CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo "Comercio de la madera, el mueble y la marquetería de la provincia de Badajoz". (2018060105)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo "Comercio de la madera, el mueble y la marquetería de la provincia de Badajoz" —código de convenio 06000625011990— que fue suscrito con fecha 09 de octubre de 2017, de una parte, por ASIMA en representación de los empresarios del sector, y de otra, por UGT Y CCOO en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 21 de diciembre de 2017.

La Directora General de Trabajo,
MARIA SANDRA PACHECO MAYA

CONVENIO COLECTIVO DEL TRABAJO DE COMERCIO DE LA MADERA,
EL MUEBLE Y LA MARQUETERÍA DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ
2017 - 2018 - 2019 - 2020

PREÁMBULO

Este convenio ha sido pactado entre la Asociación de Empresarios del Mueble y la Madera de Badajoz (ASIMA) y las Centrales Sindicales UGT y CCOO. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y representación suficiente para pactar el siguiente Convenio. Encontrándose representado el 100/100 de las representaciones de los trabajadores y empresarios, el presente convenio goza de eficacia general.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio establece y regula las condiciones mínimas de trabajo para todas las empresas y trabajadores que se dediquen a la actividad de Comercio de la madera, el mueble y la marquetería, no afectados por otro convenio de mayor rango.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional garantizan la igualdad entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en

Acceso al empleo.

— Estabilidad en el empleo.

— Igualdad salarial en trabajos de igual valor. Formación y promoción profesional.

— Ambiente laboral exento de acoso sexual.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El Presente Convenio es de aplicación en toda la provincia de Badajoz.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1-1-2017, independientemente de la fecha de su publicación en el DOE, y su duración será hasta el 31-12-2020, sin que esto suponga derogación de ninguna de sus cláusulas.

Artículo 4. Denuncia.

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años y quedará automáticamente denunciado sin necesidad de preaviso a su vencimiento.

Artículo 5. Antigüedad consolidada.

Desde el día 1 de septiembre de 1997 quedó consolidada la antigüedad, no devengándose por este concepto nuevos cuatrienios. En el recibo de salarios seguirá apareciendo como complemento personal bajo la denominación de "antigüedad consolidada" que permanecerá inalterable en lo sucesivo para cada trabajador y según el número de cuatrienios que cada trabajador tenía a la fecha de 1 de septiembre de 1997.

Artículo 6. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones en la cuantía de una mensualidad de salario base más antigüedad consolidada cada una de ellas, pagaderas en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente.

Además, se establece una paga de marzo de una mensualidad de salario base más antigüedad consolidada, que habrá de abonarse dentro del primer trimestre de cada año.

Las mencionadas pagas extraordinarias se devengarán de la siguiente manera:

Paga de marzo: del 1 de enero al 31 de diciembre.

Paga de julio: del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

Paga de diciembre: del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 7. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.

Las retribuciones económicas del presente convenio son mínimas por lo que los pactos por cláusulas más beneficiosas que posean subsistirán para todos los trabajadores que venían disfrutándolos.

Artículo 9. Salario.

Se establece una subida salarial inicial del 1 % para cada uno de los años, en caso de que el incremento del IPC sea superior a ese 1 % se establece una revisión salarial del IPC más 0,2 % sobre el exceso del 1 %, con carácter retroactivo desde el uno de enero de cada año, en todos los conceptos económicos.

Artículo 10. Salario mínimo de convenio.

Para el año 2017, se entiende por salario mínimo garantizado la cantidad de 10.983,56 euros/año, más un plus de transporte de 62,08 euros que se abonará cada mes, a excepción del correspondiente de vacaciones.

Sin embargo, los aprendices tendrán de salario 732,24 euros/mes, aquellos cuyas edades estén comprendidas entre 16 y 18 años, y de 749,47 euros/mes aquellos cuyas edades estén comprendidas entre 19 y 20 años. Estos salarios se abonarán a los aprendices con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

Estas cantidades se revisarán cada uno de los años de vigencia del convenio según la revisión salarial establecida.

Artículo 11. Dietas.

Las empresas vendrán obligadas a pagar a sus trabajadores, en sus desplazamientos, las siguientes dietas:

Años 2017:

Completa, incluido alojamiento, 47,74 euros.

Media dieta, 15,70 euros.

Estas cantidades se revisarán cada uno de los años de vigencia del convenio según la revisión salarial establecida.

Artículo 12. Licencias retribuidas.

