

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo
Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación
Convenios Colectivos - VT-310

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio del Mueble de la provincia.

ANUNCIO

Código nº 4600835

R. Elect. 3

JARP/mcm.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector de Comercio del Mueble de la provincia de Valencia, suscrito el 16/03/2007 por la comisión negociadora formada por ACOMVAL, Triángulo del Mueble, U.G.T. y CC.OO., que fue presentado en este organismo con fecha 26 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1º y 2º.b) del R. Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

Tercero: Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Valencia, a 28 de marzo de 2007.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

Texto del Convenio Colectivo de trabajo para la provincia de Valencia del sector de Comercio de Muebles 2007/2008/2009.

Preámbulo:

La comisión negociadora de este convenio, comparte la necesidad de plasmar en el mismo, cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo.

Con el objetivo anteriormente expuesto, pactan las siguientes cláusulas que forman un todo con el resto de contenidos del convenio.

a.- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

b.- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

c.- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

d.- En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.

e.- El nomenclátor de las distintas categorías se realizará en un lenguaje no sexista.

f.- La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en las distintas categorías en él existentes será idéntica, independientemente del género al que pertenezcan las personas que lo ocupen.

Artículo 1.º **Ámbito de aplicación.**— El presente Convenio es de obligatoria aplicación a todas las empresas y trabajadores cuyo epígrafe fiscal sea uno de los relacionados en el Anexo II. Será, asimismo, de aplicación para todas aquellas empresas de nueva creación que reúnan las características antes expuestas. Queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, gestión y consejo de las empresas, de acuerdo con lo expuesto en la Ley 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Este convenio será de aplicación en Valencia y su provincia.

Art. 2.º **Vigencia, duración y prórroga.**— El presente convenio tendrá una duración de tres años, del 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2009. La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del convenio deberá efectuarse por escrito, por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de terminación de su vigencia. La parte que lo denuncie notificará a la otra parte, por escrito, adjuntando las materias que han de ser objeto de revisión, rescisión o prórroga. Copia de dicho escrito se remitirá asimismo, a

la Consejería de Sanidad, Trabajo y Seguridad Social y a la Delegación Territorial de Trabajo, Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Valencia a los efectos de registro y constancia.

De no denunciarse se entenderá prorrogado por el mismo período. Una vez denunciado el convenio, las partes se reunirán a efectos de comenzar las negociaciones en el plazo de un mes.

Art. 3.º **Conceptos retributivos.**— El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirá sus retribuciones de acuerdo con los siguientes conceptos retributivos:

- a) Salario Convenio.
- b) Gratificación de junio y Navidad.
- c) Gratificación especial de marzo.
- d) Gratificación especial de octubre.
- e) Plus de transporte.
- f) Antigüedad consolidada.

Se recomienda a las empresas y trabajadores del sector (que no lo vengán haciendo), la conveniencia de prorratear las pagas extras anuales por meses naturales.

Art. 4.º **Salario del convenio.**— El salario es el que figura para cada categoría profesional en las tablas salariales que se adjuntan como anexo número I.

Art. 5.º **Antigüedad.**— A partir del 1 de enero de 2002 desaparece el concepto de antigüedad. No obstante los trabajadores que lo vinieran percibiendo lo mantendrán en un concepto denominado "antigüedad consolidada", no absorbible ni compensable con ningún otro complemento de convenio, en la cuantía que estuvieran percibiendo a 31 de diciembre de 2001, y que se revalorizará anualmente con el incremento que se pacte en el convenio.

Para respetar las posibles expectativas de derecho de los trabajadores respecto futuros cuatrienios sobre los que haya generado parcialmente derecho, la forma de operar será la siguiente:

Se computará a 31/12/2001 la parte proporcional de tiempo que haya transcurrido desde la fecha en la que causó derecho al último cuatrienio, o en el caso de no haber causado derecho todavía a ningún cuatrienio se tomará en cuenta la fecha de incorporación a la empresa, dicha cantidad de días resultante se dividirá entre 1.460 (4 años) y se multiplicará por la cantidad que resulte de aplicar el 5% a su salario base. El monto resultante se sumará al plus de antigüedad que ya figure en su nómina, a fin de obtener la cuantía definitiva que integrará el nuevo concepto salarial denominado "antigüedad consolidada".

Art. 6.º **Gratificaciones de junio y Navidad.**— Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe de una mensualidad de salario base, incrementada, en su caso con la antigüedad. Dichas gratificaciones serán abonadas por las empresas los días 30 de junio y 21 de diciembre.

Art. 7.º **Gratificaciones de marzo.**— Las empresas abonarán un régimen de gratificaciones variable en función de las ventas o beneficios, del modo que mejor se adapte a la organización específica de cada establecimiento, sin que puedan ser menores, en ningún caso, al importe de una mensualidad del total de los emolumentos que el trabajador perciba.

