

Véase la corrección de errores al final del documento

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS**

RESOLUCIÓN TSF/2828/2017, de 20 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del comercio de muebles de Cataluña (código de convenio núm. 79001695012002).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del comercio de muebles de Cataluña suscrito, en fechas 7 de julio y 12 de septiembre de 2017, por la parte social, por los representantes de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT de Catalunya (FESMC-UGT) y por Federación de Servicios de CCOO de Catalunya, y por la parte empresarial, por los representantes de la Federación Catalana de Comerciantes de Muebles y el Gremio de Cocinas, Baños y Reformas de Catalunya, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 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; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 20 de octubre de 2017

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Transcripción del texto firmado por las partes

Convenio colectivo del comercio de muebles de Cataluña 2017-2018

Título primero

Convenio colectivo

Capítulo primero

Partes negociadoras

Artículo 1

Determinación de las partes negociadoras

Este Convenio colectivo de trabajo ha sido negociado por una parte la Federació Catalana de Comerciants de Mobles, representada por su Presidente D. Xavier Sanz Cezón; D. Josep Balcells Balcells; y también el Gremi de Cuines, Banyes i Reformes de Catalunya, representado por su Secretario Don Eloi Parent Rovira; Don José Luis Rivera Gancedo; Doña M^a Isabel Torrents Moyano; y Don Jordi Gómez Santomá, en calidad de asesor de ambos; y de otra parte por las organizaciones sindicales de la Federació De Serveis, Mobilitat I Consum de UGT de Catalunya (FESMC-UGT), y la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya, en su condición de Comisión negociadora del Convenio Colectivo de trabajo del sector del Comercio del Comercio del Mueble de Catalunya para los años 2017 y 2018, CCAE 2009, epígrafe 4759.

Capítulo segundo

Ámbito de aplicación

Artículo 2

Ámbito funcional

Salvo lo previsto en el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores y mientras esté vigente, el presente convenio es de obligado cumplimiento para todas las empresas cuya actividad principal sea la del comercio de muebles del hogar, de cocina, de baño, de oficinas, y de sus complementos; y que conlleven los trabajos y reformas necesarias para la decoración, su instalación y adecuación del espacio; y a los trabajadores de las mismas.

No obstante, las disposiciones de este Convenio tienen el carácter de supletorias para los trabajadores y empresas, incluidas en el sector de comercio del mueble que estén aplicando el Convenio de comercio en general, exceptuó de las organizaciones sindicales y patronales firmantes, acuerden lo contrario y en cualquier momento, la exclusividad de éste convenio.

Artículo 3

Ámbito territorial

Este Convenio afecta a todas las empresas y centros de trabajo incluidos en el ámbito funcional, situados en el territorio de Cataluña.

Artículo 4

Ámbito personal

Este convenio afecta a todos los trabajadores del ámbito funcional y territorial definido en este convenio, excepto los supuestos contemplados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 5

Ámbito temporal

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de

CVE-DOGC-B-17328063-2017

enero de 2017, con independencia de la fecha de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Su duración será de dos años hasta el 31 de diciembre del 2018.

Denuncia y revisión: A partir del día 31 de Diciembre de 2018 el Convenio colectivo de trabajo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes firmantes del convenio con 1 mes de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente convenio seguirá aplicándose el mismo en régimen de ultraactividad hasta la firma del nuevo convenio.

Capítulo tercero

Aplicación del Convenio

Artículo 6

Prelación de normas y derecho supletorio

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio a lo no previsto en el mismo, se aplicará el texto refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por el R.D.Lº2/2015 publicado en el B.O.E de 24 octubre 2015 y sus modificaciones posteriores, así como las demás disposiciones laborales y de carácter general que sean de aplicación.

Artículo 7

Condiciones más beneficiosas y garantías ad personam

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas entre empresarios y trabajadores que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su integridad.

Artículo 8

Vinculación a la totalidad

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 9

Comisión paritaria

Para interpretar y vigilar el cumplimiento de este Convenio en caso de surgir discrepancias o de cualquier cuestión que se suscite la competencia de la cual sea atribuida por ley o por acuerdos posteriores que resulten de aplicación a ésta se nombra una Comisión paritaria compuesta por cuatro miembros de la parte patronal y otros cuatro de la parte social, todos ellos firmantes del presente convenio.

La Comisión paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del ET.

El procedimiento de actuación de esta Comisión consistirá en que, las discrepancias o quejas así como demás funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la comisión paritaria, que tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo de 7 días a contar desde la recepción del escrito resolverá.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de

CVE-DOGC-B-17328063-2017

dos por representación.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones

- a. Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo de trabajo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- b. Mediar, arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.
- c. Las discrepancias que puedan surgir en la Comisión paritaria como consecuencia del desarrollo de las tareas asignadas se someterán a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

El ejercicio de las anteriores funciones lo será sin perjuicio de las competencias de la respectiva jurisdicción prevista en las disposiciones legales.