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por el tiempo que necesite para asistir a consultorio médico, por razones de enfermedad, siempre que presente a la empresa el correspondiente parte facultativo del médico que le hubiera asistido, en el que habrá de indicarle la hora de la consulta.

b) Cuatro días en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijos, enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y compañero o compañera que convivan dentro de la misma unidad familiar. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Dichos días podrán disfrutarse de forma discontinua, dentro de un plazo máximo de 15 días del hecho causante, previa comunicación a la empresa y sin que afecte a la organización del trabajo.

c) Veinte días, en caso de matrimonio.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cinco días; debiendo justificar a la empresa la necesidad del mismo.

e) Dos días, por traslado de domicilio.

f) Un día por matrimonio de hermanos y demás familiares de 2.° grado de consanguinidad o afinidad. Dos, si hubiera que desplazarse fuera.

g) Una jornada en las ferias oficiales de cada localidad, de acuerdo con el calendario oficial del Ayuntamiento. Esta jornada deberá disfrutarse el día anterior a la fiesta local decretada por cada Ayuntamiento para las ferias y fiestas mayores.

h) Media jornada el día 24 de diciembre y el día 31 de diciembre.

i) Dos días por asuntos propios. Los días de asuntos propios en ningún caso podrán disfrutarse en sábado, o al comienzo o la finalización de las vacaciones.

Todas las licencias retribuidas fijadas en este artículo se otorgaran asimismo a las parejas de hecho inscritas como tales en el Registro de parejas de hecho.

Artículo 13. Incapacidad temporal.

Las empresas sometidas a este convenio completarán a partir del primer día de baja las prestaciones de la Seguridad Social hasta totalizar el 100 por 100 del salario convenio, en caso de accidente laboral y enfermedad profesional.

Asimismo en caso de enfermedad común, cuando ésta vaya seguida de hospitalización del trabajador afectado o por intervención quirúrgica sin hospitalización siempre que conlleve baja médica y mientras dure ésta, las empresas abonarán al trabajador las diferencias existentes entre las prestaciones económicas que por ley les correspondieran, y hasta el importe del 100 % de la base de cotización desde el primer día de la baja.

En caso de baja por enfermedad común que no requiera hospitalización y accidente no laboral, las empresas abonarán al trabajador las diferencias existentes entre las prestaciones económicas que por ley les correspondieran, y hasta el importe del 100 % en la 1.ª baja, hasta el 85 % en la 2.ª baja, y el 75 % en la 3.ª y sucesivas bajas, computadas en el periodo de 12 meses.

En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, las empresas abonaran complementariamente a la prestación de la seguridad social, las diferencias existentes entre las prestaciones económicas que les correspondieran y la base de cotización, desde el primer día.

Artículo 14. Indemnizaciones.

Para el año 2017, las empresas se obligan a concertar una póliza de seguros por un importe mínimo de 18.637,71 euros, que cubrirá las contingencias de muerte o incapacidad permanente absoluta, derivadas de accidente laboral, de cada trabajador.

Estas cantidades se revisarán cada uno de los años de vigencia del convenio según la revisión salarial establecida.

Artículo 15. Jubilación.

Los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa de al menos doce años y que, mediante acuerdo con la empresa, opten por la jubilación anticipada, tendrán derecho a las siguientes percepciones

— Si se jubila a los 60 años, siete mensualidades.

— Si se jubila a los 61 años, seis mensualidades.

— Si se jubila a los 62 años, cinco mensualidades.

— Si se jubila a los 64 años, cuatro mensualidades.

Si se jubila a los 64 años, igualmente mediante acuerdo con la empresa e idéntico periodo de carencia, se establece la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada con el 100 por ciento de los derechos.

Para los trabajadores que accedan a esta jubilación especial a los 64 años, se establece un premio de jubilación consistente en tres mensualidades, más una mensualidad por cada cinco años de antigüedad en la empresa.

Las partes negociadoras se comprometen a realizar un estudio de exteriorización de pensiones antes de la expiración del plazo legal.

Artículo 16. Categorías profesionales.

Se establecen las que figuran en las tablas salariales, anexos número 1 y 2 y que se definen en el anexo número 3.

