

- b) La igualdad retributiva para trabajos de igual valor.  
 c) La erradicación cualquier conducta que supusiera acoso sexual o acoso por razón de género.  
 d) Eliminar cualquier situación que suponga discriminación directa o indirecta.

e) Garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad efectiva en relación a los hombres en todos los ámbitos de la empresa.

- f) En foque de género en materia de Salud Laboral.

Para cada objetivo se arbitrarán cuantas medidas sean necesarias para que puedan medirse y evaluarse el grado de consecución de los objetivos que se hayan fijado.

#### DISPOSICIÓN FINAL

1. Las partes se reconocen capacidad y legitimación suficiente para la firma del presente convenio, firmándose el mismo por parte del único Delegado de Personal de Empresa, todos ellos perteneciente al Sindicato UGT, y por la empresa.

2. Procedimiento para la Resolución de Desacuerdos en los Periodos de Consultas relacionados en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes signatarias de este Convenio Colectivo a fin de integrar el contenido mínimo exigido a los Convenios Colectivos por el nuevo artículo 85.3c) del Estatuto de los Trabajadores reformado en virtud del Real Decreto Ley 7/ 2011 de 10 de junio de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, alcanzan el siguiente acuerdo:

Una vez iniciados, a instancia del empresario, los periodos de consultas a que hacen referencia el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, para la modificación de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo y el artículo 85.3 sobre la inaplicación del régimen salarial del mismo, si las partes legitimadas para negociar un acuerdo en dichas materias no lo logaran, someterán el conflicto a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes acuerdan como procedimiento para solventar el conflicto al procedimiento establecido para su resolución por parte del Tribunal de Arbitraje Laboral.

3.- Tribunal de Arbitraje Laboral: Ambas partes se adhieren al V Acuerdo de fecha 2 de junio del 2010 sobre solución extrajudicial de conflictos laborales suscrito por las organizaciones Empresariales y Sindicales Cierval, UGTPV y CCOOPV.

#### ANEXO I TABLAS SALARIALES

|                                       | EUROS    |
|---------------------------------------|----------|
| GRUPO A PERSONAL DIRECTIVO            | -        |
| 1.1 DIRECTOR MEDICO                   | 2.091,10 |
| 1.2 DIRECTOR ADMINISTRATIVO           | 1.982,28 |
| GRUPO B PERS. SANITARIO               | -        |
| TITULADOS SUPERIORES                  | -        |
| 1.1 MÉDICO JEFE DE SERVICIO           | 1.841,41 |
| 1.2 MÉDICO DE GUARDIA                 | 1.683,27 |
| 1.3 RADIOLOGO                         | 1.683,27 |
| 1.4 ANALISTA                          | 1.683,27 |
| 1.5 FARMACÉUTICO                      | 1.683,27 |
| TITULADOS GRADO MEDIO                 | -        |
| 2.1 SUPERVISOR/A ENFERMERÍA           | 1.528,13 |
| 2.2 A.T.S. D.U.E. ENFERMERAS          | 1.419,90 |
| 2.3 A.T.S. -MATRONAS                  | 1.419,90 |
| 2.4 FISIOTERAPEUTAS                   | 1.419,90 |
| NO TITULADOS                          | -        |
| 3.1 JEFE SANITARIOS                   | 1.077,43 |
| 3.2 AUX.SANITARIO ESPECIALIZADO       | 1.025,05 |
| 3.3 AUX. DE CLINICA                   | 998,30   |
| 3.4 SANITARIOS                        | 998,30   |
| GRUPO C PERSONAL TÉCNICO NO SANITARIO | -        |
| TITULADOS SUPERIORES                  | -        |
| 1.1 LETRADO ASESOR JURÍDICO           | 1.683,27 |
| 1.2 FÍSICO                            | 1.683,27 |
| 1.3 QUÍMICO                           | 1.683,27 |
| TITULADO GRADO MEDIO                  | -        |
| 2.1 INGENIERO TÉCNICO                 | 1.419,90 |
| 2.2 GRADUADO SOCIAL                   | 1.419,90 |
| 2.3 ASISTENTE SOCIAL                  | 1.419,90 |
| GRUPO D PERSONAL ADMINISTRATIVO       | -        |
| 1.1 ADMINISTRADOR                     | 1.841,41 |

