d'aplicació del present conveni es referix als següents epígrafs de l'IAE:

- 615.2 Comerç a l'engròs de mobles.
Nota. Este epígraf comprén el comerç a l'engròs de mobles de tota classe (de fusta, metàl·lics, etc.), i per a tot ús (domèstic, d'oficina, escolar, etc.), així com el comerç a l'engròs de matalassos i somiers.
- Grup 653. Comerç al detall d'articles per a l'equipament de la llar i la construcció. Este grup engloba els epígrafs següents:
 - 653.1 Comerç al detall de mobles (excepte els d'oficina.)
 - 653.5 Comerç al detall de portes, finestres i persianes, motlures i marcs, tarimes i parquet-mosaic, cistelleria i articles del suro.
 - 653.6 Comerç al detall d'articles de bricolatge.
 - 653.9 Comerç al detall d'altres articles per a l'equipament de la llar n. c. a. p.

Tant els CNAE com els epígrafs de l'IAE detallats anteriorment podran ser ampliat, reduïts o complementats per la comissió negociadora en funció dels canvis que es produïsquen en la classificació nacional d'activitats econòmiques.

Àmbit personal

Es regiran pel present conveni totes les persones treballadores al servei de les empreses afectades per este. S'exclouen de l'àmbit personal els supòsits que preveu l'article 1.3 de l'Estatut dels Treballadors. El personal vinculat a l'empresa per un contracte laboral especial de l'article 2 de l'Estatut dels Treballadors es regirà per la seua regulació específica i pel que disposa el seu contracte individual.

Àmbit temporal

El present conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2024 i expirarà el dia 31 de desembre de 2027.

Article 2. Denúncia, prorroga i terminis

1. El conveni col·lectiu es prorrogarà d'any en any si, almenys un mes abans de la data d'expiració, no és denunciat per alguna de les parts mitjançant comunicació escrita, de la qual l'altra part haurà de justificar la recepció, remetent còpia per al registre a l'autoritat laboral.
2. En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació, es procedirà a constituir la comissió negociadora; la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i les dos parts establiran un calendari o pla de negociació, que s'haurà d'iniciar en un termini màxim de quinze dies a comptar de la constitució de la comissió negociadora.
3. El termini màxim de negociació del nou conveni col·lectiu serà de dos anys. Conclòs el període de negociació sense que s'haja arribat a l'acord de conveni, les parts sotmetran les discrepàncies a una mediació i, si no arriben a un acord en esta tampoc, a un arbitratge. Estos procediments es desenrotllaran conforme a l'Acord interconfederal sobre solució extrajudicial de conflictes col·lectius al qual les parts negociadores es troben adherides.

Article 3. Condicions laborals sectorials

Les parts firmants del present conveni col·lectiu es comprometen a efectuar un seguiment de les condicions establides en tots els convenis d'empresa o en els convenis col·lectius per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades que puguen subscriure's en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, amb vista al fet que les condicions de treball i el marc de les relacions laborals en el sector contribuïsquen al funcionament normal del mercat i a l'estabilitat de l'ocupació.

Article 4. Garantia *ad personam*

Les condicions pactades formen, com a norma general, un tot orgànic indivisible, i a l'efecte d'aplicació pràctica, es considerarà globalment.

Les condicions econòmiques contingudes en este conveni són mínimes, per la qual cosa les empreses podran establir condicions més beneficioses respecte a les convingudes.

Podrà operar la compensació i l'absorció quan els salaris siguen realment abonats, en conjunt i en el còmput anual, siguen més favorables per a les persones treballadores que els fixats en l'orde normatiu o per conveni. Els complements de lloc de treball establits en les empreses es regiran per les seues pròpies normes, quan estes no siguen contràries al que s'establix en el present conveni col·lectiu.

Article 5. Vinculació a la totalitat i legislació aplicable

1. El conjunt de drets i obligacions, pactats en el present conveni, constituïx un tot indivisible, per consegüent, sense perjudi de la vigència de la resta del conveni, en el cas que parcialment o totalment algun article del present conveni quedara sense validesa, la Comissió Negociadora haurà d'esmenar les deficiències observades, i si no hi haguera mutu acord, les parts decidiran sobre el seu sotmetiment als mecanismes previstos en el VII Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9558, de 21.03.2023), o norma que el substituïska.
2. En el que no es preveu en este conveni, s'haurà de tindre en compte el que es disposa en la legislació vigent, i altres normes que siguen aplicables.

CAPÍTOL SEGON INTERPRETACIÓ I APLICACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU

Article 6. Comissió Paritària

1. Les parts negociadores acorden establir una comissió paritària, com a òrgan d'interpretació i vigilància del compliment d'este conveni, amb caràcter preceptiu, les funcions de la qual seran:

- a) El coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i la interpretació d'este conveni col·lectiu. Les consultes en matèria de classificació professional hauran de formular-se necessàriament en el model que establix l'annex d'este conveni col·lectiu.
- b) Vigilància del compliment col·lectiu dels pactes.
- c) Intervindre en els procediments d'interpretació, mediació i arbitratge amb caràcter preceptiu en els conflictes col·lectius sobre interpretació o aplicació del conveni, així com en la resolució dels conflictes que se li sotmeten sobre la determinació del calendari laboral i sobre la distribució del descans setmanal en els termes que establixen els articles d'este conveni col·lectiu.
- d) Intervindre en la resolució de les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta relatius a la no aplicació de les condicions de treball que establix este conveni col·lectiu.
- e) L'adaptació o, si és el cas, la modificació del conveni durant la seua vigència.
- f) L'adopció d'acords parcials per a modificar algun o alguns dels continguts del conveni prorrogats, amb la finalitat d'adaptar-los a les condicions en les quals, després de la finalització de la vigència pactada, es desenrotlle l'activitat en el sector, i establir expressament la seua vigència.
- g) La intervenció prèvia, en cas de desacord, durant el procés de negociació dels plans d'igualtat, en els termes que preveu l'article 5.6 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, o la norma que el substituïska.

2. La Comissió Paritària estarà integrada paritàriament per un màxim de sis membres per cada una de les representacions sindical i empresarial firmants d'este conveni col·lectiu.

Podrà utilitzar els servicis ocasionals o permanents d'assessors/ores en totes les matèries que siguen de la seua competència. Estos assessors/ores seran designats lliurement per cada una de les parts.

S'entendrà vàlida la comissió quan assistisca a la reunió la majoria de cada representació.

3. A fi d'aconseguir la màxima celeritat en el procediment, es prioritzarà la utilització de mitjans telemàtics en el funcionament de la Comissió Paritària, el domicili de la qual es fixa en avinguda del Cid, 2, 4t-C, de 46018-València, amb correu electrònic cp.comercio.mueble@gmail.com.

4. Les dos parts convenen a comunicar a la comissió paritària tots els dubtes, les discrepàncies i els conflictes que puguen produir-se a conseqüència de la interpretació i l'aplicació del conveni col·lectiu perquè la comissió emeta un dictamen o actue de la manera prevista reglamentàriament.

5. La comissió haurà de reunir-se en un termini màxim de quinze dies hàbils des que es reba la consulta. S'exceptua el cas que la comissió haja de reunir-se per a resoldre discrepàncies sobre la inaplicació de condicions de treball, cas en què el termini màxim per a pronunciar-se serà de set dies. Transcorregut este

termini sense que es reunisca la comissió, la part consultant tindrà expedida la via judicial, l'arbitratge previst en l'article 48 d'este conveni o la possibilitat d'acudir al Tribunal d'Arbitratge Laboral, segons casos.

Les empreses no adscrites a les organitzacions empresarials firmants del present conveni col·lectiu, que sol·liciten la intervenció de la Comissió Paritària, hauran d'abonar a la comissió, en concepte de cànon d'organització i convocatòria d'esta, la quantitat de 300 €. Per acord unànim de la comissió, es podrà exigir un cànon de 150 € a les persones treballadores que sol·liciten la seua intervenció, si s'apreciara temeritat o mala fe per la seua banda.

6. Amb vista a solucionar de manera efectiva les discrepàncies en la negociació dels acords que haja de conèixer la comissió paritària, en virtut del que establix este conveni col·lectiu o sobre la base de la normativa aplicable, les parts acorden que hauran de sotmetre la controvèrsia al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

7. Les parts firmants d'este conveni col·lectiu es comprometen a efectuar un seguiment de les condicions establides en els convenis d'empresa o en els convenis col·lectius per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades que es puguén subscriure en el seu àmbit territorial d'aplicació, per tal que les condicions de treball i el marc de les relacions laborals en el sector contribuïsquen al funcionament normal del mercat i a l'estabilitat de l'ocupació.

Article 7. Inaplicació de les condicions de treball

El procediment per a iniciar la inaplicació del present conveni col·lectiu serà el següent:

1. L'empresa que decidisca iniciar la inaplicació del present conveni haurà de comunicar a la comissió paritària del present conveni l'obertura del procediment, al mateix temps d'iniciar el període de consultes, remetent la documentació pertinent i la justificació de la mesura que proposa, sempre dirigida al manteniment de l'ocupació.

En la proposta d'inaplicació hauran de figurar clarament les noves condicions de treball i la seua duració, que seran revisables anualment, excepte si hi ha un pacte en contra, i tindran com a màxim la duració d'este conveni col·lectiu.

2. El període de consultes haurà de tindre una duració no superior a quinze dies. Este període versarà sobre les causes motivadores de la proposta empresarial i sobre la possibilitat d'evitar o reduir-ne els efectes, així com les mesures necessàries per a atenuar-ne els efectes per als treballadors i treballadores afectats, sempre amb la motivació última de mantindre els llocs de treball.

S'haurà de documentar la causa mitjançant una memòria explicativa d'esta i relacionar les mesures de caràcter general que s'haja previst prendre, en funció de la causa que s'al·legue.

3. La interlocució per a esta negociació seran les seccions sindicals, quan així ho acorden, o bé la representació unitària dels treballadors i treballadores. En cas de no haver-hi representació legal dels treballadors i les treballadores, s'atribuirà la representació legal d'estos, en proporció a la representativitat, dels sindicats firmants del present conveni, excepte acord en contra. Esta comissió serà com a mínim de tres membres.

La persona empresària podrà atribuir la seua representació a l'organització empresarial firmant del present conveni.

Els acords es prendran per majoria simple.

4. Després del període de consultes, l'acord haurà de remetre's a la comissió paritària del conveni col·lectiu dins dels set dies següents a la seua consecució, amb la relació expressa de les noves condicions de treball que cal aplicar en l'empresa.

5. Si no hi ha acord, després de realitzar el període de consultes, se sotmetrà la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu, que disposarà d'un màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar del dia del requeriment. Si hi ha acord de la comissió paritària, totes les parts negociadores estaran sotmeses a este. En cas de discrepància, esta decidirà sotmetre'l a l'arbitratge o els mecanismes arrellegats en el VII Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 21-03-2023) o posteriors. En cas que no s'arribe a un acord o un laude arbitral, es considerarà la discrepància no resolta als efectes legals oportuns.

La comissió paritària estarà obligada a tractar i mantindre en la màxima reserva la informació rebuda i les dades a les quals hagen tingut accés a conseqüència del que establixen els paràgrafs anteriors, i a observar, per consegüent, sigil professional respecte de tot.