Esta gratificación se abonará anualmente, salvo que por costumbre o pacto estuviese establecido su abono en plazos más breves, y en todo caso habrá de liquidarse cada ejercicio económico en el mes de marzo del ejercicio económico siguiente.

Art. 8.º **Gratificación especial de octubre.**— Se establece una gratificación especial, consistente en el importe de una mensualidad con todos sus emolumentos, de acuerdo con la categoría profesional en que esté clasificado el trabajador.

En compensación de esta mejora se consideran incluidos los importes de los tiempos trabajados a partir de la hora de cierre siempre que no excedan de treinta minutos diarios ni de setenta y dos horas anuales.

El trabajador que por no exigirlo las necesidades del servicio no realice las setenta y dos horas anuales a que se hace referencia tendrá igualmente derecho a la percepción de esta gratificación. El día de pago de la misma será el 31 de octubre.

Art. 9.º **Plus de transporte.**— Los trabajadores percibirán un complemento lineal según tabla anexa número I a este convenio, teniendo el

carácter de suplido, no teniendo, por tanto la condición de salario, por lo que no repercutirá en la antigüedad, ni será cotizable.

El plus de transporte indicado en valor mensual se devengará por día efectivamente trabajado, por lo que resultará un valor de aplicación de 1,75 euros diarios, contando veinticinco días de trabajo efectivo como media mensual.

Las partes acuerdan, a fin de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, que dicho plus se siga devengando incluso durante el período vacacional establecido en el art. 12 de este convenio.

Art. 10. Jornada laboral.— Se establece la siguiente jornada laboral durante la vigencia del convenio: la correspondiente al año 2007 en 1.783 horas, para el año 2008 en 1.782 horas y para el año 2009 en 1.780 todas ellas computadas como horas efectivas anuales de trabajo, en cómputo promedio semanal de cuarenta horas efectivas de trabajo, realizadas de lunes a sábado.

Se concede libertad a las empresas para adecuar el calendario laboral al total horas de efectivas anuales establecidas en el anterior párrafo, no obstante en la configuración de dicho calendario se tendrá en cuenta la concesión por la parte empresarial de tres días festivos más de los previstos en el calendario oficial laboral.

Se establece la recomendación a la parte empresarial de que en la medida de lo posible dichos tres días festivos se pacte con los trabajadores su disfrute en los posibles puentes existentes durante el año; para el caso de que no se disfrutasen dentro del año natural, se concederán por la empresa durante el año siguiente, acumulados, en su caso, a los días festivos ya establecidos para dicho año natural.

Los sábados tarde no serán laborables, salvo para aquellas empresas que de mutuo acuerdo con sus trabajadores hayan llegado a un pacto que entiendan beneficioso para los mismos, del cual levantarán acta y remitirán a la Conselleria de Trabajo por medio de la Comisión paritaria de este convenio. El plazo máximo para establecer dichos acuerdos finalizará transcurridos cuarenta y cinco días desde la publicación del presente convenio en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Aquellas empresas que tuvieran establecido de forma expresa o tácita en años anteriores acuerdos para trabajar los sábados tarde para toda la plantilla o algunos equipos de la misma, no precisarán renovar dichos acuerdos y bastará para dar cumplimiento a lo previsto en el párrafo anterior en cuanto a la comunicación a la Conselleria de Trabajo el remitir a la Comisión paritaria escrito en tal sentido dentro del plazo citado de cuarenta y cinco días.

Las empresas de nueva creación con posterioridad al transcurso del plazo indicado de cuarenta y cinco días desde la publicación de este convenio en el "Boletín Oficial" de la provincia, contarán con un plazo de igual duración para establecer y comunicar el acuerdo de apertura a contar desde la fecha de inicio de sus actividades comerciales.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial de duración menor a cuatro horas realizarán su jornada de manera continuada, a excepción del personal de limpieza cuando presten servicios en más de un centro de trabajo de la misma empresa.

En ningún caso la jornada diaria ordinaria podrá exceder de nueve horas de trabajo efectivo.

La jornada partida será exclusivamente el resultado de dividir la jornada total en dos períodos, mediando necesariamente entre los mismos al menos dos horas.

Las partes firmantes del presente convenio sustentan el principio de mantener la inactividad mercantil y laboral en domingo y festivo.

No obstante, caso de abrirse los establecimientos en los domingos y festivos considerados comercialmente hábiles por disposición administrativa, prestarán servicio los trabajadores que se adscriban de forma voluntaria, abonándose o compensándose en la forma pactada en cada una de las empresas.

Caso de no existir pacto en este sentido, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, abonarán las horas que se trabajen en domingos y festivos con un incremento de un 50% sobre el valor de la hora ordinaria, más un día libre por cada domingo o festivo trabajado, el cual será disfrutado dentro de los dos meses siguientes al domingo o festivo trabajado. No teniendo pues, estas horas trabajadas en domingo y/o festivo la consideración de horas extraordinarias reguladas en el art. 13 de este mismo convenio.