EUROS

|                                      |          |
|--------------------------------------|----------|
| 1.2 JEFE DE SECCIÓN                  | 1.525,27 |
| 1.3 JEFE DE NEGOCIADO                | 1.525,27 |
| 1.4 CONTABLE                         | 1.525,27 |
| 1.5 OFICIAL DE 1ª ADMTO.             | 1.419,90 |
| 1.6 OFICIAL DE 2ª ADMTO.             | 1.288,11 |
| 1.7 OFICIAL DE 3ª ADMTO.             | 1.156,39 |
| 1.8 AUX.ADMINISTRATIVO               | 1.025,05 |
| 1.9 ASPIRANTE ADMTO. MENOR 18 AÑOS   | 641,17   |
| GRUPO E PERSONAL SUBALTERNO          | -        |
| 1.1 CONSERJE                         | 998,30   |
| 1.2 ORDENANZA                        | 971,97   |
| 1.3 VIGILANTE NOCTURNO               | 998,30   |
| 1.4 BOTONES MENORES DE 18 AÑOS       | 641,87   |
| GRUPO F PERSONAL SERVICIOS GENERALES | -        |
| 1.1 GOBERNANTAS                      | 1.077,43 |
| 1.2 JEFE COCINA                      | 1.077,43 |
| 1.3 COCINEROS 1ª                     | 998,30   |
| 1.4 COCINEROS 2ª                     | 951,34   |
| 1.5 AYUDANTES COCINA                 | 916,99   |
| 1.6 PINCHE COCINA MENOR 18 AÑOS      | 641,17   |
| 1.7 ENCARGADOS CAFETERÍA             | 1.077,43 |
| 1.8 CAMAREROS/AS                     | 951,34   |
| 1.9 AYUDANTES CAFETERÍA              | 916,99   |
| 1.10 FREGADORAS                      | 916,99   |
| 1.11 LIMPIADORAS                     | 916,99   |
| 1.12 COSTURERAS                      | 919,39   |
| 1.13 PLANCHADORAS                    | 919,39   |
| 1.14 LAVANDERAS                      | 919,39   |
| 1.15 TELEFONISTAS                    | 998,30   |
| GRUPO G OFICIOS VARIOS               | -        |
| 1.1 JEFE DE MANTENIMIENTO            | 1.077,43 |
| 1.2 JEFE DE TALLER                   | 1.077,43 |
| 1.3 JEFE DE OFICIO                   | 1.077,43 |
| 1.4 OFICIAL DE MANTENIMIENTO         | 1.025,05 |
| 1.5 AUX. MANTENIMIENTO               | 916,99   |
| 1.6 CONDUCTOR                        | 1.025,05 |
| 1.7 PEONES                           | 916,99   |

El plus de transporte para 2.012, queda fijado en 84.11 €

Alicante a treinta y uno de mayo de dos mil doce.-

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y TRABAJO.

Ramón Rocamora Jover.

\*1211615\*

#### EDICTO

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de ámbito provincial del COMERCIO DEL MUEBLE, CESTERÍA Y ARTÍCULOS DE MIMBRE Y JUNCO -código convenio 03001045011982 -

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 28/5/2012, suscrito por las representaciones de la Asociación Provincial del Comercio de Muebles y Afines y, de las CC. SS. Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/ 2010, de 24 de septiembre de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 5/2011 de 21 de junio, del President de la Generalitat y de acuerdo con el Decreto 98/2011, 26 de agosto del Consell por el que se aprueba el ROF de la Conselleria de Educación, Formación y Empleo ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

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

**CONVENIO COLECTIVO DEL «COMERCIO DE MUEBLES, CESTERÍA Y ARTÍCULOS DE MIMBRE Y JUNCO» DE LA PROVINCIA DE ALICANTE PARA LOS AÑOS 2012 - 2013.**

En la ciudad de Alicante, siendo las 10.30 horas del día 26 de abril de 2012, se reúnen en las oficinas de la Asociación Provincial del Comercio de Muebles y Afines, de Alicante, los representantes de los empresarios y de las Centrales Sindicales «U.G.T.» y «CC.OO.», a efectos de constituir la Comisión Negociadora del Convenio de ámbito provincial y negociación del mismo.

Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos para la negociación y la formalización del nuevo Convenio, al amparo de lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO PRIMERO.**

**DISPOSICIONES GENERALES.**

**Artículo 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Alicante, y sus preceptos obligan a todas las empresas y centros de trabajo de la actividad exclusiva o principal del «Comercio de Muebles, Cestería y Artículos de Mimbre y Junco». Se regirán por este Convenio todos los trabajadores que presten los servicios en las empresas afectadas por el mismo, cualquiera que sea su categoría profesional, sin más excepciones que las señaladas en el Artº. 1º del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 2º.- VIGENCIA.**

El Convenio tendrá una vigencia de dos años y se considerará en vigor desde día 1 de enero de 2012., terminando su vigencia el 31 de Diciembre de 2.013. Hasta tanto no se logre acuerdo de Convenio que lo sustituya, se mantendrán vigentes tanto las cláusulas normativas como las obligaciones del presente.

**Artículo 3º.- EFECTOS ECONOMICOS.**

No obstante, el ámbito temporal previsto en el Artº 2, los efectos económicos comenzarán a regir a partir del 1º de Enero de 2.012.

**Artículo 4º.- RESCISION, REVISION O PRORROGA.**

El presente Convenio, una vez agotada su vigencia, se prorrogará tácitamente por años naturales con el incremento del I.P.C. de los doce meses anteriores, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes antes de la fecha de caducidad del mismo.