Article 8. Procediment per al coneixement i la resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial del present conveni col·lectiu

1. En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni col·lectiu, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, comptadors des que la discrepància se li plantege.
2. Sotmesa la discrepància a la comissió paritària, s'oïran les parts successivament i tantes vegades com siga necessari, a les quals s'instarà a arribar a un acord. Conclòs el procés de mediació, s'alçarà l'acta amb el resultat de l'intent de mediació i, en tot cas, es respectarà el termini improrrogable de set dies comptats des que se li haja plantejat la discrepància.
3. La comissió paritària podrà acordar seguir un procediment de mediació diferent del descrit en els punts anteriors.

CAPÍTOL III
IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS

Article 9. Igualtat efectiva entre dones i hòmens en l'àmbit laboral

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens, mesures que hauran de negociar, i si és el cas acordar, amb la representació legal dels treballadors i les treballadores en la forma que es determine en la legislació laboral.
2. D'acord amb el que preveu la disposició transitòria dotzena de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, sobre l'aplicació gradual dels articles 45 i 46 en la redacció del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens en el treball i l'ocupació, en les empreses afectades per les normes esmentades, les mesures d'igualtat a què es referix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a elaborar i aplicar un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, o la norma que el substituïska.
3. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, amb negociació o consulta prèvies, si és el cas, amb la representació legal de les persones treballadores, quan l'autoritat laboral haja acordat en un procediment sancionador substituir les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació d'este pla, en els termes que es fixen en l'acord indicat.
4. L'elaboració i la implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, amb consulta prèvia a la representació legal de les persones treballadores.
5. Amb la finalitat de promoure en l'àmbit d'aplicació d'este conveni col·lectiu clàusules que permeten fer realitat la plena incorporació de la dona al món laboral, en igualtat de condicions que els hòmens i sense discriminació de cap mena, les parts estableixen els compromisos següents:
 - a. Les ofertes d'ocupació es redactaran de manera que no continguén cap esment que induïska a pensar que es dirigixen exclusivament a persones d'un sexe o l'altre.
 - b. Els procediments de selecció que impliquen promoció han de respectar el principi d'igualtat d'oportunitats.
 - c. En matèria de contractació, es promourà que, a igual mèrit i capacitat, es preveja positivament l'accés del gènere menys representat en el grup professional de què es tracte.
 - d. En matèria de formació, es promourà el principi d'igualtat d'oportunitats en les accions formatives referides a les relacions interpersonals en l'empresa.
 - e. El nomenclàtor de les diferents figures professionals es realitzarà en un llenguatge no sexista i les activitats de prevenció integraran la perspectiva de gènere d'acord amb les recomanacions tècniques del servei de prevenció corresponent.
 - f. La retribució salarial establida en este conveni per a llocs d'igual valor en els diferents grups professionals serà la mateixa, siga satisfeta directament o indirectament, i qualsevol que siga la naturalesa d'esta, salarial o extrasalarial, sense que puga produir-se cap discriminació per raó de sexe

en cap dels elements o condicions d'aquella, independentment del gènere al qual pertanguen les persones que els exercisquen.

Per a este fi, s'atendrà la naturalesa de les funcions o les tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per a exercir-les, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què estes activitats es duen a terme en realitat siguen equivalents, tot això d'acord amb el que estableix l'article 4 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i hòmens.

6. El registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla de les empreses afectades per este conveni col·lectiu, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o del mateix valor es durà a terme d'acord amb el que preveu el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i hòmens, i específicament el procediment de valoració dels llocs de treball previst en la disposició final primera. Si no és possible, es recomana la [ferramenta d'autodiagnòstic de bretxa salarial de gènere](#) de l'[Institut de la Dona](#).

7. En matèria d'igualtat i no-discriminació LGTBI en les empreses, les parts negociadores es comprometen a complir el que preveu la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, d'acord amb el seu desplegament reglamentari.

Article 10. Violència de gènere

1. Les treballadores que tinguen la consideració de víctimes de violència de gènere tindran dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa. Estos drets es podran exercir en els termes que per a estos supòsits concrets s'establisquen en els acords entre l'empresa i la representació de les persones treballadores, o conforme a l'acord entre l'empresa i les treballadores afectades.

2. Les treballadores que tinguen la consideració de víctimes de violència de gènere que es vegen obligades a abandonar el lloc de treball en la localitat a on estaven prestant els seus servicis, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En tals supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a les treballadores les vacants existents en este moment o les que es puguén produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball tindran una duració inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupaven les treballadores.

Acabat este període, les treballadores podran optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En este últim cas, es perdrà l'obligació de reserva esmentada.

Article 11. Actuacions contra l'assetjament en l'àmbit laboral

1. D'acord amb el que preveu la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, en l'àmbit d'este conveni col·lectiu es promouran les condicions de treball que eviten les situacions d'assetjament amb el principi general de col·laboració entre les empreses i la representació de les persones treballadores perquè hi haja tolerància zero davant de qualsevol tipus d'assetjament.

Es considera assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament realitzat de manera sistemàtica o recurrent en el temps, en el si d'una relació de treball, que supose directament o indirectament un menyspreu o un atemptat contra la dignitat de la persona, a la qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de manera intimidatòria, degradant, humiliant, violenta o hostil i que pretén anul·lar la seua capacitat, promoció professional o permanència en el lloc de treball, i que afecta negativament l'entorn laboral de la persona treballadora en les seues funcions diàries.

Constituïx assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïsca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es considera assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

2. En les empreses que no hagen elaborat un pla d'igualtat, amb caràcter general s'establixen estes mesures preventives:

- a. Sensibilitzar la plantilla tant pel que fa a la definició i les formes de manifestació dels diferents tipus d'assetjament com als procediments d'actuació que estableix este article per als casos en què este puga produir-se.
- b. Impulsar l'aplicació del principi de no tolerància i de corresponsabilitat quant als comportaments laborals que es desenrotllen en les empreses, especialment per part del personal amb més nivell de comandament i de responsabilitat.
- c. Promoure iniciatives formatives que afavorisquen la comunicació entre personal amb capacitat de comandament i els respectius equips de treball en qualsevol dels nivells jeràrquics.

3. Les persones que se senten assetjades podran posar-ho immediatament en coneixement de la direcció de l'empresa de manera directa, o bé a través de la representació sindical. També podrà formular una denúncia d'assetjament qualsevol persona que tinga coneixement de la situació. En qualsevol cas, la direcció de l'empresa comptarà en totes les seues actuacions amb la representació sindical, i, en tot cas, ambdós es regiran per estos principis i criteris d'actuació:

- a. Garantia de confidencialitat i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, amb la preservació, en tot cas, de la identitat i les circumstàncies personals de qui denuncie. Per a esta finalitat, les persones responsables d'atendre la denúncia d'assetjament respectaran en tot cas les condicions de sigil i discreció que indique la persona afectada.
- b. Garantia que la persona assetjada puga seguir en el seu lloc de treball en les mateixes condicions si eixa és la seua voluntat. Amb este objectiu, s'adoptaran les mesures cautelars orientades al cessament immediat de la situació d'assetjament, per a la qual cosa es tindran en compte les necessitats organitzatives i productives que hi puguin concórrer.
- c. Prioritat i tramitació urgent de les actuacions, que s'orientaran a la investigació exhaustiva dels fets pels mitjans que permeten aclarir-los més eficaçment. Amb esta finalitat, les persones responsables d'atendre la denúncia s'entrevistaran amb les parts i promouran solucions que accepten les parts implicades, i per a això estes podran estar acompanyades de qui decidisquen.
- d. Garantia d'actuació, amb l'adopció de les mesures necessàries, incloent-hi, si és el cas, les de caràcter disciplinari, contra la persona o les persones les conductes d'assetjament de les quals resulten provades. A tal fi, si en el termini de deu dies hàbils des que es va tindre coneixement de la denúncia no s'ha aconseguit una solució, començarà el corresponent procediment formal per a esclarir definitivament els fets denunciats, amb una duració que no ha d'excedir mai quinze dies naturals, i en què seran aplicables totes les garanties establides en l'article 94 d'este conveni col·lectiu. Les parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de confiança, que haurà de guardar sigil i confidencialitat sobre tota la informació a què tinga accés i, especialment, respecte de les actuacions dutes a terme per les persones responsables d'atendre la denúncia.
- e. Indemnitat davant de represàlies, amb la garantia que no es produirà un tracte advers o un efecte negatiu en una persona a conseqüència de la presentació d'una denúncia o manifestació en qualsevol sentit dirigida a impedir la situació d'assetjament i a iniciar les actuacions que estableix este article.

Una vegada concloses les actuacions anteriors, i en un termini màxim de quinze dies naturals, la direcció de l'empresa adoptarà les mesures correctores i les comunicarà a la representació sindical.

CAPÍTOL III ACCÉS A L'OCUPACIÓ, CONTRACTACIÓ I FORMACIÓ

Article 12. Principis generals

1. Sense perjudi del que establisquen els plans d'igualtat elaborats segons el que disposa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, l'accés a l'ocupació respectarà en tot cas els principis constitucionals d'igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació i la no discriminació.
2. Les empreses valoraran específicament les competències i els coneixements acreditats conforme al Reial decret 1128/2003, de 5 de setembre, pel qual es regula el Catàleg nacional de qualificacions professionals.

Article 13. Foment de la contractació indefinida

1. Les dos parts acorden la incorporació immediata al text del conveni col·lectiu de qualsevol modalitat de contractació indefinida que puga entrar en vigor durant la vigència d'este.
2. Com a mesura per a fomentar l'ocupabilitat juvenil, s'acorda l'extinció del contracte prevista en la disposició addicional 10a de l'Estatut dels Treballadors exclusivament en aquells supòsits en els quals les persones treballadores afectades complisquen els requisits exigits per la normativa de seguretat social per a tindre dret al 100 % de la pensió ordinària de jubilació en la seua modalitat contributiva. Esta mesura es vincula a objectius coherents de política d'ocupació, com ara la millora de l'estabilitat en l'ocupació; per a això, es farà una nova contractació per al mateix o diferent lloc de treball que ocupava la persona treballadora el contracte laboral de la qual s'extingisca per esta via. En tot cas, s'informarà la representació legal dels treballadors i les treballadores de l'adopció de la mesura.

Article 14. Període de prova

1. S'establixen estos períodes de prova:

- Grups IV i V: sis mesos.
- Grups III i II: tres mesos.
- Grup I: un mes.

No podrà establir-se en els contractes de duració determinada un període de prova amb una duració superior als dos terços de la duració del contracte.

2. Serà nul el pacte que establisca un període de prova quan la persona treballadora haja exercit les mateixes funcions amb anterioritat en la mateixa empresa, amb qualsevol modalitat de contractació.
3. Durant el període de prova, qualsevol de les parts contractants podrà desistir del contracte, sense que el desistiment produísca cap efecte per a cap de les parts.