En ningún caso, el pacto de empresa sobre el trabajo en festivo o domingo podrá recoger condiciones inferiores a las dispuestas en el presente convenio.

Art. 11. Fiestas anuales.— Las empresas a nivel individual podrán pactar con sus plantillas bien de forma integral o para algunos equipos de trabajo, la realización de estas abonables de carácter recuperable con independencia de las estas anuales a nivel nacional, comunidad autónoma y local, que legalmente estén establecidas para cada año en concreto. Las horas no trabajadas se recuperarán en la forma que se establezca en dicho acuerdo sin que pueda efectuarse más de una hora a la semana de dicha recuperación.

Art. 12. Vacaciones anuales.— El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales. Las vacaciones se disfrutará 15 días como mínimo entre los meses de junio a septiembre, el resto de las vacaciones se disfrutará en la época que de común acuerdo en el trabajador y el empresario, procurando que, siempre que sea posible, sean también durante los meses de junio a septiembre, estableciéndose para el disfrute turnos rotativos, de manera que el trabajador que elige un mes el primer año pasa a otro turno en años siguientes, y así sucesivamente; ello con independencia de la preferencia de los trabajadores con responsabilidades familiares a que coincidan sus vacaciones con los períodos de vacaciones escolares. En caso de desacuerdo será el Juzgado de lo Social quien fijará la fecha de disfrute.

El calendario de vacaciones de cada empresa se conocerá con dos meses de antelación al inicio de las mismas.

Los trabajadores que cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional de las vacaciones en razón del tiempo trabajado. Igualmente el trabajador que lleve menos de un año de servicio en la empresa tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, en razón al tiempo trabajado.

En ningún caso las vacaciones comenzarán en sábado; domingo o festivo.

Se establece que cuando concorra la circunstancia de que los días designados legalmente como festivos, tanto a nivel nacional, autonómico como local, coincidan dentro del período vacacional determinado para el trabajador, tendrá obligación el empresario de proceder a la ampliación del período vacacional en tantos días como días festivos hayan coincidido dentro del mismo.

Art. 13. Horas extraordinarias.— Las horas extraordinarias que se realicen mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador se retribuirán con un recargo del 75 por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo.

Las horas extraordinarias que se realicen al objeto de efectuar trabajos de carácter estructural o por fuerza mayor se declararán por la empresa con el visto bueno de la representación de los trabajadores como tales horas estructurales a efectos de su cotización a la Seguridad Social.

Art. 14. Indemnizaciones por enfermedad o accidente.— Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas, por este convenio se establece que en caso de enfermedad común o accidente, laboral o no, el trabajador percibirá de la empresa la diferencia existente entre el subsidio de enfermedad o accidente y el 100 por ciento del salario base del trabajador más la antigüedad consolidada, entendiéndose el salario base con inclusión de la correspondiente prorrata de pagas extraordinarias.

En los casos de enfermedad común o accidente no laboral dicho complemento se aplicará también a los tres primeros días de baja, aun a pesar de no existir establecido legalmente subsidio por I.T. en dicho tramo de la baja. Este complemento sólo será aplicable a la primera baja médica que el trabajador sufra en el año natural, no siendo de aplicación en la segunda o sucesivas bajas, salvo que exista pacto tácito o expreso en la empresa tal y como se recoge en el párrafo anterior.

En caso de que la empresa considere que el trabajador enfermo ha venido durante el año perdiendo días de trabajo alegando enfermedad lo pondrá en conocimiento, si procede, a la inspección médica de la Seguridad Social, a los efectos oportunos.

Art. 15. Jubilación anticipada.— A petición del trabajador éste podrá acogerse, si reúne los requisitos necesarios, a la jubilación parcial que establece el Real Decreto 1991/1984, permaneciendo en activo a tiempo parcial por el tiempo y jornada que no se sitúe en jubilación, contratando la empresa un sustituto, mediante el preceptivo contrato de relevo por el tiempo y jornada que el titular del puesto de trabajo se hubiese jubilado.

Art. 16. Póliza de vida y accidentes.— En caso de defunción por causas naturales o accidentales, y, en caso de invalidez permanente absoluta para todo trabajo, derivada igualmente de causas naturales o accidentes, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio estarán protegidos mediante una póliza de seguros que cubra estos riesgos y que tendrá un capital contratado de:

18.500 euros para el año 2007.

19.000 euros para el año 2008.

Y de 19.500 euros para el año 2009.

Serán beneficiarios de dicha póliza los trabajadores y las personas que libremente eligen los trabajadores con carácter individual, y, en su defecto los herederos legales que en cada caso corresponda.

Las empresas incluidas en el ámbito de este convenio, deberán acudir a cualquiera de las dos Asociaciones Empresariales: ACOMVAL o Detallistas del Mueble de Benetússer, Alfafar y Sedavi (Triángulo del Mueble), al objeto de efectuar la adscripción por cada trabajador a su servicio, mediante certificado individual, suscribiendo las declaraciones que la compañía aseguradora estime necesarias. La entidad patronal suscribirá una póliza colectiva que cubra los riesgos antes indicados con cobertura para todas las empresas del sector comprendidas en el ámbito funcional y territorial de este convenio con la Compañía de Seguros que estime oportuno.

