RESOLUCIÓN de 5 de octubre de 2026, 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 Marquetería de la provincia de Badajoz.
(2026062576)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector "Comercio de la Madera, el Mueble y la Marquetería de la provincia de Badajoz" –código de convenio 06000625011990 - que fue suscrito con fecha 11 de septiembre de 2026, de una parte, en la representación empresarial, por la Asociación de Empresarios del Mueble y la Madera de Badajoz (ASIMA) y la Confederación de Organizaciones Empresariales de la provincia de Badajoz (COEBA-CEOE-CEPYME), y de otra, por la representación de las personas trabajadoras, las Centrales Sindicales UGT y CCOO.

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, 5 de octubre de 2026.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR COMERCIO DE LA MADERA, EL MUEBLE Y LA MARQUETERÍA PROVINCIA DE BADAJOZ 2026.

Preámbulo.

Artículo 1. Ámbito Funcional.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

Artículo 4. Denuncia.

Artículo 5. Antigüedad Consolidada.

Artículo 6. Gratificaciones Extraordinarias.

Artículo 7. Vacaciones.

Artículo 8. Condiciones Más Beneficiosas.

Artículo 9. Salario.

Artículo 10. Salario Mínimo de Convenio.

Artículo 10.1 Plus de Transporte.

Artículo 11. Dietas.

Artículo 12. Licencias Retribuidas.

Artículo 13. Incapacidad Temporal.

Artículo 14. Indemnizaciones.

Artículo 15. Jubilación.

Artículo 16: Categorías Profesionales.

Artículo 17. Derechos Sindicales.

Artículo 18. Delegados de Prevención.

Artículo 19. Tablón de Anuncios.

Artículo 20. Calendario Laboral.

Artículo 21. Jornada y Descanso Semanal.

Artículo 22. Kilometraje.

Artículo 23. Ayuda por Defunción.

Artículo 24. Uniformes de Trabajo.

Artículo 25. Excedencia.

Artículo 26. Legislación Supletoria.

Artículo 27. Horas Extraordinarias.

Artículo 28. Salud Laboral y Condiciones de Trabajo.

Artículo 29. Formación Profesional.

Artículo 30. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Artículo 31. Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 31.1 Medidas de Igualdad entre Hombres y Mujeres.

Artículo 32. Actuaciones de prevención frente a catástrofes.

Artículo 33. Descuento en Compras.

Artículo 34. Comisión Paritaria.

Artículo 35. Funciones y Procedimientos de la Comisión Paritaria.

Artículo 36. Integración Laboral de Personas con Discapacidad.

Artículo 37. Información sobre Contratos.

Artículo 38. Contratación.

ANEXO 1. Tabla salarial.

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-CEOE-CEPYME) 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 por 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 personas trabajadoras 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 2026, independientemente de la fecha de su publicación en el DOE, y su duración será hasta el 31-12-2026, sin que esto suponga derogación de ninguna de sus cláusulas.

Artículo 4. Denuncia.

El presente Convenio 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 persona trabajadora y según el número de cuatrienios que cada persona trabajadora 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 persona trabajadora.

Artículo 7. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. La persona trabajadora 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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 todas las personas trabajadoras que venían disfrutándolos.

Artículo 9. Salario.

Se acuerda una subida salarial del 3% en todos los conceptos económicos establecidos en el texto del convenio, con carácter retroactivo desde el uno de enero de 2026.

Se acuerda establecer el SMI de cada año de vigencia para las categorías profesionales que no alcanzan la cantidad correspondiente del SMI, con la subida establecida.

Cláusula de revisión.

Una vez conocido el IPC real de 2026 se revisarán los conceptos económicos al alza en la diferencia que pudiera existir del 3% pactado hasta alcanzar el IPC de este año, con el máximo de un 1%.

Los atrasos correspondientes se podrán abonar en el periodo de dos 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 todas las personas trabajadoras, más el plus de transporte.

Artículo 10.1 Plus de transporte.

Para el año 2026 se acuerda un plus de 78,50€ que se abonará cada mes, a excepción del correspondiente de vacaciones.

La cuantía del plus de transporte es única para todas las personas trabajadoras, independiente 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 las personas trabajadoras, en sus desplazamientos, las siguientes dietas:

Año 2026: Dieta Completa, incluido alojamiento 60,38 euros. / Media dieta 19,85 euros.

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

Artículo 12. Licencias retribuidas.

Las personas trabajadoras 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, accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. 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 debiendo justificar a la empresa la necesidad del mismo.

e) Dos días, por traslado de domicilio.