Article 15. Contractació a temps parcial

1. Les persones treballadores contractades a temps parcial tindran els mateixos drets i igualtat de tracte en les relacions laborals que les altres persones treballadores de plantilla, excepte les limitacions que es deriven de la naturalesa i duració del seu contracte.
2. La jornada de les persones treballadores a temps parcial s'haurà de registrar dia a dia i totalitzar-se mensualment, entregant còpia a la persona treballadora, juntament amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores fetes en cada mes, tant les ordinàries com les complementàries.
3. Les empreses hauran d'informar les persones treballadores sobre l'existència de llocs de treball vacants, de manera que estos puguen formular sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa, o per a l'increment del temps de treball de les persones treballadores a temps parcial. Amb esta finalitat, hauran d'informar de les vacants existents a la representació legal de les persones treballadores.

Amb caràcter general, les sol·licituds a què es referix el present apartat hauran de ser preses en consideració, en la mesura que siga possible, per l'empresa, i tindran prioritat les del personal que haja pactat la realització d'hores complementàries. La denegació de la sol·licitud haurà de notificar-se a la persona treballadora per escrit i de manera motivada.

Article 16. Contracte formatiu

1. La duració del contracte per a la formació en alternança es regirà pel que es preveu en la normativa d'aplicació.
2. La retribució serà el setanta-cinc per cent el primer any i el huitanta-cinc per cent el segon, respecte de la fixada per al grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas la retribució per a estos contractes podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

Article 17. Contracte per circumstàncies de la producció

1. Es podran concertar contractes per circumstàncies de la producció.
 - a) Quan es tracte d'atendre les oscil·lacions a les quals es referix el primer paràgraf de l'apartat 2 de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, els contractes podran tindre una duració màxima de fins a un any.

- b) Quan es tracte d'atendre les oscil·lacions que, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajustament temporal entre l'ocupació estable disponible i el que es requereix per derivar de les vacances anuals, la duració prevista s'ajustarà al calendari de vacances elaborat d'acord amb el que estableix el present conveni col·lectiu.
 - c) Quan es tracte d'atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguen una duració reduïda i delimitada, s'haurà de tindre en compte el paràgraf quart de l'article 15.2 de l'Estatut dels Treballadors.
2. Quan finalitze del contracte, la persona treballadora tindrà dret a rebre una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei.

Article 18. Contracte fix discontinu

1. La crida del personal fix discontinu es farà d'acord amb els pactes existents en les empreses i, en defecte d'això, conformement als criteris objectius i formals següents:

- A. La crida es farà durant la campanya en funció de les necessitats que hi haja d'este personal en temps i nombre. La finalització de la crida es produirà segons disminuïsquen i/o acaben les necessitats d'este personal durant la campanya.
- B. L'orde de crida es produirà entre el personal fix-discontinuu del grup professional que es necessite, per a la qual cosa es tindran en consideració l'antiguitat de la persona treballadora, les exigències tècniques del lloc de treball que cal cobrir i les necessitats productives i organitzatives del centre de treball, el departament i/o la secció.
- C. La crida del personal fix discontinu es farà amb una antelació, almenys, de 5 dies naturals a la data prevista per a la incorporació al treball, llevat que no siga possible per raons productives.

2. La crida haurà de realitzar-se a través d'algun dels mitjans següents, a fi que siga possible deixar constància de la notificació corresponent a la persona interessada amb les indicacions precises de les condicions de la seua incorporació:

- A. Per escrit, sempre que la persona treballadora designe un domicili postal al qual remetre la crida i es comprometa a comunicar, en el termini dels dos dies naturals següents, qualsevol canvi en este.
- B. Per correu electrònic, sempre que la persona treballadora designe un compte al qual remetre la crida i es comprometa a comunicar, en el termini dels dos dies naturals següents, qualsevol canvi en este.
- C. Per servei de missatges curts (SMS), sempre que la persona treballadora designe un número de telèfon mòbil al qual remetre la crida i es comprometa a comunicar, en el termini dels dos dies naturals següents, qualsevol canvi en este.

La designació del mitjà de crida, així com les seues actualitzacions, es farà constar en el contracte de treball o en un document annex a este, i la persona treballadora haurà de contestar pel mateix mitjà, a fi de justificar la recepció de la crida efectuada per l'empresa.

3. La persona treballadora que reba la crida haurà de respondre en els dos dies naturals següents pel mateix mitjà amb què s'haja efectuat, a fi de confirmar la seua incorporació.

4. L'empresa haurà de traslladar a la representació legal dels treballadors i les treballadores, amb la suficient antelació, a l'inici de cada any natural, un calendari amb les previsions de crida anual, així com les dades de les altes efectives de les persones fixes discontinues una vegada es produïsquen.

5. A fi de garantir a les persones amb contractes fix discontinu, a temps parcial, de duració determinada o temporals, incloent-hi els contractes formatius, les mateixes oportunitats d'accedir a llocs permanents que a les altres persones treballadores, l'empresa, d'acord amb les seues previsions en matèria d'ocupació, haurà d'informar sobre l'existència de llocs de treball vacants.

Per a donar contestació a les sol·licituds de conversió voluntària que es formulen, caldrà ajustar-se al que disposa el pla d'igualtat de l'empresa i, en defecte d'això, quan no hi haja pacte d'empresa sobre este tema, al temps de servicis efectivament prestats i a la formació acreditada per cada sol·licitant.

La contestació de les sol·licituds, que serà motivada, es traslladarà a la representació legal de les persones treballadores.

6. Les parts estableixen el compromís obligacional d'analitzar, durant la vigència del present conveni col·lectiu, els continguts sobre contractació laboral que siga convenient incorporar al text a l'empara del que es preveu en l'article 86.1 de l'Estatut dels Treballadors, especialment el relatiu a la possibilitat d'establir un període mínim de crida anual.

Article 19. Treball a distància

1. Serà aplicable el que preveu la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància i, a este efecte, les organitzacions firmants d'este conveni col·lectiu entenen que l'àmbit natural en què s'han de negociar les condicions sobre el treball a distància i el teletreball és l'empresa, però, ateses les especificitats del sector, és a dir, l'existència d'un gran nombre de pimes i micropimes en les quals el teletreball o el treball a distància pot tindre una implementació escassa, i a fi de facilitar l'accés al teletreball per a les persones treballadores i les empreses, les parts acorden establir els criteris generals aplicables a falta d'un acord que es detallen en este article.

2. El treball a distància serà voluntari per a la persona treballadora i per a l'ocupadora, i requerirà la firma de l'acord individual de treball a distància, que haurà de respectar els acords d'empresa que puguen subscriure's sobre esta matèria específica amb la representació de les persones treballadores.

D'acord amb el que es preveu en l'article 5.3 de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, s'establix que, quan el treball a distància no forme part de la descripció inicial del lloc de treball, serà reversible tant per a l'empresa com per a la persona treballadora, i haurà de mediar el preavis previst en qualsevol dels acords individuals o col·lectius previstos en este apartat o, si no és el cas, 30 dies naturals.

3. Per a la modificació del lloc de treball designat inicialment en l'acord individual de treball a distància, serà necessari l'acord exprés d'empresa i persona treballadora.

4. L'avaluació de riscos únicament ha d'abastar la zona habilitada per a la prestació de servicis, de manera que no s'estendrà a la resta de zones de la vivenda o del lloc triat per a desenrotllar el treball a distància.

Quan l'obtenció de tota la informació sobre els riscos als quals està exposada la persona que treballa a distància exigisca la visita de qui tinga competències en matèria preventiva al lloc en el qual es desenrotlla el treball a distància, s'haurà d'emetre un informe escrit que justifique este fet, que es lliurarà a la persona treballadora i a les delegades i delegats de prevenció. La visita referida requerirà, en qualsevol cas, el permís de la persona treballadora quan es tracte del seu domicili o del d'una tercera persona física.

Si no es concedix este permís, el desenrotllament de l'activitat preventiva per part de l'empresa es podrà efectuar sobre la base de la determinació dels riscos que es deriven de la informació recaptada de la persona treballadora segons les instruccions del servici de prevenció.

5. En matèria de dotació de mitjans, equips i ferramentes i compensació econòmica, aspectes als quals es referixen, respectivament, els articles 11 i 12 de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, es remetran per a la seua regulació òptima als acords individuals o col·lectius que es puguen subscriure sobre esta qüestió en l'àmbit de les empreses.

No obstant això, en relació amb la compensació econòmica, en absència de regulació expressa sobre este tema en els acords esmentats, la quantitat per a abonar serà de trenta euros (30,00 €) bruts mensuals en concepte de "compensació treball distància".

Esta quantitat té naturalesa extrasalarial i està referida a persones treballadores a jornada completa i que fan el 100 % de la seua jornada de treball en règim de treball a distància, per la qual cosa, en situacions de treball a temps parcial i/o percentatges inferiors de treball a distància, s'haurà d'abonar la quantitat proporcional que corresponga.

S'entendrà que esta quantitat compensa la persona treballadora per tots els conceptes vinculats al desenrotllament del treball a distància i només s'abonarà a les persones que presten servicis en esta modalitat amb caràcter regular de conformitat amb les definicions legals vigents en cada moment.

6. Les persones treballadores a distància tindran els mateixos drets col·lectius que la resta de persones treballadores de l'empresa i estaran sotmeses a les mateixes condicions de participació i elegibilitat en les eleccions per a les instàncies representatives de les persones treballadores o que prevegen una representació de les persones treballadores.

7. Les persones que fan treball a distància des de l'inici de la relació laboral durant la totalitat de la jornada tindran prioritat per a ocupar llocs de treball que es realitzen totalment o parcialment de manera presencial. A este efecte, l'empresa informarà les persones que treballen a distància i la representació legal de les persones treballadores dels llocs de treball vacants de caràcter presencial que s'hi produïsquen.

8. Les empreses hauran d'informar anualment, a sol·licitud de la representació de les persones treballadores, dels llocs de treball susceptibles de fer-se en la modalitat de treball a distància.

Article 20. Extinció i denúncia dels contractes

Sempre que el contracte tinga una duració superior a un any, la part que formule la denúncia està obligada a notificar a l'altra la terminació del contracte amb una antelació mínima de quinze dies, excepte en el contracte de substitució.

L'incompliment per part de la persona treballadora d'este preavís donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació un import equivalent al salari d'un dia per cada un de retard en el preavís fixat.

Igualment, l'incompliment per l'empresa del termini de preavís donarà lloc a una indemnització equivalent al salari corresponent als dies en què este termini s'haja incomplert.

Article 21. Formació

1. Les organitzacions firmants del present conveni col·lectiu consideren la formació professional de les persones treballadores com un element estratègic que permet compatibilitzar la major competitivitat de les empreses amb la formació individual i el desenrotllament professional i/o personal de les persones treballadores. Per això manifesten la seua voluntat d'impulsar conjuntament l'oferta formativa per a treballadors i treballadores que es vol desenrotllar, si és el cas, mitjançant:

- a) Programes de formació sectorials.
- b) Programes de formació transversals.
- c) Programes de qualificació i reconeixement professional.

Igualment es comprometen a promoure que les competències professionals adquirides per les persones treballadores, tant a través de processos formatius com de l'experiència laboral, siguen objecte d'acreditació, a l'empenta del que es preveu en el Reial decret 659/2023, de 18 de juliol, pel qual es desenrotlla l'ordenació del Sistema de Formació Professional o norma que el substituïska.