Una vez efectuadas las declaraciones necesarias, la compañía aseguradora expedirá certificado individual a cada trabajador, remitiéndoselo como comprobante.

La póliza podrá efectuarse en la compañía de seguros que la empresa contratante libremente desee, con independencia de la recomendación que se hace de contratación de dicha póliza con compañía recomendada por la asociaciones firmantes del convenio.

La empresa que no suscriba la mencionada póliza, en la forma descrita en este convenio, será responsable frente a los herederos legales del trabajador o frente a él mismo, del pago del capital indicado en caso de producirse el hecho que determinase el pago del capital establecido.

Al objeto de establecer las normas transitorias necesarias que permitan el cumplimiento de lo establecido en este artículo, dentro del espíritu del mismo y sin riesgos innecesarios para las empresas, se concretan como plazos para efectuar la adscripción a la póliza colectiva antes citada, los siguientes:

Con carácter general. Un mes desde la fecha de publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia del texto del convenio colectivo.

Empresas de nueva creación. Un mes desde la fecha de inicio de actividades.

Nuevas altas trabajador. Un mes desde la superación del período de prueba pactado entre las partes o establecido convencionalmente, en su defecto.

La obligatoriedad establecida en los párrafos anteriores, no tendrá efecto antes de la superación de dichos plazos, estando las empresas exoneradas de riesgo alguno por la no suscripción de la reiterada póliza colectiva durante los días que transcurran sin superar los mismos, no existiendo cobertura alguna a favor de los trabajadores durante dichos días previos a la superación de los plazos establecidos.

Art. 17. Prendas de trabajo.— A los trabajadores que proceda, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de un uniforme u otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las diversas actividades que el uso viene aconsejando. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las partes, en número de dos prendas, reponiéndose por años sucesivos, de manera conveniente, o al menos la mitad de las mismas.

La empresa estará facultada a disminuir o aumentar este período anual de renovación, según encuentre, a su criterio el estado de la prenda de trabajo.

Art. 18. Excedencias.— La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Se mejora la excedencia contemplada en el punto 3º párrafo primero del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores (referido a la

excedencia voluntaria por cuidado de hijos recién nacidos o adoptados), en el sentido de considerar el primer año de los tres de duración como excedencia forzosa, es decir durante ese primer año del período de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, reservando solo el derecho a un puesto vacante de categoría equivalente a partir del segundo año.

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 de un año y no mayor de cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El período que el trabajador permanezca en situación de excedencia voluntaria conforme a lo establecido en este artículo no 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.

El trabajador excedente voluntario 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.

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

La empresa concederá preceptivamente la excedencia voluntaria por un período no superior a un año cuando medien fundamentos serios debidamente justificados de orden familiar, terminación de estudios, etc., se perderá el derecho al reingreso en la empresa si no fuese solicitado por el interesado antes de expirar el plazo que le fue concedido.

En todo lo no contemplado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 19. Licencias y permisos retribuidos.— El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Durante 3 días en caso de muerte, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres e hijos, así como para los parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de Valencia, el plazo será de 4 días. A estos efectos se asimilarán al matrimonio las parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro Público correspondiente.

Si dicho permiso lo es por causa de enfermedad grave u hospitalización, y siempre previa justificación de la misma, el inicio de su disfrute no tendrá que coincidir obligatoriamente con el de la producción del hecho causante, es decir el trabajador podrá optar por iniciar su cómputo en cualquier momento durante la hospitalización de su pariente.

b) Durante tres días en caso de nacimiento o adopción de hijos, cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Valencia el plazo será de cinco días. Si existieran complicaciones graves para la esposa o hijo recién nacido, se concederá un nuevo permiso de tres días.

c) Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, cuando no fuere domingo o festivo.

d) Durante dos días por cambio de domicilio habitual.

e) La licencia por matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas de hecho será de 15 días, salvo los trabajadores con contrato de tiempo determinado inferior a un año, los cuales disfrutará únicamente de la parte proporcional del período del contrato. Podrá disfrutarse, siempre que exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores, durante el año natural en que se produzca el evento, de no existir acuerdo se iniciará el cómputo el día del evento.

f) Hasta cinco días, dentro de un año natural, por causa justificada.

g) La licencia necesaria para asistir a exámenes, siempre que los mismos se lleven a cabo en centros reconocidos y mediante la correspondiente justificación.

h) Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a permiso retribuido, para acudir a un reconocimiento toco-ginecológico anual, realizado por personal facultativo de la Seguridad Social, y por el tiempo necesario para asistir a la consulta.

i) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j) Todos los plazos se referirán a días naturales.

k) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes en horas coincidentes con su jornada laboral.