Si se denunciara el Convenio y no se constituyera la Comisión Negociadora en el plazo de seis meses siguientes a la fecha en que terminara la vigencia del Convenio denunciado, el mismo quedaría prorrogado en los términos previstos en este artículo.

**Artículo 5º.- FACULTAD DE ADHESION.**

Si durante la vigencia del presente Convenio, se estableciera otro de carácter nacional para la misma actividad, ó bien se concertase un Convenio de ámbito local para el Comercio en general, que considerado en su conjunto fuera más beneficioso para los trabajador@s, se acogerán al mismo, si se estimase más conveniente para éstos.

**Artículo 6º.- GARANTIA AD PERSONAM.**

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condición más beneficiosa para el personal en relación con las convenidas, subsistirán como «garantía ad personam» para los que vengan gozando de ellas.

**Artículo 7º.- COMPENSACION.**

Las mejoras que por disposición legal o reglamentaria pudiesen establecerse a partir de la fecha de publicación en el B.O.P., podrán absorber las que en él se fijan, siempre y cuando superen los beneficios que en el Convenio se conceden.

**Artículo 8º.- LEGISLACION APLICABLE.**

En lo no previsto en éste Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

**CAPÍTULO SEGUNDO**

**INTERPRETACION, MEDIACION Y ARBITRAJE**

**Artículo 9º.- COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION.**

La comisión paritaria se compondrá de un presidente que será a la vez designado por las partes, y cuatro vocales designados por cada una de las partes que negocian el presente convenio, y de entre los miembros de la comisión negociadora. Para que sesté válidamente constituida requerirá la presencia de al menos tres miembros de cada una de las partes siendo indispensable la presencia del Presidente.

La comisión paritaria del convenio, será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, y que entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del ET

2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.

4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 15 días hábiles. Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, pudiendo remitir la controversia a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales a los que se refiere el artículo 7 del presente convenio.

Domicilio. El domicilio de la Comisión paritaria a todos los efectos será en la sede de ACOMA

**Artículo 10º.-ACUERDO DE SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, suscrito por la Comisión Negociadora el día 19 de mayo de 2010 y publicada en el DOGV el 8 de julio de 2010, y que fue pactado por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Comunidad Valenciana (CIERVAL); por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEVAL); por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano; y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano, para solucionar eficazmente las discrepancias que surjan en relación a las cláusulas del presente convenio.

**CAPÍTULO TERCERO**

**ORGANIZACION DEL TRABAJO**

**Artículo 11º.- GENERALIDADES**

Respecto a la organización del trabajo y modificaciones que puedan producirse en el seno de las empresas, estará en cada momento a lo dispuesto en la legislación vigente.

**CAPÍTULO CUARTO**

**CLASIFICACION, APREDIZAJE, ASCENSOS Y VARIOS**

**Artículo 12º.- CLASIFICACION PROFESIONAL.**

De acuerdo con lo previsto en el Acuerdo Marco de Ambito Nacional para la sustitución de la Ordenanza del Comercio (B.O.E. del 9 Abril 1.996), en el presente Convenio se procede a la transformación de las categorías profesionales existentes en grupos profesionales, según se detallan a continuación:

|          |                                                              |                                                           |
|----------|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| GRUPO 1  | AYUDANTE<br>MOZO<br>COBRADOR<br>CONSERJE                     | VIGILANTE<br>ORDENANZA<br>PORTERO<br>PERSONAL DE LIMPIEZA |
| GRUPO 2  | PROFESIONAL DE OFICIO 3ª<br>AUXILIAR DE CAJA                 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO<br>AYUDANTE DEPENDIENTE           |
| GRUPO 3º | PROFESIONAL DE OFICIO 2º<br>OFICIAL ADMINISTRATIVO           | DEPENDIENTE                                               |
| GRUPO 4º | CONDUCTOR<br>PROFESIONAL DE OFICIO 1ª<br>DECORADOR<br>CAJERO | MONTADOR<br>COMERCIAL EXTERIOR<br>CONTABLE                |
| GRUPO 5º | DEPENDIENTE MAYOR<br>JEFE DE SECCIÓN                         |                                                           |
| GRUPO 6º | JEFE DE ALMACEN<br>JEFE DE GRUPO                             | JEFE DE SUCURSAL<br>JEFE DE ADMINISTRACIÓN                |
| GRUPO 7º | JEFE DE PERSONAL<br>JEFE DE VENTAS                           | JEFE DE COMPRAS<br>ENCARGADO GENERAL                      |

La clasificación de estos grupos profesionales no supone que se excluya, en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La realización de funciones de superior ó inferior Grupo se hará conforme a lo dispuesto en el Artº 39 del E.T.

**Artículo 13º.- MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO**

- Contrato eventual por circunstancias de la producción: Podrá ser celebrado por un periodo máximo de 12 meses en plazo de 18 meses.

- Contrato de obra o servicio, podrá ser concertado por el tiempo que dure la obra y servicio hasta los 3 años, pudiéndose prorrogar por un año más en caso que la obra no hubiera concluido en el periodo anterior

- Contrato a tiempo parcial y contrato de formación.  
- Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias, conforme lo dispuesto en la legislación vigente.