2. Les accions formatives per a desenrotllar en les empreses incloses en l'àmbit funcional del present conveni col·lectiu hauran de tindre en compte prioritàriament les propostes de l'estructura paritària sectorial de comerç, prenent com a base l'informe anual de prospecció i detecció de necessitats formatives i l'escenari plurianual de formació previstos, respectivament, en els articles 4 i 5 de la Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el Sistema de Formació Professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral.

3. La qualificació professional en les empreses incloses en l'àmbit funcional del present conveni col·lectiu haurà de tindre en compte preferentment el contingut dels annexos CDXI i CDXII del Reial decret 1179/2008, d'11 de juliol, pel qual es complementa el Catàleg nacional de qualificacions professionals, mitjançant l'establiment de dèsset qualificacions professionals de nivell 1, així com l'annex DCXXXI del Reial decret 889/2011, de 24 de juny, pel qual es complementa el Catàleg nacional de qualificacions professionals, mitjançant l'establiment de determinades qualificacions professionals corresponents a les famílies professionals d'arts gràfiques i comerç i màrqueting, i resta de normes relacionades amb la família professional corresponent a l'àmbit funcional del present conveni col·lectiu.

CAPÍTOL IV CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 22. Sistema de classificació professional

1. Les persones treballadores que presten els seus servicis en les empreses incloses en l'àmbit del present conveni col·lectiu es classificaran en atenció a les seues aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

2. La classificació es fa en grups professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenrotllen les persones treballadores.

Tenint en compte la naturalesa d'este conveni com el primer d'àmbit autonòmic, s'establixen en la disposició transitòria quarta d'este les equivalències entre els sistemes de classificació de la normativa convencional provincial i el nou sistema de classificació professional, sense que d'això es derive modificació dels actuals continguts de cada un dels llocs de treball.

Les parts firmants convenen a atribuir específicament competències a la Comissió Paritària perquè durant la vigència del present conveni col·lectiu faça el seguiment de l'aplicació del sistema de classificació professional acordat, i establisca les mesures que siguen necessàries per a una aplicació homogènia d'este.

3. La mobilitat funcional es produirà dins del grup, amb el límit de la idoneïtat i aptitud necessària per a l'acompliment de les tasques que s'encomanen a la persona treballadora en cada lloc de treball, amb la realització prèvia, si això fora necessari, de processos simples de formació i adaptació.
4. Per acord entre la persona treballadora i l'empresa, s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seua pertinença a un dels grups professionals previstos en este conveni.
5. Quan s'acorde la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de més d'un grup, l'equiparació es realitzarà en virtut de les funcions que s'exercisquen durant més temps.

Article 23. Factors d'enquadrament

1. L'enquadrament de les persones treballadores incloses en els àmbits d'aplicació del present conveni col·lectiu dins de l'estructura professional pactada i, per consegüent, l'assignació a cada una d'elles d'un determinat grup professional serà el resultat de la conjunta ponderació dels factors següents: coneixements, experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat.
2. En la valoració dels factors anteriorment esmentats cal tindre en compte:
 - a. Coneixements i experiència: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les comeses, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició d'estos coneixements i experiència.
 - b. Iniciativa: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.
 - c. Autonomia: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de les tasques o funcions que es desenrotllen.
 - d. Responsabilitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.
 - e. Comandament: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exercix el comandament.
 - f. Complexitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o el lloc encomanats.
3. Els grups professionals tenen un caràcter merament enunciatiu, sense que les empreses estiguen obligades a prevore'ls tots en la seua estructura organitzativa, i, si és el cas, podran establir-se les assimilacions corresponents.

Article 24. Grups professionals

Grup professional I

1. Criteris generals: tasques que consistixen en operacions fetes seguint instruccions concretes, clarament establides o un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.
2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalents a graduat escolar o Educació Secundària Obligatoria.

Grup professional II

1. Criteris generals: tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara que es facen amb instruccions precises, requerixen coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques, i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.
2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalents a Formació Professional de grau bàsic, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Grup professional III

1. Criteris generals: treballs d'execució autònoma d'operacions que exigixen, habitualment, iniciativa per part de les persones treballadores que els exercixen, que comporten, amb supervisió, la responsabilitat d'estos, i que poden ser ajudats per una altra o altres persones treballadores.

2. Formació: titulació o coneixements professionals equivalents adquirits després d'una experiència acreditada equivalents a Formació Professional de grau mitjà, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Grup Professional IV

1. Criteris generals: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors/ores.

Tasques complexes, però homogènies, que, podent implicar responsabilitat de comandament, tenen contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals de complexitat tècnica.

2. Formació: Titulació o coneixements professionals equivalents adquirits després d'una experiència dilatada en l'acompliment de la seua professió equivalents a Formació Professional de grau superior, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Grup Professional V

1. Criteris generals: funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de funcions, fetes per un conjunt de col·laboradors/ores.

S'inclouen també en este grup professional funcions que suposen una responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades de la mateixa direcció, a qui han de donar compte de la seua gestió.

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques d'una complexitat més alta i, fins i tot, la participació en la definició dels objectius concrets que es volen aconseguir en el seu camp, amb un grau molt alt d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en este càrrec d'especialitat tècnica.

2. Formació: Titulació o coneixements professionals adquirits a través d'una experiència acreditada equivalents a estudis universitaris, completada amb una experiència dilatada en el seu sector professional i amb formació específica en el lloc de treball.

CAPÍTOL V ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

Article 25. Jornada laboral

1. Durant l'any 2024, la jornada anual i la seua distribució es regirà íntegrament per la normativa convencional provincial d'aplicació en les empreses, així com pels pactes i les condicions existents en estes.

2. A partir de l'1 de gener de 2025, la jornada anual serà de 1.776 hores de treball efectiu.

3. La jornada màxima anual establida en el present conveni col·lectiu es distribuirà al llarg de tota la setmana conformement a les regles següents:

- a) El temps de treball es considerarà d'una manera tal que, tant al començament com al final de la seua jornada diària, la persona treballadora es trobe en el seu lloc de treball.
- b) En els casos de jornada partida, la interrupció entre els dos períodes no podrà ser superior a quatre hores.
- c) Les persones treballadores amb contracte a temps parcial de duració menor a quatre hores faran la seua jornada de manera continuada, a excepció del personal de neteja quan preste servicis en més d'un centre de treball de la mateixa empresa.

4. Per a promoure el dret a la conciliació de la vida familiar i laboral, es prioritzarà una distribució del descans setmanal en dos dies naturals consecutius conformement als criteris següents:

- a) Amb caràcter general, el descans setmanal es distribuirà en dos dies naturals consecutius, excepte pacte en contra amb la representació legal de les persones treballadores o amb la secció sindical de les federacions firmants del present conveni col·lectiu, que es regirà per les previsions de l'Estatut dels Treballadors i de l'article 6 del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball, o norma que el substituísca.
- b) Ateses les circumstàncies organitzatives i productives concretes que puguin concórrer en els centres de treball, el descans setmanal podrà gaudir-se de manera consecutiva i de manera no consecutiva,

respectant en tot cas les previsions de l'Estatut dels Treballadors i de l'article 6 del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball, o norma que el substituisca.

Quan el descans setmanal es gaudisca de manera no consecutiva, s'establirà, sense perjudici de la programació de vacances, un mínim anual de cinc caps de setmana de qualitat, entenent per tals aquells en els quals, al descans en dissabte i diumenge, s'hi afeg el descans en dilluns o divendres.

5. La Comissió Paritària del present conveni col·lectiu haurà de conèixer, amb caràcter preceptiu, els conflictes que li siguin sotmesos a instàncies d'alguna de les parts firmants, sobre distribució del descans setmanal, i haurà d'atendre en les seues resolucions, que tindran caràcter vinculant, criteris de raonabilitat i proporcionalitat en relació amb les necessitats de conciliació de les persones treballadores afectades i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa.

Article 26. Calendari laboral

1. Amb anterioritat a l'1 de gener de cada any, s'elaborarà el calendari laboral, d'acord amb la normativa legal vigent en cada moment, que s'exposarà en lloc visible per a coneixement general.

2. La confecció dins del termini i en la forma corresponent del calendari laboral esmentat serà condició imprescindible per a aplicar les previsions sobre flexibilitat del present conveni col·lectiu.

Article 27. Flexibilitat horària

S'haurà de tindre en compte el que es preveu en l'Estatut dels Treballadors, sempre que l'empresa haja elaborat el calendari laboral preceptiu, i s'hauran de respectar les regles següents:

- a) Quan els descansos siguin amb caràcter previ, hauran d'efectuar-se per dies complets o amb reduccions de jornada no inferiors a quatre hores, i hauran de coincidir en este últim cas al principi o a la finalització d'esta, excepte pacte en contra.
- b) Per a descansos posteriors a la realització d'estes hores, l'elecció d'una o altra modalitat de descans compensatori, així com les dates del seu gaudi, seran acordades entre la direcció de l'empresa i les persones treballadores afectades, dins dels tres mesos següents a la utilització. En cas de desacord i en el termini indicat, cada una de les parts assenyalà un 50 %. Per a la fixació del 50 % que, en cas de desacord, correspondria a la persona treballadora, no es podran utilitzar les dates que coincidisquen amb períodes estacionals d'alta producció assenyalats per l'empresa.
- c) En cap cas la borsa de flexibilitat podrà ser utilitzada per les empreses per a cobrir la jornada dels festius i/o diumenges, bé perquè administrativament siguin autoritzats com a hàbils comercials o bé per a la realització d'inventaris en tals dates.

Article 28. Treball en festius

Per a aquelles possibles obertures que es produïren en diumenges i festius, la prestació del servei en jornada ordinària, per part de les persones treballadores afectades pel present conveni, serà de manera voluntària per a aquells casos en què no el tinguen inclòs en el seu contracte de treball. Esta prestació de serveis podrà ser pactada entre empresa i persona treballadora amb un màxim del 50 % dels diumenges i festius aperturables anualment.

En cas de pactar-se, la compensació serà a raó d'un increment del 50 % sobre el valor de l'hora ordinària, i en el cas de les festes laborals, que tinguen caràcter retribuït i no recuperable, s'haurà de tindre en compte el que s'establix legalment. Les hores treballades estos dies es computaran a l'efecte de la jornada màxima anual establida en el present conveni.

Article 29. Registre de jornada

En aplicació del que preveu l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses afectades per este conveni col·lectiu han de garantir el registre de jornada diari de totes les persones treballadores vinculades a estes mitjançant una relació laboral ordinària.

Les empreses estaran obligades a conservar els registres de jornada realitzats durant quatre anys, que quedaran a la disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

D'acord amb el que disposa l'article 64.9 de l'Estatut dels Treballadors, els registres de jornada formaran part dels drets d'informació de la representació legal de les persones treballadores amb la periodicitat que s'establisca.

La representació legal de les persones treballadores haurà de guardar la reserva oportuna i protegir les dades posades a la seua disposició d'acord amb la normativa vigent de protecció de dades personals, així com amb el que s'establix en l'article 65.2 de l'Estatut dels Treballadors.