Igualmente para acompañar a familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que el mismo se encuentre legalmente a su cargo.

l) En lo que respecta al permiso de lactancia establecido en el punto 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores tendrá derecho a solicitar de la empresa la acumulación en un solo período del equivalente al permiso diario legal, disfrutándose el resultante inmediatamente después del permiso maternal.

En todo lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 de la Ley 1/1995, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 20. Revisión salarial.— a) Para el período de vigencia de este convenio comprendido entre el día 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2007 los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2006 sufrirán un incremento igual al del I.P.C. previsto por el Gobierno para el 2007, incrementados con un diferencial del 0,30%, y resultando la tabla que como anexo número I se adjunta al presente convenio, con cláusula de revisión al I.P.C. real que de manera definitiva se publique correspondiente al año 2007, cuya diferencia, de existir, tendrá carácter retroactivo y se abonará junto con la nómina del mes siguiente al de la publicación del I.P.C. del año 2007. Esta cláusula de revisión solo operará en el caso de que el IPC real sea superior al IPC previsto, y en todo caso, se aplicará, sobre el IPC real, un diferencial del 0,35%, porcentaje que quedará consolidado para años sucesivos.

b) Para el período de vigencia de este convenio comprendido entre el día 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2008 los salarios vigentes una vez efectuadas las revisiones citadas en el punto a) del presente ordinal, sufrirán un incremento igual al del I.P.C. previsto por el Gobierno correspondiente al año 2008, incrementados con un diferencial del 0,30%, con cláusula de revisión al I.P.C. real que se publique en su día correspondiente al año 2008 y con el mismo carácter retroactivo, y se procederá a cuantificar dicha diferencia, la cual se abonará en una sola paga junto con la nómina del mes siguiente al de la publicación del I.P.C. Esta cláusula de revisión solo operará en el caso de que el IPC real sea superior al IPC previsto, y en todo caso, se aplicará, sobre el IPC real, un diferencial del 0,40%, porcentaje que quedará consolidado para años sucesivos.

c) Para el período de vigencia de este convenio comprendido entre el día 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009 los salarios vigentes una vez efectuadas las revisiones citadas en el punto b) del presente ordinal, sufrirán un incremento igual al del I.P.C. previsto por el Gobierno correspondiente al año 2009, incrementados con un diferencial del 0,30%, con cláusula de revisión al I.P.C. real que se publique en su día correspondiente al año 2009 y con el mismo carácter retroactivo, y se procederá a cuantificar dicha diferencia la cual se abonará en una sola paga junto con la nómina del mes siguiente al de la publicación del I.P.C. Esta cláusula de revisión solo operará en el caso de que el IPC real sea superior al IPC previsto, y en todo caso, se aplicará, sobre el IPC real, un diferencial del 0,45%, porcentaje que quedará consolidado para años sucesivos.

Art. 21. Compensación, absorción y garantías personales de naturaleza salarial.— Las condiciones pactadas en el presente convenio, no son compensables y absorbibles con otras mejoras establecidas por las empresas, por todos los conceptos y en cómputo anual.

No obstante, en todo caso, se respetarán las condiciones individuales que excedan del presente convenio ad personam, es decir las pactadas de forma bilateral entre empresa y trabajador, y reflejadas debidamente en el contrato de trabajo.

Art. 22. Faltas y sanciones.— En materia de sanciones y faltas de los trabajadores se regularán según el Acuerdo Laboral de ámbito

Estatual de sustitución de la Ordenanza Laboral de Comercio, en su capítulo IV según como se detalla a continuación:

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo y forma la baja correspondiente cuando se falte el 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, aun 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, 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 debidas.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un 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 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 calificada 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 cambiando o fingiendo por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trasciendan 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 omisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

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 o accidente.
3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas como el trato con los otros trabajadores o cualquier 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 compensación desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a los empresarios como a los compañeros de trabajo o cualquier 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 personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros del trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración con los compañeros de trabajo.
9. Malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración al público.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual.

Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante para aquélla.

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 el proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada 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.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. 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 seguirá los trámites previstos en la legislación general.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán los 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, la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

La facultad de la dirección 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 a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su continuidad y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Infracciones laborales de los empresarios. Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de este convenio colectivo en materia laboral, tipificadas y sancionadas de conformidad con los siguientes artículos.

Infracciones leves:

- a) La falta del libro de visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el centro de trabajo.
- b) No exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente.
- c) No entregar al trabajador puntualmente el recibo de salarios o utilizar sin previa autorización recibos de salarios distintos en modelo oficial.
- d) No poner a disposición de los trabajadores a domicilio el documento de control de la actividad laboral que realicen.
- e) No informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente.
- f) Cualesquiera otros que afecten a obligaciones meramente formales y documentales.