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

g) Una jornada en las ferias oficiales de cada localidad, de acuerdo con el calendario oficial del Ayuntamiento. Esta jornada deberá disfrutarse el día anterior laborable 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. Si alguno o ambos días de asuntos propios no se han podido disfrutar en el año natural, siempre y cuando haya o hayan sido solicitado por la persona trabajadora antes del 30 de noviembre del año en curso, la empresa abonará el importe correspondiente a un día en el mes de enero del año siguiente.

j) El tiempo necesario para acompañamiento al médico a hijos menores de edad, la persona trabajadora deberá presentar la correspondiente justificación.

La persona trabajadora dispondrá como licencia retribuida de un máximo de 24 horas anuales para el acompañamiento para asistencia sanitaria de familiares dependientes, debiendo aportar posteriormente la correspondiente justificación.

k) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en este apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo previsto en el presente Convenio colectivo, o en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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 de la persona trabajadora afectada o por intervención quirúrgica sin hospitalización siempre que conlleve baja médica y mientras dure ésta, las empresas abonarán a la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora las diferencias existentes entre las prestaciones económicas que por ley les correspondieran, y hasta el importe del 100% en la 1.ª baja, hasta el 85% en la 2.ª baja, y el 75 % en la 3.ª y sucesivas bajas, computadas en el periodo de 12 meses.

El complemento de IT previsto en el presente convenio colectivo devengará exclusivamente durante la vigencia del contrato de trabajo. A estos efectos, se entenderá que el contrato está vigente mientras no haya producido efectos jurídicos definitivos e irrevocables la relación laboral. El abono del complemento empresarial de IT cesará en la fecha en que la extinción del contrato despliegue sus efectos conforme a la legislación laboral vigente, y /o en su caso, a la resolución judicial que la declare.

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 2026, las empresas se obligan a concertar una póliza de seguros por un importe mínimo de 23.567,27 euros, que cubrirá las contingencias de muerte o incapacidad permanente absoluta, derivadas de accidente laboral, de cada persona trabajadora, y que será de aplicación a partir de la publicación en DOE.

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

Artículo 15. Jubilación.

Las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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/a: Es la persona trabajadora que realiza funciones de transporte fuera del establecimiento para la empresa.

Mozo/a o peón: Es la persona trabajadora 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/a: Es la persona trabajadora 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 la persona técnica que está capacitada para el desarrollo, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos,

Dependiente/a 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/a: Es la persona trabajadora encargada 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/a Administrativo/a.

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

Auxiliar administrativo: Es la persona trabajadora que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes/as 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/a: 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/a-transportador-instalador/a: Es la persona trabajadora que se ocupa de conducir vehículos y transportar los muebles, así como dejarlos instalados en su destino.

Escaparatista o montador/a: Es la persona trabajadora que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas.

Rotulista: Es quien se dedica exclusivamente a confeccionar para una sola empresa todaclase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.

Cortador/a-dibujante: Es la persona trabajadora que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

Grupo III.

Titulado/a 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/a 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/a de departamento o jefe/a de sección: Es la persona trabajadora 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/a general: Es la persona trabajadora 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/as 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 de hasta 250 personas trabajadoras, 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/as 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 íntegrade todos los contratos de trabajo, modificaciones, o prórrogas de los mismos, se entregará a los representantes de los trabajadores, cumpliendo lo dispuesto en el artículo 37 de este convenio colectivo y la legalidad vigente.

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/a propuesta detallada de la liquidación correspondiente.

A petición de la persona trabajadora, los finiquitos deberán contener la firma de un representante sindi-cal, 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 a la persona trabajadora 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/as 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 las personas trabajadoras 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 y descanso semanal.

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.

Para facilitar la conciliación laboral y familiar, las personas trabajadoras disfrutarán de al menos seis sábados de descanso al año cuyo disfrute deberá pactarse con la empresa quedando excluidos los periodos de diciembre y enero por el volumen de ventas que se producen en los mismos.

Los sábados coincidentes con el periodo vacacional de las personas trabajadoras son independientes, y no entran en el cómputo de los seis sábados anuales establecidos.

Se establece un tiempo de descanso de 20 minutos diarios en jornadas de duración igual o superior a seis horas que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Trabajo en domingos o festivos.

Aquellas personas trabajadoras 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 2026: 173,65 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 semanal 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 2026, las personas trabajadoras que efectúen viajes por cuenta de la empresa y con su propio vehículo, tendrán derecho a percibir una dieta de 0,28 euros 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 de la persona trabajadora 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. Uniformes de trabajo.