El sistema de registre de jornada existent en l'empresa serà de compliment obligat per a les persones treballadores.

Haurà de tindre's en compte que les persones treballadores a distància, activitat comercial, comandaments intermedis, llocs directius, etc. poden prestar servicis amb diferents fórmules de flexibilitat, així com amb capacitat d'autoorganització del temps de treball, cosa que implica l'existència de temps de compensació per possibles excessos de jornada diaris autogestionats per les mateixes persones treballadores, havent de respectar la regulació aplicable, especialment quant al registre de jornada, als temps de descans mínims entre jornades, setmanal i a les hores extraordinàries.

Article 30. Menors de díhuit anys

1. Sempre que la duració de la jornada diària continuada excedisca les quatre hores i mitja, haurà d'establir-se un període de descans durant esta de duració no inferior a trenta minuts. Este període de descans no es considerarà temps de treball efectiu.
2. Les persones treballadores menors de díhuit anys no podran fer més de huit hores diàries de treball efectiu, ni treballs nocturns ni hores extraordinàries.
3. La duració del descans setmanal de les persones treballadores menors de díhuit anys serà, com a mínim, de dos dies ininterromputs.

Article 31. Hores extraordinàries

1. Les hores extraordinàries seran de prestació voluntària. No obstant això, i amb caràcter excepcional, resultaran exigibles en els supòsits de força major quan siguen necessàries per a reparar sinistres i altres danys extraordinaris.
2. Les hores extraordinàries que es facen s'hauran de retribuir amb un recàrrec del 50 % sobre l'hora ordinària de treball. També podrà ser compensat en temps de descans equivalent.
3. L'opció respecte de la compensació en descansos o en metàl·lic correspondrà a la persona treballadora, si l'opció és per compensació per descansos, la data del seu gaudi, dins dels quatre mesos següents a la seua realització, serà acordada entre la direcció de l'empresa i les persones treballadores afectades en un termini de 15 dies des de la seua realització. Conclòs este termini sense acord, el conflicte se sotmetrà a la Comissió Paritària del present conveni.
4. La representació legal de les persones treballadores serà informada mensualment per el/la empresari/ària de les hores extraordinàries realitzades per les persones treballadores, qualsevol que siga la seua forma de compensació, i rebrà a este efecte còpia dels resums a què es referix l'apartat 5 de l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 32. Vacacions anuals

1. L'any 2024, les vacacions es regiran per la normativa provincial anterior al present conveni col·lectiu. A partir de l'any 2025, tot el personal afectat per este conveni col·lectiu gaudirà de trenta-un dies naturals de vacances, més un dia més per cada festa abonable que no se celebre en diumenge que estiga compresa en el període de gaudi de vacances.
2. Les vacacions es gaudiran preferentment entre els mesos de juny i setembre; no obstant això, mitjançant acord entre empresa i persona treballadora, es podran traslladar a altres períodes que els dos convinguen.
3. Excepte pacte en contra, les vacacions no podran fraccionar-se en més de dos períodes i el seu gaudi no podrà començar, en cap cas, en dissabte, diumenge o festiu.
4. Cada persona treballadora haurà de conèixer les dates que li corresponguen dos mesos abans, almenys, del començament del gaudi.
5. Quan el període de vacances fixat conformement al que es disposa en el present conveni col·lectiu coincidisca en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 del text refós de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacacions en data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'este precepte li corresponguera, en finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

6. En el cas que el període de vacances coincidisca amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilita a la persona treballadora gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural al fet que corresponen, la persona treballadora podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

Article 33. Retribució de les vacances

La remuneració del període de vacances serà la mitjana de les retribucions percebudes per la persona treballadora en els tres mesos d'activitat previs al començament d'estes. En cas que les comissions sobre les vendes s'hagueren reportat en períodes superiors al mes, la mitjana corresponent a este concepte es calcularà atenent el període de la seua meritació. Queden excloses de la mitjana, en tot cas, les dietes o altres conceptes extrasalarials i les hores extraordinàries.

Article 34. Llicències i permisos retribuïts

Sense perjudi del que es disposa en la disposició adicional tercera del present conveni col·lectiu, amb caràcter general, s'haurà de tindre en compte el que es disposa en l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors vigent en cada moment, excepte en els següents permisos que suposen una millora d'aquell:

- a) En cas de defunció de cònjuge, parella de fet i parents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, s'incrementarà el permís establert en l'art. 37.3.bis en un dia laborable.
- b) Un dia, en cas de matrimoni de fills i filles o de germanes i germans, quan coincidisca amb dia laborable.
- c) Per trasllat del domicili habitual, s'incrementarà el permís establert en l'art. 37.3.c en un dia més.
- d) Pel temps precís i amb justificació d'este amb el corresponent visat de facultatiu/iva, quan per raó de malaltia la persona treballadora requerisca assistència a consultori mèdic de la Seguretat Social o de la mútua d'accidents en hores coincidents amb la seua jornada laboral.
- e) Igualment, per a acompanyar un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, sempre que este requerisca la cura efectiva de la persona treballadora.

CAPÍTOL VI RETRIBUCIONS

Article 35. Conceptes retributius

1. Les retribucions de les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aplicació del present conveni es distribuïxen en el salari base de grup i, si és el cas, els complements salarials regulats en este.
2. S'entén per salari base de grup el corresponent a la persona treballadora en funció del seu enquadrament en un dels grups professionals descrits en el present conveni col·lectiu.
3. El salari base remunera la jornada anual de treball efectiu pactada en este conveni col·lectiu i els períodes de descans establits.

Article 36. Complementos salarials

1. Són complements salarials les quantitats que, si és el cas, hagen d'addicionar-se al salari base de grup per qualsevol concepte diferent del de la jornada anual de la persona treballadora i la seua adscripció a un grup professional.
2. Els complements salarials s'ajustaran, principalment, a alguna de les modalitats següents:
 - a) Personals. En la mesura en què deriven de les condicions personals de la persona treballadora.
 - b) De lloc de treball. Integrats per les quantitats que haja de percebre la persona treballadora per raó de les característiques del lloc de treball o de la manera de realitzar la seua activitat.
 - c) Per qualitat o quantitat de treball. Consistent en les quantitats que percep la persona treballadora per raó d'una millor qualitat o major quantitat de treball, o bé sobre la base de la situació i resultats de l'empresa o una àrea d'esta.

Article 37. Retribucions i actualització salarial

A. Retribucions

1. Per a l'any 2024 s'establix la següent taula de retribució anual:

Grup Professional	Salari base de grup (x 15 pagues)
I	16.669,80
II	17.003,20
III	17.853,36
IV	18.317,55
V	19.837,91

Es fixa un termini màxim de tres mesos, a partir de la publicació en el diari oficial corresponent d'este conveni col·lectiu, perquè les empreses abonem la liquidació dels endarreriments resultants de l'aplicació d'este.

2. Durant els exercicis 2025, 2026 i 2027 s'aplicaran, amb data d'efectes de l'1 de gener de cada any, els següents increments a la taula definitiva de l'apartat anterior:

- Any 2025: 3 %.
- Any 2026: 2 %.
- Any 2027: 2 %.

B. Actualització

1. Les retribucions establides per a l'any 2024 tenen caràcter definitiu.

2. Les parts es comprometen a elaborar les taules salarials de 2025 i resta d'anys de vigència, perquè siguen aplicables l'1 de gener de cada any, en els deu dies següents després que es conega l'IPC general definitiu de cada any, conformement als criteris següents:

- Si l'IPC interanual de desembre de 2025 fora superior al 3 %, s'aplicarà un increment addicional màxim del 1 % amb efectes d'1 de gener 2026, per la qual cosa esta revisió servirà únicament com a base per al càlcul de les taules salarials de l'any 2026, sense que esta supose obligació de pagar endarreriments de l'exercici 2025.
- Si l'IPC interanual de desembre de 2026 fora superior al 2 %, s'aplicarà un increment addicional màxim del 2 % amb efectes d'1 de gener 2026, per la qual cosa esta revisió servirà únicament com a base per al càlcul de les taules salarials de l'any 2027, sense que esta supose obligació de pagar endarreriments de l'exercici 2026.
- Si l'IPC interanual de desembre de 2027 fora superior al 2 %, s'aplicarà un increment addicional màxim del 2 % amb efectes d'1 de gener 2027, per la qual cosa esta revisió servirà únicament com a base per al càlcul de les taules salarials de l'any 2028, sense que esta supose obligació de pagar endarreriments de l'exercici 2027.

3. Als exclusius efectes de determinar la base de càlcul per a l'aplicació de l'increment salarial per a l'any 2028, es tindrà en compte la suma dels IPC interanuals dels anys 2025, 2026 i 2027.

Article 38. Pagues extraordinàries

1. Les persones treballadores afectades pel present conveni tindran dret al cobrament de tres pagues extraordinàries de meritació anual, l'import de la qual consistirà en una mensualitat del salari base de grup i, si és el cas, el complement personal d'antiguitat en els termes establits en la disposició addicional segona del present conveni col·lectiu.

2. Les pagues extraordinàries de primavera, estiu i Nadal es generaran i abonaran conformement a la norma convencional provincial d'aplicació fins a 31 de desembre de 2023, o d'acord amb el pacte o el costum que s'haja establert en cada empresa. En defecte d'això:

- La de primavera s'abonarà abans de l'1 d'abril de cada any, amb meritació de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any anterior al de la percepció.
- La d'estiu s'abonarà abans del 15 de juliol, amb meritació entre l'1 de juliol de l'any anterior i el 30 de juny de l'any en què es perceba la paga.

- c. La de Nadal s'abonarà abans del 15 de desembre de cada any, amb meritació d'1 de gener a 31 de desembre del mateix any de la percepció.

Article 39. Complement personal d'antiguitat

La regulació del complement personal d'antiguitat es detalla, per a cada província afectada pel present conveni col·lectiu, en la disposició addicional segona d'este.

Article 40. Dietes, desplaçaments i gastos de viatge

Els gastos que generen en la persona treballadora l'orde empresarial de desplaçament provisional o temporal, a un lloc diferent d'aquell a on habitualment presta els seus servicis o a on radica el centre de treball al qual està adscrita, per a efectuar tasques o fer funcions que li són pròpies, seran compensats sempre que conste la seua justificació documental, amb les quanties exceptuades de gravamen i amb els criteris establits en la normativa vigent sobre l'impost de la renda de les persones físiques.

CAPÍTOL VII
SEGURETAT SOCIAL COMPLEMENTÀRIA I SALUT LABORAL

Article 41. Complement d'incapacitat temporal per malaltia o accident

1. Durant la vigència del present conveni col·lectiu, les parts es comprometen a intercanviar propostes per a acordar, a l'empara del que es preveu en l'article 86.1 de l'Estatut dels Treballadors, una regulació unitària en esta matèria, així com a estudiar en el sector les causes, la incidència i duració dels processos d'incapacitat temporal per contingències comunes.
2. La regulació del complement d'incapacitat temporal es detalla, per a cada província afectada pel present conveni col·lectiu, en la disposició addicional primera d'este.
3. L'abonament del complement establert en el present conveni col·lectiu cessarà quan la persona en situació d'incapacitat temporal desatenga de mode injustificat les actuacions de control i seguiment establides per l'entitat gestora de la prestació.

