ARTÍCULO 11º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, abonarán a sus productores el importe de un salario mensual en las fechas de 20 de Marzo, 20 de Junio, 20 de Septiembre y 20 de Diciembre.

Estas gratificaciones se abonarán de acuerdo con el salario que aparece para cada categoría profesional en la tabla salarial del Anexo I, incrementado con la antigüedad consolidada y cantidad que establece el artículo 8º del presente Convenio.

ARTÍCULO 12º.- JORNADA LABORAL.-

La jornada laboral será de 40 horas semanales.

La distribución y horario lo establecerán libremente las Empresas con sus trabajadores, desde 1º de Enero al 31 de Mayo y desde 1º de Octubre a 31 de Diciembre, si la distribución se realiza durante todos los días de la semana, el horario del sábado será de 10 a 13 horas.

Se establece desde 1º de Junio al 30 de Septiembre el siguiente horario:

· Lunes, de 9'30 a 13'00 horas y de 17'00 a 20'30 horas.
· Martes a Viernes, de 9'00 a 13'00 horas y de 17'00 a 20'30 horas.
· Sábados, de 9'00 a 12'00 horas.

Los días 24 y 31 de Diciembre la jornada de trabajo será de 9'00 a 12'00 horas. Esta misma jornada de trabajo se realizará durante los días que la Autoridad Municipal considere oficialmente declarados como días feriados y de fiestas típicas o carnavales.

ARTICULO 12º (BIS).- JORNADAS ESPECIALES.-

De forma voluntaria, por parte de los trabajadores, se trabajará las tardes de los sábados que desde la firma del presente convenio, y hasta el 31/12/2017 aparecieran en el calendario laboral.

La compensación de las tardes de los sábados será:

1.- Un día de descanso por cada tarde del sábado trabajado, en el mes siguiente.
2.- Acumulándose todos los días en un período, a opción del trabajador, siendo de mutuo acuerdo la fecha del disfrute.
3.- Acumulando todos los días en el período de vacaciones que el trabajador solicite.
4.- Para el caso de que la empresa no cumpliera lo establecido en el apartado 1º y no se haya optado por el descanso, se abonará el trabajador obligatoriamente 15,81 € por cada tarde del sábado trabajado, en la nómina del mes siguiente.
5.- Un sábado será compensado con el descanso del Sábado de Gloria, y las tardes del sábado anterior a la fiesta principal de la población, con el sábado de la semana de la Fiesta principal de la población.

ARTICULO 13º.- VACACIONES.-

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales. Dichas vacaciones serán retribuidas de acuerdo con la tabla de salario del Anexo I del presente Convenio, incrementado con el aumento por antigüedad consolidada en su caso, con la media de lo totalmente percibido en los 90 días anteriores a la fecha de las vacaciones.

Las empresas programarán sus vacaciones de forma que sus plantillas disfruten al menos el 50% de la misma en los meses de Junio a Septiembre, y el otro 50% deberá tener preferencia en el mismo período del año siguiente.

ARTICULO 14º.- INDEMNIZACIONES POR HERRAMIENTAS.-

Los profesionales de oficio o trabajador que aporte herramientas de su propiedad para el trabajo a realizar, serán indemnizados por la Empresa con la cantidad de 3,21 € semanales.

ARTICULO 15º.- PLUS DE TRANSPORTE DE MUEBLES.-

Se establece un plus de transportes de muebles cuya cuantía es de 22,41 € mensuales para todo el personal del Grupo IV, excepto Jefes de Taller y Escaparatistas que trabajen en depósitos y almacén de ventas y por mayor de muebles y que ejerzan su manipulación, traslado, montado, carga y descarga.

Para todo el personal del Grupo IV, excepto Jefes de Taller y Escaparatistas del Comercio del Mueble, se establece un plus por este concepto de 3,05 € por operación superior a 38,05 euros, siempre que los artículos hayan de ser entregados en viviendas cuya situación sea superior a un tercer piso, considerando la planta baja como piso. Este plus será entregado a final de mes y repartido equitativamente, sin que en ningún caso se pueda percibir menos de 22,41 € mensuales.

ARTICULO 16º.- PLUS DE TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS.-

En las Empresas que sus trabajadores vengan percibiendo el plus por trabajos Tóxicos, penosos o peligrosos, lo seguirán percibiendo en la cuantía del 30% sobre el salario base.