A las personas trabajadoras 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 uniformes completos por año.

Artículo 25. Excedencia.

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

2. Las personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año tienen 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 la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Esta excedencia tendrá las siguientes características:

   No computará a efectos de antigüedad.

   Habrá de solicitarse con un mes de antelación.

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

3. Las personas trabajadoras 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 guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

   También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años. Las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute

de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. 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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, 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 la persona trabajadora 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. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

5. 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 económicamente, o en tiempo de descanso, al 75% de incremento del importe de la hora ordinaria.

Artículo 28. Salud laboral y condiciones de trabajo.

Las empresas y las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora pueda asistir a curso de capacitación profesional dentro del sector, siempre y cuando el mismo hubiera avisado con una antelación de quince días sobre el comienzo del curso y éste no coincida con época de mayor trabajo en la empresa.

Será imprescindible, para considerar tal permiso, que la persona trabajadora 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.

Las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tendrán prioridad para la elección de turnos de trabajo y descanso.

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

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla diez meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

La de suspensión del contrato de trabajo de la madre biológica y del progenitor distinto de la madre biológica, será de 19 semanas, 32 en el supuesto monoparental.

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:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de mono parentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de mono parentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En lo no dispuesto en el presente artículo se estará a la legislación vigente aplicable.

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

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

Cambio de centro de trabajo: La persona 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 de entre 6 y 12 meses, durante este periodo la empresa tendrá la obligación de reservar su anterior puesto de trabajo.

Terminado este periodo, la persona 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 persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia.

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

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.

— Plan 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.

Plan LGTBI: 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.

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.

Artículo 32. Actuaciones de prevención frente a catástrofes.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando establece que "a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos", se establecen las siguientes pautas de obligado cumplimiento para todas las empresas a las que resulte de aplicación el presente Convenio colectivo:

1. Las evaluaciones de riesgos de las empresas deberán identificar como posibles riesgos las catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

   Como orientación, se listan algunas catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, debiendo identificar cada empresa aquellos incluidos o no a continuación que, por su situación geográfica, por la vulnerabilidad del lugar de trabajo o el histórico de sucesos acontecidos, se consideren más probables.

— Fenómenos físicos, ruido, radiación natural (luz, arco luminoso, presurización, despresurización, presión…), temperatura extrema (calor, frío).

— Elementos naturales y atmosféricos (comprende superficies de agua, barro, lluvia, granizo, ráfaga de viento, rayo…).

— Catástrofes naturales o provocadas (tornado, inundación, vulcanismo, terremoto, maremoto, fuego, incendio…).

2. A efectos de determinar la peligrosidad de los fenómenos meteorológicos se podrá seguir el sistema de alertas de la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET):

   https://www.aemet.es/es/eltiempo/prediccion/avisos.

   En materia de temperaturas extremas el Ministerio de Sanidad informa diariamente sobre los niveles de riesgo, permitiendo suscribirse a su sistema público de alertas.

3. En las evaluaciones se deberá identificar los puestos de trabajo y su nivel de exposición a los riesgos detectados.

   Se incluirá la identificación de los riesgos in itinere ligados a las catástrofes y fenómenos meteorológicos analizados.

4. Igualmente, se analizará la existencia de personas especialmente vulnerables a los riesgos detectados.

5. Se deberán planificar las medidas necesarias para actuar frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo medidas preventivas y medidas de emergencia.

   Las medidas preventivas podrán incluir formación e información a la plantilla, EPIs, medidas de organización del tiempo de trabajo e incluso de modificación o reducción de la jornada.

   Las medidas de emergencia, aun cuando se integren en la evaluación, se documentarán de forma independiente al resto de medidas para facilitar su conocimiento y acceso por toda la plantilla. En relación con estas medidas:

   — Deben considerar la información e indicaciones dadas por las autoridades competentes en materia de protección civil e integrar dichas indicaciones en sus propias medidas de emergencia.

   — Durante el diseño de las medidas de emergencia, los procedimientos o protocolos de actuación de cada empresa deben considerar la interacción con los servicios operativos externos (bomberos, policía u otros).

— Deben realizarse comprobaciones periódicas o simulacros para garantizar la efectividad de las medidas planificadas.

El protocolo realizado en cada empresa deberá contener:

— En qué condiciones se activará el procedimiento.

— Responsables y forma de comunicar a la plantilla la activación del procedimiento, incluyendo, a las personas trabajadoras que no se encuentren en el centro de trabajo y se vayan a incorporar a la actividad y personas trabajadoras de otras empresas que presten servicios en el centro de trabajo.