Article 42. Assegurança col·lectiva

1. Les empreses estaran obligades a contractar una pòlissa d'assegurança col·lectiva per a totes les persones treballadores, que consistirà a cobrir els riscos d'invalidesa permanent absoluta i mort, derivades d'accident laboral o extraprofessional. La cobertura d'esta pòlissa serà de 20.000 € per mort i de 15.000 € per invalidesa.
2. Seran beneficiàries d'esta pòlissa les persones treballadores i les que lliurement designen les persones treballadores amb caràcter individual, i en defecte d'això, els/les hereus/eves legals que en cada cas corresponga.
3. A fi d'establir les normes transitòries necessàries que permeten el compliment del que s'establir en este article, dins de l'esperit d'este i sense riscos innecessaris per a les empreses, es concreten com a terminis per a efectuar l'adscripció a la pòlissa col·lectiva abans esmentada els següents:
 - Amb caràcter general: Un mes des de la data de publicació del present conveni col·lectiu.
 - Empreses de nova creació: un mes des de la data d'inici d'activitats.
 - Noves altes de persones treballadores: un mes des de la superació del període de prova pactat entre les parts o establert convencionalment, en defecte d'això.

L'obligatorietat establida en els paràgrafs anteriors no tindrà efecte abans de la superació d'estos terminis, i les empreses estan exonerades de cap risc per la no subscripció de la reiterada pòlissa col·lectiva durant els dies que transcorreguen sense superar-los, sense haver-hi cap cobertura a favor de les persones treballadores durant estos dies previs a la superació dels terminis establits.

Article 43. Salut laboral

Dins del compliment general de les normes sobre prevenció de riscos laborals i de salut laboral, s'establir:

Obligacions de les empreses

Les empreses hauran d'aplicar les mesures de prevenció de riscos laborals conformement als principis generals següents:

- Evitar els riscos.
- Avaluar els riscos que no es pugen evitar.
- Combatre els riscos en l'origen d'estos.
- Tindre en compte l'evolució de la tècnica.
- La planificació de la prevenció, buscant un conjunt coherent que integre en esta la tècnica les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.
- Adoptar mesures que anteposen la protecció col·lectiva a la individual.
- Donar les degudes instruccions als treballadors i les treballadores.

Obligacions de les persones treballadores

Correspon a cada persona treballadora vetlar, segons les seues possibilitats mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que, en cada cas, siguen adoptades, per la seua pròpia seguretat en el treball i per la d'aquelles persones a les quals puga afectar la seua activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball de conformitat amb la seua formació i les instruccions de l'empresari/ària.

Les persones treballadores, conformement a la seua formació i seguint les instruccions de l'empresari/ària, en particular hauran de:

- Usar adequadament d'acord amb la seua naturalesa i els riscos previsibles les màquines, els aparells, les ferramentes, les substàncies perilloses, els equips de transport i, en general, qualssevol mitjans amb els quals desenrotllen la seua activitat.
- Utilitzar correctament els mitjans i equips necessaris de protecció facilitats per la persona empresària d'acord amb les instruccions rebudes d'este.
- No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·len en els mitjans relacionats amb la seua activitat o en els llocs de treball en els quals esta tinga lloc.
- Informar immediatament el seu superior jeràrquic directe, i les persones treballadores designades per a fer activitats de protecció i de prevenció o, si és el cas, al servei de prevenció sobre qualsevol situació que, a parer seu, comporte motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut de les persones treballadores.
- Contribuir al compliment de les obligacions establides per l'autoritat competent amb la finalitat de protegir la seguretat i salut de les persones treballadores.
- Cooperar amb la persona empresària perquè esta puga garantir unes condicions de treball que siguen segures, i no comporten riscos per a la seguretat i la salut de les persones treballadores.

Article 44. Protecció a la maternitat i la lactància natural

S'haurà de tindre en compte el que es disposa en l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals o norma que la substituïska.

Article 45. Roba de treball

1. L'empresa facilitarà a les persones treballadores les robes de treball adequades a les funcions que fan. La provisió d'estes robes s'ha de fer quan comence la relació laboral entre les parts, en nombre de dos peces de roba, que s'hauran de reposar segons l'estat de la peça de treball que derive de l'ús normal.
2. L'ús de les robes de treball facilitades per l'empresa serà obligatori per a tot el personal d'esta i es considerarà infracció disciplinària l'ús d'altres de diferents.
3. Les empreses que exigisquen una determinada manera de vestir a les persones treballadores, l'activitat de venda de les quals estiga directament relacionada amb el públic, estaran obligades a facilitar estes robes, o, si no és el cas, abonar l'import amb el límit de dos equipaments a l'any.

CAPÍTOL VIII DRETS SINDICALS

Article 46. Drets sindicals

1. S'establix el dret a l'acumulació d'hores de les diferents persones membre dels comitès d'empresa i, si és el cas, dels delegats/ades de personal, en un o diversos dels seus components, sense depassar el màxim total, i podran quedar rellevats del treball, sense perjudi de la seua remuneració.
2. El nombre d'hores en què consistix el crèdit horari de cada sindicat podrà distribuir-se pel sindicat en qüestió entre els seus representants legals en l'empresa.
3. Trimestralment, es comunicarà a la direcció les hores per a cedir i les persones treballadores beneficiades per l'acumulació.
4. Les modificacions en el nombre d'hores produiran, el dia primer del trimestre següent a tal variació, el reajustament consegüent.

CAPÍTOL IX RÈGIM DISCIPLINARI

Article 47. Procediment sancionador

1. Les empreses podran sancionar, com a falta laboral, les accions o omissions culpables de les persones treballadores que es produïsquen amb ocasió o a conseqüència de la relació laboral i que suposen un incompliment contractual dels seus deures laborals, i d'acord amb la graduació de les faltes que s'establix en el present conveni col·lectiu.
2. La sanció de les faltes lleus i greus requerirà comunicació escrita motivada a la persona treballadora fent constar la data i els fets que les motiven. La de faltes molt greus exigirà tramitació d'expedient o procediment sumari en què haurà de ser sentida la persona treballadora afectada.
3. L'empresa haurà de donar compte a la representació legal de les persones treballadores de tota sanció imposada per falta greu i molt greu que s'impose. S'haurà de comunicar a la representació legal de les persones treballadores tota falta que comporte sanció.
4. Imposada la sanció, el compliment temporal d'esta es podrà dilatar fins a 60 dies després de la data de la seua imposició.

Article 48. Faltes

Les faltes comeses per les persones treballadores al servei de les empreses regulades pel present conveni col·lectiu es classificaran atenent la seua importància en lleus, greus i molt greus.

A. Són faltes lleus

1. Suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedisca de quinze minuts en un mes.
2. La no comunicació amb l'antelació prèvia deguda de la inassistència al treball per causa justificada llevat que s'acreditara la impossibilitat de la notificació.
3. Xicotets descuits en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili sempre que tinga rellevància en l'àmbit laboral.
5. Les discussions amb altres persones treballadores dins de les dependències de l'empresa, sempre que no siguen en presència del públic.
6. L'abandó del treball sense causa justificada, encara que siga per un temps breu. Si a conseqüència d'este s'origina perjudi greu a l'empresa o causa risc a la integritat de les persones, esta falta podrà ser considerada com a greu, segons els casos.
7. Falta d'higiene i neteja personal quan siga de tal índole que puga afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
8. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
9. Faltar un dia de treball sense la deguda autorització o causa justificada.

B. Són faltes greus

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedisca de trenta minuts en un mes.
2. La desobediència a la direcció de l'empresa o als que es troben amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seues funcions en matèria de treball. Si la desobediència és reiterada o implica una violació manifesta de la disciplina en el treball, o se'n deriva un perjudi per a l'empresa o per a les persones, es podrà qualificar de falta molt greu.

3. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. Simular la presència d'un altre/a treballador/a fixant o firmant per ell/ella.
5. Les discussions amb altres persones treballadores en presència del públic o que transcendisquen a este.
6. Emprar per a ús propi articles, estris o peces de roba de l'empresa, o traure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa llevat que hi haja autorització.
7. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada de dos dies en sis mesos.
9. La comissió de tres faltes lleus, encara que siga de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent mediat sanció o amonestació per escrit.

C. Són faltes molt greus

1. Faltar més de dos dies al treball sense la deguda autorització o causa justificada en un any.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades com el tracte amb les altres persones treballadores o qualsevol altra persona durant el treball, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat d'esta.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, ferramentes, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
5. El robatori, furt o malversació comesos tant als empresaris/àries com als companys o les companyes de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.
6. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa o revelar a persones estranyes a esta el contingut d'estos.
7. Originar renyines i baralles freqüents amb els companys o les companyes del treball.
8. Falta notòria de respecte o consideració amb els companys o companyes de treball.
9. Maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració al públic.
10. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempte greument al respecte a la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual.
11. Si la referida conducta es du a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant per a aquella.
12. La comissió per qui exercisca superioritat jeràrquica d'un fet arbitrari que supose la vulneració d'un dret de la persona treballadora legalment reconegut, d'on es derive un perjudici greu per a la persona subordinada.
13. La falta d'higiene i neteja continuada i habitual de tal índole que puga afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
14. L'embriaguesa habitual o la toxicomania, si repercutixen negativament en el treball.
15. La disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat.
16. La reincidència en falta greu, encara que siga de diferent naturalesa, sempre que es cometa dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.

Article 49. Sancions

Les sancions que serà procedent imposar en cada cas, segons les faltes comeses, seran les següents:

1. Per faltes lleus. amonestació verbal; amonestació per escrit; suspensió d'ocupació i sou fins a 3 dies.
2. Per faltes greus. Suspensió d'ocupació i sou de quatre a quinze dies.
3. Per faltes molt greus. Suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies. Despatxament.

Les sancions que puguin imposar-se s'entenen sense perjudici de passar el tant de culpa als tribunals, quan la falta comesa puga constituir delicte o donar compte a les autoritats governatives si és procedent.

Article 50. Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies, les greus, al cap de 20 dies, i les molt greus, al cap de seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seua comissió i, en tot cas, sis mesos després d'haver-se comés.

CAPÍTOL X
CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Article 51. Excedència

1. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa.

2. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat durant la seua vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic o sindical d'àmbit provincial o superior que impossibilita l'assistència al treball. El reingrés s'haurà de sol·licitar dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

3. Excedència voluntària La persona treballadora amb almenys una antiguitat d'un any en l'empresa té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys.

Este dret només el podrà exercir una altra vegada la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

El període en què la persona treballadora romanga en situació d'excedència voluntària conforme al que s'establix en este article no serà computable a l'efecte d'antiguitat i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocada per l'empresa, especialment en ocasió de la seua reincorporació.

La persona treballadora excedent voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seua que hi haja o es produïsquen en l'empresa.

Article 52. Suspensió del contracte per naixement

S'haurà de tindre en compte el que s'establix en la normativa legal d'aplicació.

Article 53. Reducció de jornada per guarda legal

1. Qui, per raons de guarda legal, cuide directament algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, com a mínim, un octau i un màxim de la mitat de la duració d'esta.