- El contrato de formación se regulará por lo dispuesto en la legislación vigente.

**Artículo 14º.- PERIODO DE PRUEBA**

El personal que ingrese en la empresa, siempre que se pacte por escrito, quedará sujeto al siguiente periodo de prueba:

- Personal Técnico, seis meses.
- Resto de personal, veinticinco días.

**Artículo 15º.- ASCENSOS**

Los Auxiliares Administrativos que por no producirse vacantes de superior categoría en su empresa han de permanecer con carácter indefinido en dicha categoría de Auxiliar, percibirán sobre los salarios que por todos los conceptos les correspondan en su categoría, las siguientes mejoras económicas:

a).- A los cuatro años de ostentar la categoría de Auxiliar Administrativo, el 50% de la diferencia que exista entre el salario correspondiente a dicha categoría y el que corresponda a la de Oficial Administrativo.

b).- A los ocho años, el 100% de igual diferencia.

A éstos efectos y en todos los casos, en el momento en que entre en vigor el Convenio, los Auxiliares Administrativos tendrán derecho a percibir éstos aumentos computados desde la fecha en que ingresaron en dicha categoría profesional y a devengar los aumentos sucesivos en el transcurso de los plazos que quedan señalados.

El Mozo de Almacén, a los dos años de permanecer en dicha categoría, pasará a devengar los salarios y demás percepciones que correspondan al Mozo Especializado, conservando su categoría origen y la obligación de realizar los

trabajos de ambas categorías, hasta que, por producirse vacante pueda ascender a categoría superior.

**Artículo 16º.- CESE EN LA EMPRESA**

El trabajador que se proponga cesar voluntariamente al servicio de la empresa, deberá notificarlo a la dirección de la misma con una antelación mínima de 15 días a la fecha del cese, mediante escrito, cuya fotocopia deberá ser sellada y firmada como acuse de recibo. El incumplimiento de esta obligación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación final un día de salario por cada día de retraso en el preaviso del cese. La empresa confeccionará su liquidación, la cual le será satisfecha durante la jornada laboral del último día de trabajo. El empresario que cinco días después de la fecha del cese no hubiese hecho efectivo el importe de la liquidación al trabajador que haya preavisado correctamente, vendrá obligado a pagar además del importe a que ascienda dicha liquidación, un recargo de interés por demora equivalente al 5% anual.

**Artículo 17º.- LIQUIDACION POR CESE**

Cuando un trabajador deba cesar en el trabajo, o por cualquier otra circunstancia, se le hará el pago, junto con el jornal de la última semana ó del sueldo del último mes en que esté en activo, de las partes proporcionales de la participación en beneficios, gratificaciones, etc. que tenga devengadas.

El recibo finiquito se extenderá necesariamente en el modelo oficial de la Asociación Provincial del Comercio de Muebles y Afines, de Alicante.

Cualquier recibo finiquito que no corresponda a los impresos oficiales debidamente registrados carecerá de validez como tal finiquito, teniéndose como no recibidas las cantidades en él reflejadas.

Dicho libro registro estará a disposición de la Inspección de Trabajo y de las Centrales Sindicales legitimadas.

Las empresas deberán utilizar los recibos por orden correlativo de su numeración y de la misma forma tendrán que proceder con los talonarios en el supuesto de que obraran varios en su poder.

Las matrices de los finiquitos expedidos, así como de las de los que por cualquier motivo se hubieran utilizado, deberán permanecer adheridos al talonario, y tanto los talonarios en utilización como los agotados en los tres últimos años.

En caso de extravío de algún talonario, la empresa deberá notificarlo por escrito a la representación patronal legitimada en el momento de solicitar uno nuevo.

Junto con la notificación del preaviso del final de contrato, deberá la empresa entregar al trabajador un ejemplar correspondiente al recibo de finiquito debidamente cumplimentado, con el fin de que pueda ser estudiado por las Centrales Sindicales legitimadas.

**CAPÍTULO QUINTO****JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS****Artículo 18º.- JORNADA LABORAL**

La jornada laboral será de 1.792 horas anuales, a razón de 40 horas semanales, distribuidas de Lunes a Sábado, pudiendo ser ampliadas por necesidades del trabajo hasta alcanzar el tope de 9 horas ordinarias al día. Desde el 16 de Junio y hasta el 30 de Septiembre, la jornada laboral de los Sábados finalizará a las 14 horas como máximo.

Las empresas procurarán que la jornada laboral semanal para el personal de almacén y montaje se realice distribuyendo la misma de Lunes a Viernes.

Cabe la posibilidad de distribuir de manera irregular a lo largo del año en un porcentaje que será de un cinco por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

**Artículo 19º.- VACACIONES**

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un periodo anual de vacaciones retribuidas de 31 días naturales, ó la parte proporcional que pueda corresponderle de no haber trabajado el año natural.