ARTICULO 17º.- DIETAS.-

En los desplazamientos, que en razón de su trabajo tuvieran que efectuar los productores, fuera del radio de la propia población, se le abonarán 16,71 € cuando tengan que efectuar los productores una sola comida, y de 27,87 € cuando tengan que realizar las dos comidas.

También el trabajador por desplazamiento que ocupe la media jornada de mañana o de la tarde, y no dé lugar a dieta por comida, percibirá la cantidad de 3,34 €.

ARTÍCULO 18º.- ACCIDENTES O ENFERMEDADES.-

Las Empresas abonarán a sus productores en baja por enfermedad común, accidente no laboral o accidente de trabajo, cuyas contingencias duran más de ocho días a contar desde la fecha del parte médico de baja, la diferencia entre la prestación económica que percibe del seguro y el jornal o sueldo del Convenio incrementado en su caso con los aumentos por antigüedad consolidada. Si durante el disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas el productor enfermara o sufriera un accidente no laboral que le dure más de tres días, no se le computará como vacaciones, para ello será necesario el testimonio documental del correspondiente parte de bajo extendido por el médico de la Seguridad Social.

ARTICULO 19º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Se retribuirán la primera al 75%, la segunda al 80% y las restantes al 100%, retribuyéndose con el 150% las realizadas los domingos, festivos y sábados a partir del horario establecido en el artículo 12º.

A los efectos del cálculo y pagos de las horas extraordinarias, se aplicará las siguientes fórmulas:

$$\frac{(SB + CPT + CR) \times 6 + RD \quad \frac{CVP}{52}}{\frac{365 - (dom. + vac. + fest.) \times 6'66}{52}} = \text{Salario Hora Ordinaria}$$

Explicación de los Signos:

SB= Salario Base.
CP= Complementos Personales.
CPT= Complemento Puesto de Trabajo.
CR= Complemento Residencia.
CVP= Complemento de Vencimiento Periodo superior a un mes.
6'66= Horas Jornadas convenidas.
RD= Retribución Domingos.

ARTÍCULO 20º.- AYUDA POR VIVIENDA.-

Todos los trabajadores cabeza de familia, percibirán en concepto de subsidio de vivienda, una gratificación mensual de 22,47 €.

ARTICULO 21º.- AYUDA POR HIJO DEFICIENTE PSIQUICO.-

Todo productor que tenga hijo deficiente psíquico y lo tenga reconocido por la Seguridad Social, recibirá una prestación mensual de 96,42 €. Las Empresas, se responsabilizan del pago por este concepto.

ARTÍCULO 22º.- PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN:

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un comercio competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector comercio que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes agrupados de formación continua específicos, o bien no acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia de comercio desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 16,75 € mensuales.

Sistema de acreditación:

1. Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector comercio partícipe en el desarrollo de planes agrupados de formación continua específicos en materia de comercio, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.
2. Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, con el visado de la comisión paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

3. Mediante certificación expedida por organización sindical más representativa dentro del sector comercio que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de comercio desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

Esta certificación tendrá validez únicamente durante el periodo de duración de la convocatoria de la acción formativa en la que la empresa acreditada participe.

En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recavar información de la comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.

ARTÍCULO 23º.- LICENCIAS ESPECIALES.

Las Empresas concederán licencias especiales retribuidas en los casos siguientes:

A) Matrimonio del trabajador, 15 días laborales.
Nacimiento de hijo, 5 días laborales.
Comunión de un hijo, 1 día si es laborable.

B) Necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora, se concederá según el caso el tiempo necesario, según se trate de horas o de 1 a 5 días como máximo, pudiéndose prorrogar hasta 8 días solicitándolo debidamente.

En estos casos, estas licencias podrán ser otorgadas en una vez o en varias, no excediendo de los 8 días en el año.

C) Fallecimiento de padres, cónyuges o hijos, tres días prorrogables hasta 5, en casos excepcionales y necesarios.
Fallecimiento de padres políticos, abuelos, hermanos, dos días.
Enfermedad grave y operación quirúrgicas de padres, cónyuges o hijos, de 2 a 5 días, según las necesidades.

D) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, el tiempo indispensable, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

E) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, pudiéndose sustituir por una reducción de su jornada en una hora o acumular la hora de lactancia en jornadas completas.

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

Todas las licencias anteriores, en los casos que procedan, son de aplicación a las parejas de hecho legalmente reconocidas.

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 24º.- PREMIO DE FIDELIDAD Y PERMANENCIA EN LA EMPRESA.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en las mismas, con edad