2. Tindrà el mateix dret qui requerisca encarregar-se de la cura directa d'un/a familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix/a, i que no exercisca activitat retribuïda.

3. La persona progenitora, guardadora amb finalitats d'adopció o acollidora permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la mitat de la duració d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, de la persona menor a càrrec seu afectada per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que implique un ingrés hospitalari de llarga duració i requerisca la necessitat de la seua cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servici públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el/la fill/a o persona que haja sigut objecte d'acolliment permanent o de guarda amb finalitats d'adopció complisca els vint-i-tres anys.

En conseqüència, el mer compliment dels díhuit anys per el/la fill/a o la persona menor subjecta a acolliment permanent o a guarda amb finalitats d'adopció no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, contínua i permanent.

No obstant això, complits els 18 anys, es podrà reconéixer el dret a la reducció de jornada fins que el/la causant complisca 23 anys en els supòsits en què el patiment de càncer o malaltia greu haja sigut diagnosticat abans d'arribar a la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acrediten els requisits establits en els paràgrafs anteriors, excepte l'edat.

Així mateix, es mantindrà el dret a esta reducció fins que la persona complisca 26 anys si abans d'arribar als 23 anys acredita, a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65 %.

Mitjançant acord entre l'empresa i la persona treballadora, esta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

En els supòsits de nul·litat, separació, divorci, extinció de la parella de fet o quan s'acredite ser víctima de violència de gènere, el dret a la reducció de jornada es reconeixerà a favor de la persona progenitora, guardadora o acollidora amb qui convisca la persona malalta, sempre que complisca la resta dels requisits exigits.

Quan la persona malalta que es trobe en els supòsits previstos en els paràgrafs primer i segon d'este apartat contraga matrimoni o constituïska una parella de fet, tindrà dret a la reducció de jornada qui siga el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acredite les condicions per a accedir al dret a esta.

4. La reducció de jornada prevista en el present article constituïx un dret individual dels treballadors, els hòmens o les dones. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, el/la empresari/ària podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, i en tal cas l'empresa haurà d'oferir un pla alternatiu que assegure el gaudi de les dos persones treballadores i que possibilita l'exercici dels drets de conciliació.

En l'exercici d'este dret s'haurà de tindre en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i hòmens i, així mateix, evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.

5. La concreció horària i la determinació del període de gaudi de la reducció de jornada correspondran a la persona treballadora, dins de la seua jornada ordinària, sense perjudici de les necessitats productives i organitzatives que les empreses acrediten. La persona treballadora, excepte força major, haurà de preavisar a la persona empresària amb una antelació de quinze dies precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de cura del o de la lactant o la reducció de jornada.

6. En el si de la Comissió Paritària del present conveni col·lectiu s'acordaran quantes iniciatives s'orienten a promoure la utilització de la jornada continuada, l'horari flexible o altres modes d'organització del temps de treball i dels descansos que permeten la major compatibilitat entre el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores i la millora de la productivitat en les empreses.

Article 54. Adaptacions de la duració i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, per motius de conciliació de la vida familiar i laboral

1. Per a fer efectiu el dret a conciliar la vida familiar i laboral, les empreses podran acordar amb la representació de les persones treballadores normes de desenrotllament respecte de la possibilitat individual prevista en l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors d'adaptació de la duració i distribució de la jornada de treball, ordenació del temps de treball i forma de prestació de servicis, inclosa la prestació de servicis a distància.

2. Estes normes hauran d'establir-se amb criteris de raonabilitat en la compatibilització de les necessitats de les persones treballadores i les necessitats organitzatives de l'empresa. En este sentit, es podran concretar les franges horàries en les quals les persones treballadores hagen de coincidir en la prestació de servicis, que podran variar segons els departaments o les seccions d'aplicació. Així mateix, es podran establir límits màxims a l'exercici del dret sempre que estos no suposen una vulneració de la garantia de no discriminació, ni s'impedisca la sol·licitud de les persones treballadores una vegada superats estos límits.

3. En el cas que els acords als quals fa referència l'apartat anterior no solucionaren les necessitats de les persones treballadores, o en el cas d'absència d'estos acords, estes podran sol·licitar una adaptació de la jornada en els termes arrellegats en l'art. 34.8 de l'ET i segons el procediment establert en els apartats següents d'este article.

4. El procediment s'iniciarà amb la sol·licitud de la persona treballadora a l'empresa, en la qual hauran de concretar-se els aspectes següents:

- Proposta concreta d'adaptació de la duració i/o la distribució de la jornada de treball, ordenació del temps de treball i/o forma de prestació de servicis.
- Exposició dels motius que justifiquen la petició.
- Duració temporal prevista de la mesura.

Les empreses podran requerir a la persona treballadora informació addicional, atenent sempre criteris de raonabilitat i respecte a la intimitat de les persones afectades.

5. Rebuda la sol·licitud d'adaptació de jornada, s'obrirà un procés de negociació amb la persona treballadora durant un període màxim de quinze dies, i es presumirà la seua concessió si no concorre oposició motivada expressa en este termini.

6. En el supòsit de sol·licitar-ho la persona treballadora, l'empresa informará la representació de les persones treballadores de l'inici del període de negociació, i els donarà trasllat de l'escrit de sol·licitud.
7. La persona treballadora podrà requerir la presència d'un/a representant de les persones treballadores en el procés de negociació.
8. De conformitat amb l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors, finalitzat el procés de negociació, l'empresa, per escrit, haurà de comunicar l'acceptació de la petició. En cas contrari, haurà de plantejar una proposta alternativa que possibilita les necessitats de conciliació de la persona treballadora o bé manifestar la negativa al seu exercici. Quan es plantege una proposta alternativa o es denegue la petició, es motivaran les raons objectives en les quals se sustenta la decisió.
9. En cas de desacord i d'haver-se sol·licitat per la persona treballadora la presència en el procés negociador d'un/a representant legal de les persones treballadores, este/a últim/a podrà emetre informe sobre este tema.
10. Les discrepàncies sorgides entre la direcció de l'empresa i la persona treballadora seran resoltes per la jurisdicció social a través del procediment establert en l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

Disposició adicional primera, sobre estructura retributiva i complement d'incapacitat temporal

1. Província d'Alacant

- 1.1. Amb efectes des de l'1 de gener de 2024, l'import del plus transport regulat en l'article 31, així com del plus assistència regulat en l'article 32 del Conveni col·lectiu per a la província d'Alacant, del sector de comerç de mobles de l'any 2023, publicat en el BOP d'Alacant número 115, de 15-06-2023, queden integrats en el salari base de grup, de la qual cosa resulta l'import que es reflectix en l'apartat A.1 de l'article 36 del present conveni.
- 1.2. Amb efectes des de l'1 de gener de 2024, l'import de la gratificació extraordinària o paga del sector (festes patronals), regulada en l'article 33.2 del Conveni col·lectiu per a la província d'Alacant, del sector de comerç de mobles de l'any 2023, publicat en el BOP d'Alacant número 115, de 15-06-2023, queda integrat en el salari base de grup, de la qual cosa resulta l'import que es reflectix en l'apartat A.1 de l'article 36 del present conveni.
- 1.3. En situacions de baixa per malaltia i accident, acreditades per la Seguretat Social o mútua d'accidents de treball, l'empresa abonarà a la persona treballadora el 100 % de la base reguladora des del primer dia de baixa i fins a un límit de 18 mesos.

2. Província de Castelló

- 2.1. Amb la finalitat de garantir l'aplicació de l'estructura retributiva prevista en el present conveni col·lectiu, des de la seua entrada en vigor, seran absorbibles i compensables, excepte les que es corresponguen amb el complement personal d'antiguitat, totes les retribucions existents en les empreses fins a 31 de desembre de 2023, independentment de la seua naturalesa i meritació.
- 2.2. Durant els processos d'incapacitat temporal que s'inicien des de la publicació del present conveni col·lectiu, les empreses completaran el subsidi que legalment corresponga amb els següents percentatges del salari de grup que haja estat percebent la persona treballadora:

A. Quantia del complement segons el fet causant:

<i>Procés d'IT</i>	<i>Dies 1 a 3 d'IT</i>	<i>Dies 4 a 20 d'IT</i>	<i>Del dia 21 al 365 d'IT</i>
Derivat de processos patològics susceptibles de ser patits per persones adultes que estiguen inclosos en el Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol.	100 %	40 %	25 %
Derivat d'accident de treball.	25 % des del primer dia i fins al límit de dotze mesos.		

B. Quantia del complement segons el nombre de processos d'IT l'any natural:

Procés d'IT	Dies 1 a 3 d'IT	Dies 4 a 20 d'IT	Del dia 21 al 365 d'IT
-------------	-----------------	------------------	------------------------

Primer procés de l'any natural derivat de malaltia comuna o accident no laboral	50 %	40% sobre la base diària de l'apartat 1 del present article.	25 % sobre la base diària de l'apartat 1 del present article.
Segon procés de l'any natural derivat de malaltia comuna o accident no laboral	-		
Tercer procés de l'any natural derivat de malaltia comuna o accident no laboral	-	-	
A partir del quart procés de l'any natural d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, no s'abonarà cap complement.			

2.3. Els processos d'incapacitat temporal iniciats amb anterioritat a la publicació del present conveni col·lectiu es regiran pel que es disposa en la normativa convencional provincial o pactes d'aplicació en les empreses, respectant les condicions més beneficioses que hi haja en estes.

3. Província de València

3.1. L'import del plus conveni regulat en l'article 29.3 del Conveni col·lectiu del sector de comerç de mobles per als anys 2018-2020, publicat en el BOP de València número 126, de 3-07-2019, va quedar integrat en el salari base amb efectes des de l'1 de gener de 2021, en què es reflectix l'import resultant en les taules retributives d'aplicació en eixa província des d'esta data.

3.2. Les empreses que estigueren abonant amb anterioritat a 01/01/2024 un règim de gratificacions variables en funció de les vendes, els resultats, la productivitat o els beneficis, d'acord amb les previsions del conveni col·lectiu de la província de València, mantindran este règim com a substitutiu de la paga de primavera regulada en el present conveni col·lectiu, sempre que l'import abonat de caràcter variable siga superior al que correspondria abonar en concepte de paga de primavera.

3.3. Sense perjudi de les condicions més favorables que tinguen establides les empreses, s'establix que en cas d'accident laboral o malaltia professional, la persona treballadora percebrà de l'empresa la diferència existent entre la prestació de malaltia o accident i el 100 % del salari base més l'antiguitat consolidada, entenent-se el salari base amb inclusió de la corresponent prorrata de pagues extraordinàries.

En els casos de malaltia comuna o accident no laboral, este complement serà del 90 %. S'aplicarà també als tres primers dies de baixa, encara que no hi haja establida legalment prestació per IT en este tram de la baixa, però exclusivament en la primera baixa de l'any natural, sense ser aplicable en la segona o successives baixes, llevat que hi haja pacte tàcit o exprés en l'empresa, tal com s'arregla en el paràgraf anterior.