— Obligación de comunicar y escuchar a la representación legal de las personas trabajadoras en relación con las decisiones que se adopten ante situaciones de emergencia, siempre que sea posible.

Artículo 33. Descuento en compras.

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

Artículo 34. 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 35. 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 36. Integración laboral de personas con discapacidad.

Las empresas con más de 50 personas trabajadoras 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 37. Información sobre contratos.

1. La empresa 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 la empresa 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 al organismo competente. Cuando no exista representación legal de los trabajadores, también deberá formalizarse copia básica, y remitirse al organismo competente.

2. La empresa notificará a los representantes legales de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones de la empresa 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 38. 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 de la persona trabajadora.

Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

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); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos 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.

El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Derecho de preferencia a la cobertura de vacante a tiempo completo: En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, en similar función, las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones a tiempo completo, teniendo en cuenta su experiencia.

Artículo 39. Planes movilidad sostenible al trabajo.

Las empresas afectadas por el presente convenio, tendrán el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo.

Así, conforme a lo dispuesto en el Artículo 26 de la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, en el plazo de veinticuatro meses desde la entrada en vigor de dicha ley, las empresas afectadas por el presente convenio deberán disponer de planes de movilidad sostenible al trabajo para aquellos centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo deberán ser objeto de un seguimiento que permita evaluar el nivel de implantación de las actuaciones y medidas recogidas en el plan. En todo caso, y sin perjuicio de otras actuaciones, en el plazo de dos años desde su aprobación, las empresas deberán elaborar un informe de seguimiento sobre el nivel de implantación de las actuaciones y medidas del plan, que se repetirá cada dos años de vigencia del plan.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo serán objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. A estos efectos, para la consideración de centro de trabajo será de aplicación la definición contenida en el artículo 1.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En las empresas donde no exista representación legal, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo incluirán soluciones de movilidad sostenible que contemplen, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa, soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones, el teletrabajo en los casos en los que sea posible, entre otros, de acuerdo con el principio de jerarquía al que se refiere el artículo 28 de la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible. Asimismo, se incluirán medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, por lo que se fomentará la formación en ambas vertientes.

Se tendrán en cuenta no solamente a las personas trabajadoras del centro sino también a los visitantes, proveedores y a cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo. Para su elaboración, deberán tener en cuenta el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro, así como, en su caso, los instrumentos de regulación de la movilidad aprobados por la Administración competente en materia de transportes y movilidad.

Desconexión digital.

Las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, salvo causa de fuerza mayor, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no responder llamadas, mails o mensajes profesionales o cualquier tipo de mensaje fuera de su horario de trabajo, a excepción de aquellos trabajadores cuya retribución incluya dicha disponibilidad.

ANEXO I

TABLA SALARIAL

CONVENIO COMERCIO DE MADERA, EL MUEBLE Y LA MARQUETERÍA DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ 2026

Categorías	Año 2026	Año 2026
	Salario Base Mensual	Salario Base Anual
Grupo I		
Vigilante	1.149,27 €	17.239,11 €
Ayudante, Conductor	1.141,64 €	17.124,63 €
Mozo o Peón, Cobrador	1.141,64 €	17.124,63 €
Personal de limpieza	1.141,64 €	17.124,63 €
Grupo II		
Delineante	1.161,07 €	17.416,01 €
Dependiente Mayor, Contable	1.149,27 €	17.239,11 €
Administrativo, Oficial 1ª	1.149,27 €	17.239,11 €
Escaparatista, Rotulista	1.149,27 €	17.239,11 €
Cortador-Dibujante	1.149,27 €	17.239,11 €
Dependiente, Cajero	1.141,64 €	17.124,63 €
Auxiliar Administrativo	1.141,64 €	17.124,63 €
Oficial 2ª	1.141,64 €	17.124,63 €
Conductor-TDOR-Instalador	1.187,06 €	17.805,97 €
Grupo III		
Titulado superior	1.195,92 €	17.938,84 €
Titulado Medio	1.184,11 €	17.761,63 €
Jefe de departamento	1.172,66 €	17.589,83 €
Encargado general	1.162,31 €	17.434,71 €

Otros conceptos económicos		
Trabajo en domingos y festivos	173,65 €	
Plus de transporte *11	863,50 €	
Indemnización	23.567,27 €	
Dieta completa	60,38 €	
Media dieta	19,85 €	
Kilometraje	0,28 €	