



CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 2025, 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 del sector comercio de la madera, el mueble y la marquertería de la provincia de Badajoz. (2025060761)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector comercio de la madera, el mueble y la marquertería de la provincia de Badajoz-código de convenio 06000625011990 - que fue suscrito con fecha 15 de octubre de 2024, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación de las personas trabajadoras.

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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, 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,

ACUERDA:

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, 13 de febrero de 2025.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA



CONVENIO COLECTIVO DEL TRABAJO DEL SECTOR DE COMERCIO DE LA MADERA,
EL MUEBLE Y LA MARQUETERÍA DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ 2023-2024

Preámbulo.

Este Convenio ha sido pactado de una parte, entre la Asociación de Empresarios del Mueble y la Madera de Badajoz (ASIMA), la Confederación de Organizaciones Empresariales de la provincia de Badajoz (COEBA) y de otra 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 las personas trabajadoras y empresarios/as, 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.

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 de enero de 2023, independientemente de la fecha de su publicación en el DOE, y su duración será hasta el 31-12-2024, sin que esto suponga derogación de ninguna de sus cláusulas.

Artículo 4. Denuncia.

El presente Convenio tendrá una duración de dos 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/a tenía a la fecha de 1 de septiembre de 1997.

**Artículo 6. Gratificaciones extraordinarias.**

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

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.

Las pagas extraordinarias se podrán prorratear en 12 meses, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

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 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 acuerda una subida salarial para el año 2023 del 3% en todos los conceptos salariales establecidos en el texto del convenio, con carácter retroactivo desde el uno de enero de 2023.

Para el año 2024, se acuerda una subida salarial inicial del 3% en todos los conceptos salariales establecidos en el texto del convenio, desde el 1 de enero de 2024, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024, en todos los conceptos económicos.

Los atrasos correspondientes se podrán abonar los atrasos en el periodo de tres meses desde la publicación en el DOE.

Las tablas salariales figuran en el Anexo 1.

Artículo 10. Salario mínimo de convenio.

Se garantiza el Salario Mínimo Interprofesional, para todos los trabajadores, más el plus de transporte

Artículo 10.1. Plus de transporte.

Para el año 2023 se acuerda un plus de transporte de 71.90 euros que se abonará cada mes, a excepción del correspondiente de vacaciones.

Para el año 2024, se acuerda un plus de transporte de 74.06 euros que se abonará cada mes, a excepción del correspondiente de vacaciones.

La cuantía del plus de transporte es única para todas las personas trabajadoras, independientemente de la jornada laboral que realicen.

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:

Año 2023: Dieta Completa, incluido alojamiento, 55.31 euros. /Media dieta 18.18 euros. Año 2024: Dieta Completa, incluido alojamiento 56.97 euros. / Media dieta 18.72 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) Cinco días laborables en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijos, enfermedad grave, hospitalización, 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. 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.º 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.
- j) El tiempo necesario para acompañamiento al médico a hijos menores de edad

Todas las licencias retribuidas fijadas en este artículo se otorgarán 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 1ª baja, hasta el 85% en la 2ª 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 2023, las empresas se obligan a concertar una póliza de seguros por un importe mínimo de 21.588,35 euros, para el año 2024 será de 22.236 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 con 5 años de antelación a la edad de jubilación, siete mensualidades.
- Si se jubila con 4 años de antelación a la edad de jubilación, seis mensualidades.
- Si se jubila con 3 años de antelación a la edad de jubilación, cinco mensualidades.
- Si se jubila con 2 años de antelación a la edad de jubilación, cuatro mensualidades.
- Si el trabajador se jubila con un año de antelación a su edad de jubilación, 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.

GRUPO I.

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, transcripción 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.

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 empresas 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.
- h) Quince días antes de la finalización del contrato, el empresario entregará al trabajador propuesta detallada de la liquidación correspondiente.

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.



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.

- i) Se establece la acumulación de horas sindicales de los distintos miembros de Comités de Empresa y delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Asimismo, no se computarán dentro del máximo de horas las que se propongan con motivo de la negociación colectiva.

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.

Trabajo en Domingos o festivos.



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 2023: 159,07 euros/Para el año 2024: 163.84 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.

Flexibilidad de horario.

Las empresas por motivos de termino de reparto y/o atención al cliente, podrán ampliar la jornada diaria establecida hasta un máximo de 9 horas diarias, con un tope del 10% de la jornada anual, respetando en todo caso las 12 horas de descanso entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, así como el descanso semanal establecidos en el presente texto.

El exceso de las 40 horas semanales provocado por dicha ampliación, deberá ser compensado dentro de los 15 días siguientes al que tuvo lugar, acumulado preferiblemente en jornadas completas. En caso de no ser compensadas en los términos referidos anteriormente, tendrán la consideración de horas extraordinarias a los efectos de su retribución salarial.

Artículo 22. Kilometraje.

Para el 2023, los trabajadores que efectúen viajes por cuenta de la empresa y con su propio vehículo, tendrán derecho a percibir una dieta de 0,25 céntimos de euro por kilómetro. Para el año 2024, la cantidad será de 0.26 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 está 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 reintegro 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 reintegro 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 pre adoptivo, 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 de incremento 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 mis-



mo 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.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 10 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Prestación por nacimiento y cuidado del menor por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

La duración de la baja por maternidad y por paternidad es la misma, 16 semanas para la madre y 16 semanas para el padre.

Este permiso se ampliará en una semana para cada progenitor, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple, así como en el caso de discapacidad del hijo., adopción o acogimiento múltiple.

En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, la prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación se podrá disfrutar por cada uno de los progenitores, a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las semanas de descanso obligatorio.

Disfrute del permiso:

- 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto. La madre biológica pueda anticipar el inicio de la prestación hasta en 4 semanas a la fecha probable de parto.



- Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar a jornada completa o parcial:

De manera continuada al periodo obligatorio.

De manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

- En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
- En los casos de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorporen al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio.

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 género 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, ésta 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.

31.1. Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.

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.
- Planes LGTBI.

Acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado/a por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

Estabilidad en el empleo: con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.



Igualdad salarial en trabajos de igual valor: Se fijan en este convenio niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

Formación y promoción profesional: En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

Ambiente laboral exento de acoso sexual: No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La Representación Legal de los Trabajadores, tendrá la labor de vigilar el respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la organización y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Planes LGTB: La Ley 4/2023 recoge en su artículo 15 la necesidad de que las empresas de más de 50 personas trabajadoras cuenten, desde marzo de 2024, con un conjunto planificado de medidas y recursos para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. El Plan de LGTBI deberá incluir como mínimo las siguientes medidas:

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- Acceso al empleo Las empresas deberán implementar medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.
- Clasificación y promoción profesional. Se regularán los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, asegurando que no haya discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI.

- Formación, sensibilización y lenguaje. Las empresas incluirán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, enfocándose en la igualdad de trato y la no discriminación.
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Se promoverá la diversidad en las plantillas para crear entornos laborales inclusivos y seguros, garantizando protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos.
- Permisos y beneficios sociales. Se deberán reconocer la realidad de las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI.
- Régimen disciplinario. Se integrarán infracciones y sanciones en el régimen disciplinario.
- El Plan LGTBI debe incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

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 constituye una Comisión Paritaria para la interpretación de cuanto se refiere al texto del Convenio, formada por un representante por cada organización sindical firmante del convenio y por un representante de cada organización empresarial firmante del convenio.

El domicilio de esta comisión se fija en:

Por UGT: C/ Cardenal Carvajal 2, 2ª Planta. Badajoz.

Por CCOO: Avenida Juan Carlos I, 41. Mérida.

Por ASIMA: C/ Alemania, 96- bajo (06400) Don Benito. Badajoz.

Por COEBA: C/ Castillo de Feria s/n (06006) Badajoz.

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 de los cinco días desde la recepción por la misma de cualquier escrito de consulta o reclamación.

**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:

Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

- a) Los conflictos surgidos durante la negociación de 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.
- b) 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.
- c) 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 personas con discapacidad.

Las empresas con más de 50 trabajadores respetarán lo establecido en el Real Decreto 1/2013 del 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

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 artículo 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.

**ANEXO I**

TABLA SALARIAL

CONVENIO COMERCIO DE MADERA, EL MUEBLE Y LA MARQUETERÍA
DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

| CATEGORÍAS | SALARIOS | | SALARIOS | |
|--------------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| | AÑO 2023 | | AÑO 2024 | |
| GRUPO I | SALARIO BASE MENSUAL | SALARIO BASE ANUAL | SALARIO BASE MENSUAL | SALARIO BASE ANUAL |
| VIGILANTE | 1.052,70 € | 15.790,43 € | 1.084,28 € | 16.264,22 € |
| AYUDANTE, CONDUCTOR | 1.042,25 € | 15.633,82 € | 1.073,52 € | 16.102,76 € |
| MOZO O PEÓN, COBRADOR | 1.031,98 € | 15.479,66 € | 1.062,94 € | 15.944,09 € |
| PERSONAL DE LIMPIEZA | 1.031,98 € | 15.479,66 € | 1.062,94 € | 15.944,09 € |
| GRUPO II | | | | |
| DELINEANTE | 1.063,50 € | 15.952,43 € | 1.095,41 € | 16.431,08 € |
| DEPENDIENTE MAYOR, CONTABLE | 1.052,70 € | 15.790,43 € | 1.084,28 € | 16.264,22 € |
| ADMINISTRATIVO, OFICIAL 1ª | 1.052,70 € | 15.790,43 € | 1.084,28 € | 16.264,22 € |
| ESCAPARATISTA, ROTULISTA | 1.052,70 € | 15.790,43 € | 1.084,28 € | 16.264,22 € |
| CORTADOR-DIBUJANTE | 1.052,70 € | 15.790,43 € | 1.084,28 € | 16.264,22 € |
| DEPENDIENTE, CAJERO | 1.042,25 € | 15.633,82 € | 1.073,52 € | 16.102,76 € |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 1.042,25 € | 15.633,82 € | 1.073,52 € | 16.102,76 € |
| OFICIAL 2ª | 1.042,25 € | 15.633,82 € | 1.073,52 € | 16.102,76 € |
| CONDUCTOR-TDOR-INSTALADOR | 1.087,31 € | 16.309,58 € | 1.119,93 € | 16.798,94 € |
| GRUPO III | | | | |
| TITULADO SUPERIOR | 1.095,42 € | 16.431,25 € | 1.128,28 € | 16.924,24 € |
| TITULADO MEDIO | 1.084,59 € | 16.268,92 € | 1.117,13 € | 16.756,92 € |
| JEFE DE DEPARTAMENTO | 1.074,11 € | 16.111,66 € | 1.106,33 € | 16.595,00 € |
| ENCARGADO GENERAL | 1.064,64 € | 15.969,58 € | 1.096,58 € | 16.448,69 € |
| OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS | AÑO 2023 | | AÑO 2024 | |
| TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS | 159,07 € | | 163,84 € | |
| PLUS DE TRANSPORTE *11 | 71,91 € | | 74,07 € | |
| INDEMNIZACION | 21.588,35 € | | 22.236,00 € | |
| DIETA | 55,31 € | | 56,97 € | |
| MEDIA DIETA | 18,18 € | | 18,73 € | |
| KILOMETRAJE | 0,25 | | 0,26 € | |

• • •