El plan de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores dentro de los tres primeros meses del año y no podrá dar comienzo en Domingo o día festivo.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive.

El importe de las vacaciones se abonará a promedio del Salario Base del Convenio, más la antigüedad y aquellas gratificaciones voluntarias concedidas por las empresas, devengadas en los tres meses anteriores a la fecha del disfrute de las mismas.

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 de esta Ley, 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 20º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

El trabajador, previo aviso justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo siguiente:

1.- Por matrimonio del trabajador, 21 días naturales. Para el disfrute de éste permiso deberá mediar por lo menos un mes entre la fecha de inicio o terminación del mismo y la del disfrute de las vacaciones anuales retribuidas.

2.- Por nacimiento de un hijo, 3 días naturales.

3.- Por fallecimiento de abuelos y nietos, 3 días naturales

4.- Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge y hermanos, 4 días naturales.

5.- Por fallecimiento de hermanos e hijos políticos, 2 días naturales.

6.- En caso de enfermedad grave de cualquiera de los familiares anteriormente relacionados, la licencia será por el tiempo imprescindible, que se acredite por el médico de cabecera, pero nunca podrá exceder de un plazo máximo de 10 días naturales en cada caso concreto.

7.- En los casos de muerte de un familiar, ó alumbramiento de la esposa, que haya de trasladarse fuera de la localidad de residencia, la licencia se ampliará hasta un máximo de 10 días naturales en cada caso concreto cuando las circunstancias así lo requiera.

8.- Por traslado del domicilio habitual, 2 días naturales.

9.- En el caso de matrimonio de hijos, hermanos, nietos y hermanos políticos, 1 día natural, ampliable a tres días en caso de desplazamiento fuera de la provincia.

10.- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta del médico de cabecera ó especialista, con la correspondiente justificación en cada caso. Esta licencia es ampliable al acompañamiento del conyuge ó hijos, siempre que no exista otro familiar en situación de acompañarlos y siempre por el tiempo imprescindible requerido.

11.- Dos jornadas laborales al año, justificadas y con preaviso a la empresa con una antelación mínima de 48 horas. Esta última licencia no deberá coincidir en fechas inmediatamente anteriores o posteriores al disfrute de vacaciones ó puentes.

12.- Un máximo de 40 horas anuales a todo el personal que precise ausentarse de su puesto de trabajo por motivos de exámenes en academias, escuelas ó institutos reconocidos oficialmente, previa justificación de dicha necesidad que favorezca su perfeccionamiento cultural y profesional. Esta licencia podrá fraccionarse en varias de menor duración a lo largo del año natural, sin que en ningún caso exceda del total

de las 40 horas dentro del mismo año. En caso de que el plazo de tiempo preciso para efectuar los exámenes o pruebas de aptitud superase el tiempo de la licencia con sueldo, las empresas vendrán obligadas a conceder la prórroga necesaria, pero con carácter de permiso sin sueldo.

13.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Podrán optar a media hora al inicio o al final de la jornada. Este permiso se podrá acumular a razón de una hora diaria a continuación del permiso por maternidad.

Las licencias establecidas en este artículo, serán extensivas a las parejas de hecho legalmente reconocidas por la autoridad competente.

#### Artículo 21.- EXCEDENCIAS

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

Excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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.

Los trabajador@s 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 estos 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, 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 período 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 artículo 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.

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

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.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 3/2007 de igualdad entre mujeres y hombres en materia de excedencia.

#### Artículo 22.- PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

##### Maternidad

En el supuesto de parto, adopción o acogimiento 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 periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso del 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 periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, 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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo 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 los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo 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 de la madre.

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

En los supuestos de adopción y de acogimiento la 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 periodos de suspensión.

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 periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En los supuestos de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica

o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

##### Paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables 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.

En el supuesto de parto la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponde solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante cuando el periodo de descanso regulado 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, 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 la que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con el empresario y el trabajador y conforme se determine reglamentariamente.

Este permiso podrá disfrutarse, a continuación de los días de permiso por nacimiento y hasta 13 días después de la terminación de la suspensión por maternidad, a opción del trabajador.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso en los convenios colectivos.

##### Protección a la Maternidad

En cuanto a las mujeres en estado de gestación, se estará a lo que la legislación determine, no obstante.

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

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase

el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la seguridad Social o de las mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

Podrá así mismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo (45.d) del Estatuto de los Trabajadores si se dan las circunstancias previstas en el apartado 3 de este artículo.

#### CAPÍTULO SEXTO

#### DEL SALARIO Y SUS COMPLEMENTOS

#### Artículo 23º.- SALARIO Y CONCEPTOS ECONOMICOS

##### 23.1.- SALARIO

Para el periodo del 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2012, se ha acordado un incremento a cuenta en relación a todos los conceptos económicos del convenio sobre las tablas definitivas del año 2.011 de un 0,6%, según se refleja en la tabla salarial del Anexo I.

Para el periodo del 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2013, se ha fijado aplicar un incremento a cuenta en relación a todos los conceptos económicos del convenio sobre las tablas definitivas resultantes del 2012, de un 0,60%.