Disposició addicional segona, sobre complement personal d'antiguitat

1. Províncies d'Alacant i de Castelló:

1.1. Les persones treballadores que fins a 31 de desembre de 2023 es regien pel Conveni col·lectiu per a la província d'Alacant, del sector de comerç de mobles, publicat en el BOP d'Alacant número 115, de 15-06-2023, així com als qui era aplicable el que es preveu en l'article 10 del Conveni col·lectiu de treball per al sector del comerç del moble de la província de Castelló (BOP 2/01/1999), o qualsevol altre pacte o normativa sobre augmentos periòdics per temps de servicis, consolidaran l'import aconseguit en un complement *ad personam* no compensable ni absorbible. El tram pendent de consecució fins al 31 de desembre de 2024 es calcularà de manera proporcional i igualment es consolidarà.

1.2. Amb efectes des de l'1 de gener de 2024, es generaran quadriennis per a abonar a la persona treballadora en la quantia que corresponga al número de quadrienni que complix, conforme a les quantitats previstes en la taula següent:

	Anual (euros)	Mensual (euros)
Primer quadrienni	825,00	55,00
Segon quadrienni	735,00	49,00
Tercer quadrienni	645,00	43,00
Quart quadrienni i successius	615,00	41,00

Les xifres assenyalades abans són aplicables per a tots els grups professionals i es generen exclusivament per l'efectiva prestació de servicis en l'àmbit territorial de les províncies d'Alacant i de Castelló.

1.3. L'import de cada quadrienni començarà a abonar-se des del dia primer del mes següent al del compliment.

1.4. Els valors dels quadriennis previstos en la taula anterior romandran invariables en la quantia durant la vigència del conveni col·lectiu.

1.5. La persona treballadora que cesse definitivament en l'empresa i posteriorment ingresse de nou en esta només tindrà dret al fet que es compute l'antiguitat a partir de la data d'este nou ingrés, i perdrà tots els drets d'antiguitat obtinguts anteriorment.

3. Província de València

3.1. Per al personal que fins a 31 de desembre de 2023 es regia pel Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de mobles de la província de València, publicat en el BOP de València número 109, de 9 de juny de 2021, es manté la vigència de la previsió següent:

Els que hagen estat percebent antiguitat abans de gener de 2002 perceben un concepte denominat "antiguitat consolidada", no absorbible ni compensable amb cap altre complement de conveni, en la quantia que percebien a 31 de desembre de 2009, i que es revaloritzarà anualment amb l'increment que es pacte en el conveni.

3.2. No es generarà complement personal d'antiguitat per servicis prestats en l'àmbit territorial de la província de València.

Disposició adicional tercera, sobre previsions d'aplicació provincial

A. Província d'Alacant

1. A més del que es preveu en l'article 33 del present conveni col·lectiu, es respectarà el dret del personal que, amb anterioritat a l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu, venia gaudint del que s'establix en l'article 26 del Conveni col·lectiu per a la província d'Alacant, del sector de comerç de mobles, publicat en el BOP d'Alacant número 115, de 15-06-2023

2. Per a tot el personal que preste els seus servicis en centres de treball radicats a la província d'Alacant, serà aplicable durant la vigència del present conveni col·lectiu el que s'establix en els articles 39 i 40 del conveni col·lectiu per a esta província, del sector de comerç de mobles, publicat en el BOP d'Alacant número 115, de 15-06-2023.

B. Província de València

Per a tot el personal que preste els seus servicis en centres de treball radicats a la província de València, serà aplicable durant la vigència del present conveni col·lectiu el que s'establix en els articles 40, 50 i 52 del conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de mobles d'esta província, publicat en el BOP de València número 109, de 9 de juny de 2021.

Disposició transitòria quarta, sobre equivalències entre la classificació professional dels àmbits provincials anteriors al present conveni col·lectiu i els grups professionals regulats en este

Les persones treballadores que es regien pels convenis col·lectius provincials anteriors al present quedaran enquadrades d'acord amb els criteris següents:

A. Província d'Alacant

1. Taula general per a l'enquadrament de les figures professionals en els grups professionals

Grup ALC	Categories ALC		Grup CV
Grup I	Ajudant	Vigilant	I
	Mosso/a	Ordenança	I
	Cobrador/a	Porter/a	I



	Conserge	Personal de neteja	I
Grup II	Professional d'ofici 3a	Auxiliar administratiu/iva	II
	Auxiliar de caixa	Ajudant dependent/a	II
Grup III	Professional d'ofici 2n	Dependent/a	III
	Oficial administratiu/iva		III
Grup IV	Conductor/a	Muntador/a	III
	Professional d'ofici 1a	Comercial exterior	III
	Decorador/a	Comptable	III
	Caixer/a		III
Grup V	Dependent/a major		IV
	Cap de secció		IV
Grup VI	Cap de magatzem	Cap de sucursal	IV
	Cap de grup	Cap d'administració	IV
Grup VII	Cap de personal	Cap de compres	V
	Cap de vendes	Encarregat/ada general	V

2. Es respectaran les previsions sobre ascensos de l'article 23 del Conveni col·lectiu per a la província d'Alacant, del sector de comerç de mobles, publicat en el BOP d'Alacant número 115, de 15-06-2023, i s'establiran a este efecte les equivalències següents:

Grup ALC	Categories ALC	Grup CV
Grup I	Mosso de magatzem	I
Grup II	Mosso especialitzat	II
	Auxiliar administratiu/iva	II
Grup III	Oficial administratiu/iva	III

B. Província de Castelló

1. El personal que estiga classificat conformement al que es preveu en l'annex I del Conveni col·lectiu de treball per al comerç del moble de la província de Castelló (BOP-Castelló número 1, de 2 de gener de 1999) quedarà enquadrat en el grup professional que s'indica en la taula següent:

Categoria professional anterior al present conveni col·lectiu	Divisió funcional	Grup CV
Director	Personal mercantil	I
Cap de personal		I
Cap de compres o vendes		II
Encarregat general		II
Cap de sucursal		II
Cap de magatzem		II
Cap de secció		III
Encarregat d'establiment		II
Viatjant i corredor de plaça		III
Decorador		II
Dependent/a de 1a		III
Dependent/a de 2a		III
Ajudant		III
Auxiliar de vendes		IV
Aprenent		V
Cap d'administració	personal administratiu	II
Cap de secció		I
Comptable		III
Operador de màquines comptables		III
Caixer/a i mecanògraf/a		III

Oficial de 1a		III
Auxiliar de 1a		III
Auxiliar de 2a		IV
Aspirant		V
Aparadorista-retolista de 1a	Personal de servicis auxiliars	IV
Ascensorista, telefonista, embaladora, empaquetadora i altres		V
Oficial especialista de 1a	Personal d'oficis	III
Ajudant		IV
Mosso especialitzat		IV
Mosso o peó ordinari		V
Aprenent		V
Conserge, cobrador, vigilant, porter, sereno i ordenança	Subalterns/ernes	V
Personal de neteja – jornada completa		V

2. La persona que es regix per altres pactes o normes diferents de la indicada en l'apartat anterior d'esta disposició transitòria quedarà enquadrada conformement als criteris establits en el present conveni col·lectiu.

C. Província de València

S'haurà de tindre en compte el que es preveu en la disposició transitòria del Conveni col·lectiu de treball de comerç de mobles de la província de València per als anys 2018-2019-2020, publicat en el *Butlletí Oficial de la Província de València* número 126 de 3 de juliol de 2019.

ANNEX I*Model de consulta sobre classificació professional***1. DADES GENERALS**

Nom de la persona treballadora

Empresa i centre

Departament i secció

Denominació del lloc

Grup professional actual

Grup professional que es reclama

2. DEPENDÈNCIA I COMANDAMENT

Denominació del lloc superior al que ocupeu i del qual depeneu jeràrquicament:		
Llocs o unitats subordinades:		
Nre. de persones:	Nre. de persones:	Nre. de persones:

3. INICIATIVA/AUTONOMIA

a) En quines ocasions decidiu pel vostre compte?

b) En quines ocasions segons normes fixes?

c) En quines ocasions consulteu el vostre superior jeràrquic?

4. FUNCIONS PRINCIPALS QUE FA EN EL SEU LLOC DE TREBALL

a) TASQUES REGULARS

b) TASQUES OCASIONALS (indicant periodicitat mitjana)

5. FORMACIÓ I EXPERIÈNCIA NECESSARIS PER A L'ACOMPLIMENT DE LA FUNCIO

* Assenyalau amb una X, en cada concepte, el nivell necessari per al lloc

FORMACIÓ		IDIOMES	EXPERIÈNCIA NECESSÀRIA PER A DUR A TERME LA FUNCIO
ACADÈMICA	PROFESSIONAL		
Coneixements en l'àmbit d'Educació Secundària Obligatòria o equivalent		No en requerix idiomes	Fins a 1 mes
Educació Secundària Obligatòria o equivalent		Coneixements d'un idioma estranger	Fins a 3 mesos
Educació Secundària Obligatòria (completa) o equivalent	Mòduls del cicle formatiu de grau mitjà o superior Formació o carreres professionals en el marc dels plans de formació de la mateixa empresa o equivalent	Domini d' un idioma estranger	Fins a 9 mesos
Cicle grau mitjà o grau superior, o bé, més cursos d'una certa complexitat tècnica o social		Domini d' un idioma estranger i coneixement d'un altre	Fins a 18 mesos
Titulat/ada superior, o bé, primer cicle universitari, graduat/ada mitjà/ana més cursos de Formació Professional superior		Domini d' dos idiomes estrangers	Fins a 3 anys
Titulat/ada superior més cursos de postgraduat			Més de 3 anys

6. DIFICULTATS

a) COMPLEXITAT

b) HABILITATS ESPECIALS

c) CONDICIONS AMBIENTALS

7. RESPONSABILITAT

a) RESPONSABILITAT PER FUNCIO I/O RESULTAT (responsabilitat per possibles fallades o errors que puguen ocórrer en l'acompliment de la funció)

b) RESPONSABILITAT PER RELACIONS INTERNES O EXTERNES (amb altres persones de l'empresa o externes a esta)

8. OBSERVACIONS

9. CRITERI DE L'EMPRESA (indicar, si és el cas, si l'empresa refusa fer constar el seu criteri)

10. CRITERI DE LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES

El/la treballador/a	RT	L'empresa
---------------------	----	-----------

El Sr./la Sra.

El Sr./la Sra.

El Sr./la Sra.

ANNEX II

Model de denúncia situacions d'assetjament

Sr./Sra. _____, major d'edat, amb domicili al carrer/plaça _____ núm. ____ de _____ i amb DNI/NIF núm. _____, persona treballadora de l'empresa del sector de comerç del moble _____.

Mitjançant este escrit, interpose DENÚNCIA contra:

Sr./Sra. _____, persona treballadora de l'empresa del sector de comerç del moble _____

Van ser TESTIMONIS (en cas que n'hi haja o desitgen declarar):

Sr./Sra. _____ DNI/NIF _____, persona treballadora de l'empresa del sector de comerç del moble _____

I dels qui desconec la resta de circumstàncies personals, pels següents FETS:

Per tot el que s'ha exposat, SOL·LICITE que es tinga per admés este escrit i es procedisca d'acord amb el que s'establix en el conveni col·lectiu.

Firma. La persona treballadora

A _____, a _____ de _____ de _____