Infracciones graves:

- a) No formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando este requisito sea exigible o cuando éste lo haya solicitado el trabajador.
- b) No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador.
- c) El incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de tramitación de los recibos de finiquito.
- d) La trasgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, descansos, vacaciones, permisos, y, en general, el tiempo de trabajo al que se refieren los artículos 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, según lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) La trasgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, previstos legal, reglamentariamente, o en este Convenio Colectivo, cuando dichos extremos puedan ser determinados por el mismo.
- g) La trasgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieran establecidos.
- h) La trasgresión de los derechos de información de los representantes de los trabajadores, de las secciones sindicales en materia de crédito de horas retribuidas y locales adecuados para el desarrollo de sus actividades, así como de tabloneros de anuncios en los términos en que legal o convencionalmente estuvieran establecidos.
- i) La vulneración de los derechos de las secciones sindicales en orden a la recaudación de cuotas, distribución y recepción de información sindical, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieran establecidos.
- j) Establecer condiciones de trabajo inferiores a las reconocidas legalmente o por Convenio Colectivo, así como los actos u omisiones que fueran contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4.º del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente.
- k) El incumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 18 y 28 del presente convenio.

Infracciones muy graves:

- a) El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido.
- b) La cesión de trabajadores en los términos prohibidos por la legislación vigente.
- c) El cierre de la empresa o el cese de actividades, temporal o definitivo sin la autorización de la autoridad laboral, cuando fuere preceptiva.
- d) La trasgresión de las normas sobre trabajo de menores establecidas legal o convencionalmente.
- e) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de asistencia y acceso a los centros de trabajo, en los términos en que legal o convencionalmente estuviesen establecidos.
- f) La vulneración del derecho de asistencia y acceso a los centros de trabajo, en los términos establecidos por el artículo 9.º 1. c), de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de quienes ostentan cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas.
- g) La trasgresión de los deberes materiales de colaboración que impongan al empresario las normas reguladoras de los procesos electorales a representantes de los trabajadores.
- h) La trasgresión de cláusulas normativas sobre materia sindical establecidas en el presente Convenio Colectivo.
- i) La negativa del empresario a la reapertura del centro de trabajo en plazo establecido, cuando fuera requerida por la autoridad laboral competente en los casos de cierre patronal.
- j) Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores consistentes en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio, salvo en los casos justificados por el ordenamiento.
- k) Los actos del empresario que fueran contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.
- l) Las decisiones unilaterales del empresario que indiquen discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contenga discrimi-

minaciones favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción, y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos o a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

m) El incumplimiento por el empresario de la paralización de la efectividad del traslado, en los casos de ampliación del plazo de incorporación ordenada por la autoridad laboral a que se refiere el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las sanciones a los empresarios por las infracciones descritas en los artículos anteriores y el criterio para su graduación, así como la autoridad competente para imponerlas y el procedimiento sancionador, se regirán por lo establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en orden social.

En cualquier caso, tendrá la consideración de falta muy grave tanto para trabajadores como para empresarios el acoso sexual.

Art. 23. Nivel de empleo indefinido.— Las empresas afectadas por el presente Convenio se obligan a mantener las siguientes proporciones de personal fijo con respecto a la totalidad de la plantilla:

Para empresas cuya plantilla sea de 10 o menos trabajadores, el 50% de los puestos de trabajo deberán estar cubiertos por contratos indefinidos.

Para las empresas cuya plantilla esté compuesta por más de 10 trabajadores, el 60% de la misma deberá corresponder a contratos indefinidos.

Para el cumplimiento de la presente norma convencional, se concede un período transitorio de un año, el cual finalizará el 31 de diciembre de 2004, durante el cual las empresas deberán ir transformando los contratos temporales actualmente existentes en indefinidos, a fin de alcanzar las proporciones antes señaladas.

Art. 24. Vinculación a la totalidad.— Si la autoridad laboral competente no aprobase alguna norma del presente convenio, o, impugnado el mismo se declarase su nulidad, deberá ser examinado y aprobada por la comisión negociadora la integridad de un nuevo texto.

Art. 25. Comisión paritaria.— La Comisión paritaria, en adelante CP, es un órgano de actualización, interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del Convenio. La CP se compone de cinco titulares y cinco suplentes por cada una de las partes negociadoras. La parte empresarial establece que cuatro de los miembros de la CP pertenecerán a ACOMVAL y uno de ellos al Triángulo del Mueble. La CP se reunirá cuando lo solicite una de las partes. En primera convocatoria no podrán actuar sin la presencia de todos los titulares o suplentes en su caso, y, en segunda, media hora después actuará con los que asistan. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de cada una de las partes, teniendo un voto la representación de los empresarios y otro la de los trabajadores. El plazo para reunirse, instada la reunión por alguna de las partes, será como máximo de diez días hábiles contados desde la solicitud. El domicilio de la CP será el de la Asociación Empresarial de Empresarios, Comerciantes, Almacenistas y Detallistas de Muebles de Valencia (ACOMVAL), actualmente calle del Pimpollo nº 1 de Beniparrell-Valencia. Se declara la intencionalidad de reunirse una vez al trimestre de forma ordinaria. Las resoluciones o acuerdos adoptados por la CP tendrán la misma fuerza de obligar que si se hubiesen establecido en el presente convenio, siendo suficiente la publicación de los mismos por la autoridad laboral en el "Boletín Oficial" de la provincia los mencionados acuerdos o resoluciones, se incorporarán como anexos al presente convenio, salvo acuerdo en contrario, desde el momento de su firma.