##### 23.2.- CLAUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Establecer cláusula de revisión salarial para 2012 y 2013, conforme lo dispuesto en el II Acuerdo para el empleo y la negociación Colectiva.

##### Artículo 24º.- ANTIGÜEDAD

El personal comprendido en éste Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios al 5% del Salario Base.

##### Artículo 25º.- PLUS TRANSPORTE

El trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad de 82,78 € mensuales para el año 2012 y que se devengarán procediendo al prorrateo de ésta cantidad por día efectivamente trabajado. Este plus no se abonará durante el periodo de vacaciones anuales.

##### Artículo 26º.- PLUS ASISTENCIA

L@s trabajador@s percibirán un Plus de Asistencia mensual para el año 2012 de 36,80 €, prorrateando el mismo por día efectivamente trabajado. Este plus se abonará durante los 12 meses del año.

##### Artículo 27º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, denominadas Beneficios, Verano y Navidad, que las empresas abonarán a sus trabajadores cada año y estarán integradas por 30 días el Salario Base del Convenio más la Antigüedad correspondiente. Estas gratificaciones se harán efectivas, la primera antes del 1 de Abril, la segunda antes del 15 de Julio y la tercera antes del 15 de Diciembre de cada año. El periodo de devengo será para la de Beneficios del 1 Enero al 31 de Diciembre del año anterior, la de Verano del 1º de Julio al 30 de Junio del año siguiente y la de Navidad, del 1 de Enero al 31 de Diciembre del mismo año.

##### Artículo 28º.- GRATIFICACION DE FIESTAS PATRONALES

L@s trabajador@s afectados por el presente Convenio percibirán con motivo de las Fiestas Patronales de su localidad, una gratificación consistente en una cantidad de 15 días de Salario Base del Convenio. En el término municipal de Alicante, se abonará antes del 20 de Junio de cada año.

Las gratificaciones contempladas en los Artº 27 y 28, podrán ser prorrateadas e incluidas en la nómina mensual previo acuerdo individual entre empresa y trabajador.

##### Artículo 29º.- ANTICIPOS

El trabajador tendrá derecho a que la empresa le abone, en calidad de anticipo, hasta el 75% de las cantidades

que por cualquier concepto tenga devengadas en el momento de formalizar su petición.

Estos anticipos serán cancelados de una sola vez en el momento de hacerse el pago a los demás trabajadores de la retribución ó emolumentos sobre los que fueron concedidos.

#### Artículo 30º.- CLAUSULA DE INAPLICACION DEL REGIMEN RETRIBUTIVO

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación o cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma en ambos casos.

El procedimiento para no aplicar los incrementos salariales establecidos en este Convenio colectivo será el siguiente:

Las empresas que quieran acogerse a la presente cláusula de desvinculación salarial deberán comunicarlo a la Comisión paritaria en el plazo de 1 mes a contar desde la publicación del presente Convenio colectivo en el BOPA.

Para proceder a la desvinculación en los años siguientes, cuando no se haya hecho uso de dicha cláusula anteriormente, las empresas deberán comunicarlo a la Comisión paritaria en el plazo de 1 mes a contar desde la publicación de la tabla salarial en el BOPA.

La empresa, asimismo, deberá remitir comunicación escrita al comité de empresa o delegados/delgadas de personal, si los hubiere, acompañando toda aquella documentación acreditativa de la situación económica motivadora de la no aplicación.

A partir de la fecha de tal comunicación, la empresa abrirá un periodo de consultas con la correspondiente representación de los trabajadores y trabajadoras, cuya duración no excederá de 15 días salvo que se prorrogue por acuerdo de ambas partes. Una vez finalizado dicho periodo de consultas, deberá comunicarse a la Comisión paritaria de este convenio el acuerdo alcanzado.

En el caso de no llegar a acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión paritaria por mayoría de cada una de las representaciones, en el término de un mes a contar desde que se solicita su intervención, resolverá sobre la idoneidad de la no aplicación salarial del convenio, y en su caso, del nuevo régimen aplicable y de su duración.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4. del ET

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al procedimiento de mediación y arbitraje.

#### CAPÍTULO SEPTIMO

#### DIETAS Y PRENDAS DE TRABAJO

##### Artículo 31º.- DIETAS

Todos l@s trabajador@s que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan necesidad de realizar algún desplazamiento a localidad distinta de la que radique la empresa, percibirán con independencia del sueldo ó jornal, las siguientes dietas:

a).- Dieta completa: 39,01 €.

b).- Media dieta: 12,97 €

No habrá necesidad de justificar el gasto realizado con cargo al importe de las dietas.

Las horas invertidas en viajes que excedan de la jornada normal de trabajo, serán consideradas como horas extraordinarias ó deducibles de la jornada siguiente, de común acuerdo entre empresa y trabajador.