Artículo 17. Derechos sindicales.

a) La empresa facultará a sus Delegados de personal para que, con ocasión de negociar el convenio colectivo de aplicación del sector, puedan asistir al mismo sin limitación de horas para la negociación.

b) Los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa, en concepto de horas sindicales, dispondrán de veintiuna al mes.

c) Las empresas están obligadas a facilitar a los representantes de los trabajadores o sindicatos representativos del sector la evolución mensual de la plantilla en el centro de trabajo, especificando los trabajadores sujetos a contratación laboral y modalidad de la misma.

d) Las empresa con más de cincuenta trabajadores proporcionarán a los Delegados de personal, locales adecuados para reuniones sindicales que afecten a la propia empresa.

e) Previa autorización de los trabajadores afectados, las empresas descontarán de sus nóminas el importe de la cuota sindical de la central a que pertenezca, y lo transferirán a la misma.

f) Una copia íntegra de todos los contratos de trabajo, modificaciones, o prórrogas de los mismos, se entregará a los representantes de los trabajadores.

g) Los miembros del comité podrán acumular en una bolsa sus horas sindicales, para ser utilizadas por cualquiera de los miembros que las necesites.

1. Quince días antes de la finalización del contrato, el empresario entregará al trabajador propuesta detallada de la liquidación correspondiente.

2. A petición del trabajador, los finiquitos deberán contener la firma de un representante sindical, que será, preferentemente, un miembro de la sección sindical del sindicato al que esté afiliado el trabajador. Si no fuera posible lo anterior, firmará un representante de la sección sindical del sindicato más representativo, y en su defecto, cualquier miembro del Comité de empresa o Delegado de personal.

3. La falta de esta firma privará al documento de su carácter liberatorio, convirtiéndolo en un simple recibo por el abono de las cantidades especificadas, no impidiendo al trabajador la reclamación de cualquier derecho o cantidad, derivados de la relación laboral.

Artículo 18. Delegados de prevención.

Los Delegados de Prevención que no reúnan los requisitos necesarios para ser Delegados de Personal tendrán derecho a expediente contradictorio en caso de sanción o despido disciplinario.

Artículo 19. Tablón de anuncios.

Las empresas autorizarán a que los trabajadores o sus representantes puedan utilizar en lugar visible de las dependencias de la misma un tablón de anuncios para que éstos o los propios trabajadores informen de los temas derivados de las relaciones laborales que sean de interés y de aplicación para todos.

Artículo 20. Calendario laboral.

En el caso de que se produzca alguna modificación de jornadas de trabajo, se confeccionará el calendario, mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores, exponiéndose un ejemplar del mismo en lugar visible. Dicho calendario deberá contener:

— La jornada diaria de trabajo.

— La jornada semanal de trabajo.

— Los días festivos y otros inhábiles.

— Los descansos semanales y entre jornadas.

Artículo 21. Jornada.

Se establece una jornada laboral de cuarenta horas semanales de lunes a sábado, en cómputo anual de 1.792 horas, con un día y medio de descanso ininterrumpido.

Aquellos trabajadores que por las necesidades del servicio y por requerimiento de la empresa tuvieran que asistir al trabajo el domingo o festivo, tendrán la siguiente retribución especial:

Para el año 2017: 137,33 euros.

Estas cantidades se revisarán cada uno de los años de vigencia del convenio según la revisión salarial establecida.

Todo ello sin sobrepasar la jornada de cuarenta horas.

Artículo 22. Kilometraje.

Para el 2017, los trabajadores que efectúen viajes por cuenta de la empresa y con su propio vehículo, tendrán derecho a percibir una dieta de 0,22 céntimos de euro por kilómetro.

Estas cantidades se revisarán cada uno de los años de vigencia del convenio según la revisión salarial establecida.

Artículo 23. Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento del trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año, queda ésta obligada a satisfacer a quien haya designado éste, un importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última nómina recibida. Caso de que no hubiera persona designada, se abonará a sus herederos legales.

Artículo 24. Prendas de trabajo.

A los trabajadores que se rijan por este convenio, se les proveerá, obligatoriamente, por parte de las empresas, de uniformes u otras prendas de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades. La provisión será de dos prendas por año.

Artículo 25. Excedencia.

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

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Esta excedencia tendrá las siguientes características:

   No computará a efectos de antigüedad.

   Habrá de solicitarse con un mes de antelación.

   El reingreso será automático, siempre que no exceda de los límites citados y se avise con sesenta días de antelación.

   No podrá ser solicitada al mismo tiempo por más del 3 por ciento de los trabajadores de la plantilla.

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

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

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

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

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 26. Legislación supletoria.

En lo no regulado en este convenio se estará a lo dispuesto por la legislación general.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Se abonarán en metálico, o en tiempo de descanso, al 75 por ciento del importe de la hora ordinaria.