Cualquier consulta que precisen realizar los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, sobre la interpretación o aplicación del contenido del mismo la podrán realizar a través de las Federaciones del Comercio de los Sindicatos U.G.T y Comisiones Obreras. Asimismo y con dicha finalidad aclaratoria podrán los empresarios afectados por el ámbito del presente Convenio dirigirse al Letrado-Asesor de la Patronal, Juan Carlos Romero Esteve, en sus teléfonos 96 160 28 74/76.

Art. 26. Interés por mora.— El interés por mora en el pago de los salarios que indica el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, será el 10 por ciento anual.

Art. 27. Contratación.— Los contratos celebrados al amparo del Real Decreto 2.720/1998, eventuales por circunstancias de la producción, podrán tener una duración de nueve meses, dentro de un período de doce meses.

Dichos contratos, a su finalización, de no acreditarse la condición de fijo, tendrán una indemnización liquidable junto a la correspondiente por pagas extraordinarias, de un día de salario por cada mes que hubiese estado vigente dicho contrato de trabajo, calculadas sobre la base reguladora de cotización a la Seguridad Social.

En los contratos formativos regulados por el mismo Real Decreto 2.720/1998, el salario de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, será el resultado de aplicar los porcentajes que marca la Ley al salario de convenio que corresponda a la categoría por la que está contratado.

Asimismo, no podrán realizarse estos contratos para las siguientes categorías:

Mozo.

Portero.

Conserje.

Personal de limpieza.

Formación. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Art. 28. Evitación del proceso judicial.— Las partes firmantes del presente convenio asumen el contenido del A.S.E.C. (Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos), de la Comunidad Valenciana.

Art. 29. Representación sindical en la empresa.— Se establece el derecho a la acumulación de horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

El número de horas en que consiste el crédito horario de cada sindicato podrá distribuirse por el sindicato en cuestión entre sus representantes legales en la empresa.

Trimestralmente se comunicará a la dirección las horas a ceder y los trabajadores beneficiados por la acumulación.

Las modificaciones en el número de horas producirán, el día 1 del trimestre siguiente a tal variación, el consiguiente reajuste.

Art. 30. Violencia de género.— La trabajadora o trabajador que justifique ante la empresa, mediante la existencia de una resolución judicial ser víctima de violencia de género tendrá derecho, a fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con su proporcional reducción de su remuneración, a través de la adaptación del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género declarada en sentencia judicial y que por dicho motivo se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora o trabajador las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Se establece como ampliación y mejora de lo establecido en el art. 46-1º del E.T (el cual regula la figura de la excedencia forzosa), la existencia de una nueva modalidad de excedencia forzosa por plazo máximo de un año, de la que podrán hacer uso las trabajadoras o trabajadores víctimas de violencia de género, los cuales y amparados por resolución judicial justificada su auténtica necesidad de proceder a la suspensión de su contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora o trabajador, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención de la correspondiente Conselleria o los servicios de salud de la Seguridad Social, ello sin perjuicio de

la obligación que tiene el trabajador o trabajadora de comunicarlo a la empresa.

Art. 31. Retirada del permiso de conducir.- La retirada del permiso de conducir al trabajador por la autoridad administrativa correspondiente, por motivos de infracción de normas de tráfico, siempre que la totalidad de dichas sanciones que llevan aparejadas la resta de puntos lo hayan sido en el ejercicio de sus funciones al servicio de la empresa y la suspensión lo sea por plazo máximo de 12 meses, obligará a la misma a reubicarlo en otro puesto de trabajo durante el tiempo que dure la retirada del carné, manteniéndole la remuneración que corresponda a su categoría a excepción de los complementos salariales variables (por cantidad o calidad en el trabajo que pudiera tener establecidos en función de su puesto de trabajo), y restituyéndolo al antiguo en cuanto finalice la suspensión de su permiso de conducir.

La mencionada obligación empresarial solo será aplicable para el mismo trabajador por una sola vez durante el plazo de vigencia del presente convenio colectivo.

Se exceptúa la aplicación de dicho derecho cuando la retirada del permiso de conducir al trabajador haya obedecido a causas de:

- Imprudencia temeraria.
- Conducir bajo los efectos del alcohol o cualquier tipo de droga o estupefaciente.
- Uso indebido del teléfono móvil durante la conducción.
- No utilización del cinturón de seguridad.
- La falta de comprobación por parte del trabajador del buen estado de los componentes externos del vehículo, si el deterioro o falta de alguno de ellos sea la causa de la sanción.