##### Artículo 32º.- UNIFORMES Y PRENDAS DE TRABAJO

A l@s trabajador@s que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, así como a todo el subalterno, se les facilitará dos guardapolvos (uno de verano y otro de invierno), monos o prendas adecuadas para el trabajo que realicen.

Las prendas de trabajo no se consideran propiedad del trabajador, y para su reposición deberán entregar la prenda usada.

Las empresas podrán exigir que tales prendas lleven gravado el nombre o anagrama de la misma, ó de la sección a la que pertenece el trabajador.

No se podrá deducir cantidad alguna por éstas prendas a los trabajadores, ni obligarles a adquirirlas por su cuenta.

Todos los gastos que se produzcan por esta causa, correrán a cargo de la empresa.

Las empresas que exijan una determinada uniformidad en la forma de vestir a los empleados, cuya actividad de venta esté directamente relacionada con el público, estarán obligadas a satisfacer la cantidad de 204,71 € Anuales en el 2012 pagaderas en dos veces y en concepto de ayuda por dicho vestuario.

#### CAPÍTULO OCTAVO

#### SEGURIDAD E HIGIENE, ASISTENCIA Y VARIOS

##### Artículo 33º.- SALUD LABORAL

Todas las empresas afectadas por este Convenio, de conformidad con el Artº 2.2 de la Ley 31/1995, del 8 Noviembre, se comprometen al desarrollo y cumplimiento de la normativa vigente en lo relativo a Seguridad y Salud Laboral.

1.-El empresario@ garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de la salud del trabajad@r puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajador@s o otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2.-Las medidas de vigilancia y control de la salud de l@s trabajador@s se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajad@r y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud

3.-Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajador@s afectados.

4.-Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajador@s no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el empresari@ y las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajad@r para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

1. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

3. En materia de vigilancia de la salud, en lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo que disponga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación.

##### Artículo 34º.- CAPACIDAD DISMINUIDA

El trabajad@r con capacidad disminuida por deficiencia de sus condiciones físicas o por otras circunstancias, que no se halle en situación de dar rendimiento normal en su categoría, podrá ser trasladado a otro puesto de trabajo, con la retribución que le corresponda por la categoría profesional que últimamente ostentare ó más alta alcanzada.

##### Artículo 35º.- PREMIO DE FIDELIDAD Y DE SERVICIO A LA EMPRESA

Con fundamento en el artículo 26.1. del Estatuto de los Trabajadores, se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquell@s trabajador@s con una antigüedad mínima en la empresa de 15 años que decidan de manera voluntaria extinguir su relación laboral una vez cumplidos los 60 años.

Esta gratificación se abonará de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:

-Trabajador con 60 años: 1 mes de salario base por cada 3 años trabajados en la empresa

-Trabajador con 61 años: 20 días de salario base por cada 3 años trabajados en la empresa

-Trabajador con 62 años: 14 días de salario base por cada 3 años trabajados en la empresa

-Trabajador con 63 años: 8 días de salario base por cada 3 años trabajados en la empresa

-Trabajador con 64 años: 4 días de salario base por cada 3 años trabajados en la empresa

##### Artículo 36º.- AYUDA AL SEGURO

Las empresas vendrán obligadas a contratar una Póliza de Seguro, colectivo ó individual, a opción de la empresa, para todos l@s trabajador@s pertenecientes a la misma, que consistirá en cubrir los riesgos de Invalidez Permanente absoluta y muerte, derivadas de accidente laboral ó extraprofesional. La cobertura de dicha Póliza será de 15.000 €, por muerte y 15.000 € por invalidez.

##### Artículo 37º.- AUXILIO POR DEFUNCION

En caso de fallecimiento del trabajad@r, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a su derechohabiente, el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajad@r percibiere, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

#### CAPÍTULO NOVENO

#### ACCION SINDICAL Y DERECHOS SINDICALES

##### Artículo 38º.- CUOTA SINDICAL

Las empresas con más de 5 trabajadores, afectadas por el presente Convenio, descontarán de la nómina a requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindica-

les, el importe de la Cuota Sindical. El trabajador interesado en la realización de esta operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la cantidad, Sindicato al que pertenece, así como el número de la cuenta corriente ó de ahorro a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas retenciones, salvo indicación en contrario, durante periodos sucesivos de un año.

Las empresas entregarán copia de las transferencias a los Representante Sindicales.

#### CAPÍTULO DECIMO

#### BENEFICIOS ASISTENCIALES

#### Artículo 39º.- COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

En situaciones de baja por Enfermedad y Accidente, acreditadas por la Seguridad Social ó Mutua de Accidentes de Trabajo, la empresa abonará al trabajador el 100% de la Base Reguladora desde el primer día de baja y hasta un límite de 18 meses.

#### Artículo 40º.- REVISION MÉDICA

Será de aplicación la Ley 31/ 1995 de Prevención de Riesgos Laborales en todo lo relativo a la periodicidad de los reconocimientos médicos

#### CAPÍTULO UNDECIMO

#### REGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 41º.- FALTAS Y SANCIONES

Las empresas podrán sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

#### Artículo 42º.- FALTAS

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en Leve, Grave ó Muy Grave.