Artículo 28. Salud laboral y condiciones de trabajo.

Las empresas y trabajadores deberán respetar lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.

Artículo 29. Formación profesional.

Las empresas concederán como máximo diez días retribuidos al año para que el trabajador pueda asistir a curso de capacitación profesional dentro del sector, siempre y cuando el mismo hubiera avisado con una antelación de quince días sobre el comienzo del curso y éste no coincida con época de mayor trabajo en la empresa.

Será imprescindible, para considerar tal permiso, que el trabajador justifique su inscripción y asistencia al curso,

La representación legal de los trabajadores recibirá información sobre la planificación, desarrollo y ejecución de los planes formativos organizados por la empresa.

Artículo 30. Conciliación de la vida laboral y familiar.

La mujer trabajadora con responsabilidades familiares tendrá prioridad para la elección de turnos de trabajo y descanso.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a elegir la fecha de vacaciones.

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

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

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

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

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para

cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 13 de este convenía.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

Artículo 31. Medidas de protección integral contra la violencia de género.

Reducción de jornada: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada. Será derecho de la trabajadora determinar en cuanto reduce su jornada y elegir el horario de trabajo que más le convenga.

Cambio de centro de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de genero que se vea obligada a cambiar de centro de trabajo para hacer efectivo su protección, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo dentro del mismo grupo o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo.

En este supuesto la empresa vendrá obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses durante este periodo la empresa tendrá la obligación de reservar su anterior puesto de trabajo.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o la continuidad en el nuevo, en cuyo caso decae la obligación de reserva. Artículo 40.3 bis. Excedencia: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia.

La trabajadora tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia, será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, está se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato, todo ello de conformidad con el artículo 45.1 n del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Descuento en compras.

Las empresas vendrán obligadas a realizar a sus trabajadores descuentos en las compras que realicen en sus propios establecimientos.

Artículo 33. Comisión paritaria.

Se creará una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 4 miembros, los cuales podrán estar asistidos en sus reuniones por cuantos asesores estimen oportuno. Los miembros de esta Comisión Paritaria serán los siguientes:

Por parte sindical:

Por UGT: Don Miguel López Guerrero.

Por CCOO: Doña Carmen Suárez Fornelino.

Por parte patronal:

Por ASIMA: Don Antonio Gallego Velarde y don Manuel Ángel Gonzálvez Delgado.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros y aquellos que interpreten el convenio, tendrán la misma eficacia que la norma interpretada.

La Comisión Paritaria se reunirá en un plazo improrrogable del cinco días desde la recepción por la misma de cualquier escrito de consulta o reclamación.La Comisión Paritaria fija su domicilio, en la calle Alemania, número 96 - Bj. (06400) Don Benito, Badajoz.

Artículo 34. Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

1.° La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

c) A instancia de algunas de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

2.° Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, puedan serles planteadas en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado, si ello fuera posible. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 4.° sin que haya emitido resolución.

3.° Sin perjuicio de lo pactado en el punto d) del apartado anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que la Comisión pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que el proponente entienda le asisten.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para mejor comprensión y resolución del problema.

4.° La comisión podrá recabar cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

— Comisión paritaria. Sumisión al Asec Extremadura.

En el caso de que, tras la consulta a la Comisión Paritaria, no se llegara a un acuerdo, las mismas acuerdan someterse a las normas de solución extrajudicial fijadas en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Extremadura.

Asimismo, las partes se comprometen a someter los conflictos colectivos derivados del presente convenio a las normas de solución extrajudicial fijadas en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Extremadura firmado por UGT, CCOO Y CREEX, que se asume por las partes a continuación:

— Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje previsto en el ASEC-EX y en su reglamento de aplicación.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos siguientes:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de Mediación-Conciliación del mencionado servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 35. Integración laboral de discapacitados.

Las empresas con más de 50 trabajadores respetarán lo establecido en el artículo 38 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.

Artículo 36. Información sobre contratos.

1. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral de carácter especial de alta dirección sobre los que establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

   Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del DNI, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

   La copia básica se entregará por el empresario en un plazo no superior a diez días, desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores, también deberá formalizarse copia básica, y remitirse a la Oficina de Empleo.

   En los contratos sujetos a obligación de registro en el INEM la copia básica se remitirá, junto con el contrato, a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos, se remitirá exclusivamente la copia básica.

2. El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el número 1, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

3. Los representantes legales de los trabajadores deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación, Ley 2/1991.