Art. 32. Cláusula de descuelgue.— Aquellas empresas que fehacientemente acrediten pérdidas económicas en el último ejercicio (2006 para el primer año de vigencia del presente convenio, 2007 para el segundo año de vigencia del mismo y 2008 para el tercer año de vigencia del mismo), podrán excluirse en la aplicación del presente convenio en cuanto a sus condiciones salariales. Para ello deberán remitir, en el primer año de vigencia del convenio, en el plazo improrrogable de diez días, tras la publicación del presente acuerdo en el diario oficial, en el segundo y tercer año de vigencia dicha comunicación deberá efectuarse durante los diez primeros días de cada año, copia de las declaraciones efectuadas a la Hacienda pública, con destino a la Comisión paritaria de este convenio, quien tras las comprobaciones oportunas admitirá o negará el descuelgue solicitado.

Transcurrido el año o los años sin aplicación de los aumentos establecidos en el presente convenio se estará en cuanto las condiciones salariales de aplicación en las empresas que hayan efectuado el citado descuelgue, a la tabla salarial que el día 1 de enero de 2008 esté vigente con carácter general.

Anexo número I

En cumplimiento del artículo 20 del anterior Convenio Colectivo del Comercio del Mueble de la provincia de Valencia se procede a aplicar una revisión salarial del 2 por ciento (I.P.C. previsto por el Gobierno para el 2007) más un diferencial del 0,30 % establecido en el presente convenio, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2007, quedando las tablas salariales como a continuación se detallan:

Tablas salariales provisionales 2007 Convenio Comercio del Mueble provincia de Valencia

Categorías	SB (2,3%) 2007
Técnicos titulados:	
Titulado/a grado superior	918,25
Titulado/a grado medio	840,39
Titulado/a grado superior en prácticas	688,78
Titulado/a grado medio en prácticas	630,29
Personal mercantil y técnico:	
Director/a	928,57
Jefe/a de personal	913,37
Jefe/a de compras	913,37
Jefe/a de ventas	913,37
Encargado/a general	913,37
Jefe/a de sucursal	837,01

Categorías	SB (2,3%) 2007
Jefe/a de almacén	837,01
Encargado/a de establecimiento	766,29
Personal mercantil propiamente dicho:	
Viajante/a	769,26
Dependiente/a	762,53
Ayudante dependiente	704,11
Aprendiz menor 18 años	563,27
Personal técnico no titulado:	
Jefe administrativo	850,38
Secretario/a	751,99
Jefe sección administrativa	779,91
Cajero/a, contable	769,26
Operador/a informática	762,53
Oficial administrativo/a	762,53
Auxiliar administrativo/a	696,70
Aspirante administrativo/a menor 18 años	563,27
Profesional de oficio y actividades auxiliares:	
Decorador/a	841,26
Dibujante	841,26
Prof. 1.ª conductor/a	758,09
Prof. 2.ª conductor/a	725,48
Prof. 1.ª	721,31
Prof. 2.ª	692,51
Montador/a 1.ª	684,21
Montador/a 2.ª	659,72
Aprendiz menor 18 años	563,27
Mozo	648,80
Recepcionista-telefonista	637,20
Personal subalterno:	
Conserje	660,31
Cobrador/a	672,78
Vigilante	637,20
Sereno/a	637,20
Ordenanza	637,20
Portero/a	637,20
Limpieza	637,20
Dibujante	637,20
Plus transporte (todas las categorías)	42,80

Anexo número II

Epígrafes fiscales de actividades comprendidas en el ámbito de aplicación del convenio (artículo 1.º).

615.2 Comercio al por mayor de Muebles.

Nota. Este epígrafe comprende el comercio al por mayor de muebles de toda clase (de madera, metálicos, etc.), y para todo uso (doméstico, de oficina, escolar, etc.), así como el comercio al por mayor de colchones y somieres.

Grupo 653. Comercio al por menor de artículos para el equipamiento del hogar y la construcción. Este grupo engloba los epígrafes siguientes:

653.1 Comercio al por menor de Muebles (excepto los de oficina).
653.5 Comercio al por menor de Puertas, Ventanas y Persianas, Molduras y Marcos, Tarimas y Parquet-mosaico, Cestería y artículos del Corcho.

653.6 Comercio al por menor de artículos de Bricolaje.

653.9 Comercio al por menor de otros artículos para el equipamiento del hogar N.C.O.P.

Segundo: Dar traslado de estos acuerdos a la Delegación Territorial de Trabajo, a efectos de su registro y publicación en el "Diario Oficial" correspondiente, facultando al letrado-asesor de las asociaciones empresariales antes indicadas, Juan Carlos Romero Esteve, para que realice los trámites oportunos ante la citada autoridad a tales efectos.

Y en prueba de conformidad, firmen las partes intervinientes indicadas anteriormente en este escrito en el lugar y fecha indicados al comienzo del mismo.