#### Artículo 43º.- FALTAS LEVES

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

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

4.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

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

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

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

8.- No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

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

#### Artículo 44º.- FALTAS GRAVES

Se consideran como faltas graves las siguientes:

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

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

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

4.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando ó firmando por él.

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

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

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

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

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

#### Artículo 45º.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

2.- La simulación de enfermedad ó accidente.

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

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

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

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

7.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8.- Falta notoria de respeto o consideración al público.

9.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10.- Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal ó física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11.- La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

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

13.- La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14.- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

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

#### Artículo 46º.- REGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

**Artículo 47º.- GRADUACION DE LAS SANCIONES**

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

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

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

3.- Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos de que la falta fuera calificada en su grado máximo.

**Artículo 48º.- PRESCRIPCION**

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

**DISPOSICIONES ADICIONALES****Primera.- DIVULGACION DEL CONVENIO**

Las empresas afectadas por el presente Convenio exhibirán un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios de su local de trabajo ó sede social, para conocimiento de todos los trabajadores.

**Segunda.- Partes Negociadoras**

Para hacer constar que este texto articulado del convenio colectivo provincial de Comercio de Muebles, Cestería y Artículos de Mimbres y Junco en el ámbito de la provincia de Alicante, ha sido negociado y aprobado por la representación de la Asociación de Comerciantes del Mueble de la Provincia de Alicante (ACOMA), CC.OO-PV y UGT-PV, y que las partes que han participado en la deliberación, elaboración y aprobación de este Convenio y cada uno de sus miembros, hacen constar que todos los puntos han sido aprobados por unanimidad.

**Tercera.- «Principio de Igualdad y no Discriminación**

Dentro de las empresa acogidas a este convenio, l@s trabajadores y trabajadoras no podrán ser discriminados ni discriminadas por cuestiones de sexo, ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, condición social, orientación sexual, nacionalidad, enfermedad, por razón de lengua dentro del territorio del Estado Español, discapacidad, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo que se trate.

Así mismo, se respetará el principio de igualdad en cuanto al acceso al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en el trabajo haciendo abstracción de la condición de sexo

**Cuarta.-Cuota de reserva y medidas alternativas**

El 2% del personal de la plantilla de las empresas con más de 50 trabajadores, será cubierto por personal con alguna discapacidad según la legislación vigente. No obstante podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso de que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ningún candidato con minusvalía adecuado al puesto de trabajo.

**Quinta.- Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo**

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberían contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección

de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

A los tres meses desde la firma de este convenio colectivo la empresa y la representación legal de los trabajadores, negociarán y aplicarán un protocolo de prevención.

**Disposición adicional sexta.-**

Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa

**DISPOSICIÓN FINAL**

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y de conformidad con lo establecido en el art. 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

**ANEXO 1****TABLA SALARIAL (Año 2012)**

| GRUPO | CATEGORIA                                                                                                       | SALARIO<br>MES | SALARIO<br>ANUAL |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------------|
| I     | Ayudante, mozo, mozo no especializado, cobrador, conserje, vigilante, ordenanza, portero y personal de limpieza | 782,31 €       | 12.126,03 €      |
| II    | Prof. Oficio 3º, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de caja, y ayudante de dependiente                           | 782,31 €       | 12.126,03 €      |
| III   | Profesional de oficio 2º, dependiente y oficial administrativo                                                  | 801,94 €       | 12.430,54 €      |
| IV    | Conductor, montador, profesional de oficio 1º, comercial exterior, decorador, contable, cajero, jefe de sección | 831,69 €       | 12.891,34 €      |
| V     | Dependiente mayor                                                                                               | 882,92 €       | 13.685,42 €      |
| VI    | Jefe de Almacén, jefe de sucursal, jefe de grupo, jefe de administración                                        | 906,01 €       | 14.043,29 €      |
| VII   | Jefe de personal, jefe de compras, jefe de ventas, encargado general                                            | 967,93 €       | 15.003,27 €      |

**CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN**

|             |              |
|-------------|--------------|
| Primer año  | S.M.I.       |
| Segundo año | S.M.I. + 10% |

**CONCEPTOS ECONÓMICOS**

|                    |          |
|--------------------|----------|
| Plus Asistencia    | 37,82 €  |
| Dieta completa     | 39,01 €  |
| Media dieta        | 12,97 €  |
| Plus Transporte    | 82,78 €  |
| Prendas de trabajo | 204,71 € |

Alicante a treinta y uno de mayo de dos mil doce.-

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE EDUCACION, FORMACION Y TRABAJO.

Ramón Rocamora Jover.

\*1211625\*

**EDICTO**

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Arbora & Ausonia S.L.U., de Jijona -código convenio 03003231012000-

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 24/5/2012, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 5/2011 de 21 de junio, del President de la Generalitat y de acuerdo con el Decreto 98/2011, 26 de agosto del Consell