Artículo 37. Contratación.

Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

a) El de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del

apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo del preaviso finalice dentro de dicho periodo.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del articulo 37 del Estatuto de los Trabajadores; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de la reducción de jornada o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en la ley.

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

Adicional primera.

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades que se desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose las entidades a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de hombres y mujeres.

Adicional segunda.

Las organizaciones sociales harán entrega en un periodo no superior a seis meses, de un protocolo para el establecimiento de un procedimiento especial para tratar los casos de acoso sexual en el entorno laboral. Comprometiéndose las partes firmante al compromiso de su estudio para su posterior aprobación e introducción en el convenio antes de la finalización de la vigencia que se pacte.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL 2017

CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL AÑO 2017		
GRUPO 1	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	Antigüedad consolidada
VIGILANTE	908,82	62,08	28,15
AYUDANTE. CONDUCTOR	899,81	62,08	27,87
MOZO O PEON. COBRADOR	890,93	62,08	27,60
PERSONAL DE LIMPIEZA LIMPIEZA	890,93	62,08	27,60
GRUPO II			
DELINEANTE	918,13	62,08	28,44
DEPENDIENTE MAYOR, CONTABLE	908,82	62,08	28,15
ADMINISTRATIVO, OFICIAL 1.	908,82	62,08	28,15
ESCAPARATISTA. ROTULISTA	908,82	62,08	28,15
CORTADOR-DIBUJANTE	908,82	62,08	28,15
DEPENDIENTE, CAJERO	899,81	62,08	27,87
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	899,81	62,08	27,87
OFICIAL 2.ª	899,91	62,08	27,87
CONDUCTOR-TDOR-INSTALADOR	938,70	62,08	29,08

GRUPO III			
TITULADO SUPERIOR	945,69	62,08	29,30
TITULADO MEDIO	936,35	62,08	29,00
JEFE DE DEPARTAMENTO DEPARTAMENTO	927,30	62,08	28,72
ENCARGADO GENERAL	919,12	62,08	28,44
GRUPO IV			
APRENDIZ 16, 17 Y 18 AÑOS	732,24	62,08	
APRENDIZ 19 Y 20 ANOS	749,47	62,08	

ANEXO 2

DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO

VIGILANTE. Es el empleado que realiza funciones de vigilancia en la empresa.

AYUDANTE: Es el empleado que habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los dependientes en sus funciones.

CONDUCTOR: Es el empleado que realiza funciones de transporte fuera del establecimiento para la empresa.

MOZO O PEÓN: Es el que realiza el transporte de la mercancía dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardo o embalado y los reparte, realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular.

COBRADOR: Es el empleado que realiza funciones de cobro para la empresa fuera de su establecimiento.

PERSONAL DE LIMPIEZA: El personal de limpieza es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

GRUPO II

DELINEANTE: Es el técnico que está capacitado para el desarrollo, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos,

DEPENDIENTE MAYOR: Es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras. Poseerá además los conocimientos elementales de cálculo mercantil y supervisará la actividad de los demás dependientes del establecimiento.

DEPENDIENTE: Es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras. Poseerá además los conocimientos elementales de cálculo mercantil.

CONTABLE: Se asimila económicamente a la categoría de Jefe Administrativo.

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

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Es al que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajo como propios de esta categoría en las siguientes funciones:

Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para la liquidación de intereses impuestos.

CAJERO: Es el empleado que se ocupa del control de la caja y de los cobros dentro del establecimiento de la empresa.

OFICIAL DE 1.ª Y OFICIAL DE 2.ª: Son los trabajadores que ejecutan los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de oficial primero, oficial segundo; se comprenderán en estas clases los ebanistas, carpinteros, barnizadores, etc.

CONDUCTOR-TRANSPORTADOR-INSTALADOR: Es el empleado que se ocupa de conducir vehículos y transportar los muebles, así como dejarlos instalados en su destino.

ESCAPARATISTA O MONTADOR: Es el empleado que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas.

ROTULISTA: Es el que se dedica exclusivamente a confeccionar para una sola empresa toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.

CORTADOR-DIBUJANTE: Es el empleado que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

GRUPO III

TITULADO SUPERIOR: Es quien en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa.

TITULADO MEDIO: Es quien en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa.

JEFE DE DEPARTAMENTO O JEFE DE SECCIÓN: Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajador pueda estar dividido con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

ENCARGADO GENERAL: Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas.

• • •