Se fija como dirección de la Comisión paritaria los siguientes domicilios:

- Domicilio de CC.OO: Vía Laietana, nº 16, 2ª planta de 08003-Barcelona.
- Domicilio de FeSMC-UGT: Rambla del Raval, 29-35, 4ª planta 08001-Barcelona.
- Domicilio Patronal: Muntaner, nº 48-50, 1º 3ª 08011-Barcelona.

Título segundo

Condiciones de trabajo

Capítulo primero

Organización del trabajo

Artículo 10

Organización del trabajo

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre.

Capítulo segundo

Estructura profesional

Artículo 11

Clasificación profesional

CVE-DOGC-B-17328063-2017

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Acuerdo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este Acuerdo.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Artículo 12

Factores de valoración

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional, son los siguientes:

- a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 13

Grupos profesionales

Grupo profesional I

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Grupo profesional II

Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

CVE-DOGC-B-17328063-2017

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o Educación Secundaria Obligatoria.

Grupo profesional III

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de segundo grado o Bachillerato o Formación Profesional de grado medio.

Grupo profesional IV

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, Formación Profesional de grado superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Grupo Profesional V

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 0 o de la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional 0

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Artículo 14

Especialidades

Las especialidades profesionales del personal afectado por este convenio, determinado en su art. 4, y las funciones de cada una de ellas, sin perjuicio de otras que se vengán realizando hasta la fecha, son las siguientes:

a) Personal mercantil

b) Encargado de establecimiento

Es el empleado que está al frente de cada establecimiento bajo la directa dependencia de la Empresa, teniendo bajo su responsabilidad la gestión completa del mismo, principalmente la comercial, estando todos los empleados del centro correspondiente bajo sus inmediatas órdenes, para alcanzar los objetivos comerciales fijados por aquélla.

b) Vendedor de primera

Es el empleado cuya función principal es efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta. Y entre otras funciones complementarias está la de auxiliar a la presentación del género, arreglo de la exposición y escaparate, y la previa solicitud del material necesario para lo anterior.

Para dicho cometido deberá tener conocimientos suficientes de los artículos, accesorios y complementos que expenda para orientar, convencer a los clientes y rematar la venta. Estos conocimientos deberán haber sido adquiridos durante los años de permanencia en la empresa, y complementados por los cursos de formación necesarios.

Para acceder a esta categoría serán precisos dos años de antigüedad en la categoría de vendedor de segunda.

No podrá realizar funciones, fuera del establecimiento comercial, salvo las visitas al domicilio de los clientes, fabricantes y la asistencia a ferias.

c) Vendedor de segunda

Es el empleado cuya función principal es efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta. Y entre otras funciones complementarias está la de auxiliar a la presentación del género, arreglo de la exposición y escaparate, y la previa solicitud del material necesario para lo anterior.

Para dicho cometido deberá tener conocimientos básicos de los artículos, accesorios y complementos que expenda para orientar, convencer a los clientes y rematar la venta. Estos conocimientos deberán haber sido adquiridos durante los años de permanencia en la Empresa, y complementados por los cursos de formación necesarios.

Para acceder a esta categoría serán precisos tres años de antigüedad en la categoría de Ayudante.

No podrá realizar funciones, fuera del establecimiento comercial, salvo las visitas al domicilio de los clientes, fabricantes y la asistencia a ferias.

d) Ayudante

Es el empleado que auxilia tanto al Vendedor de 1ª como al de 2ª en las funciones propias de éstos facilitándoles su labor.

e) Aspirante

Es el empleado menor de 21 años que aprende el oficio de vendedor, bajo las órdenes y dirección del encargado y vendedores.

El Aspirante de 18 a 20 años se entiende desde el día que cumple los 18 años hasta el día antes de cumplir los 21 años

El Aspirante de 16 a 18 años se entiende desde el día que cumple los 16 años hasta el día antes de cumplir los 18 años.

Al cumplir los 21 años pasa a la categoría de Ayudante.

B) Personal administrativo**a) Jefe de Administración**

Es el empleado que tiene la responsabilidad y dirección de la administración y contabilidad del establecimiento, teniendo el mando directo del personal administrativo, y estando solo subordinado al Encargado. Entre sus varias funciones están la gestión de cobros y pagos, declaración y pago de seguros sociales de toda la plantilla, llevar al día la contabilidad, etc.

CVE-DOGC-B-17328063-2017

b. Contable-Cajero

Es el empleado que, bajo la dirección y responsabilidad del Jefe de Administración, realiza las funciones propias de éste que le son delegadas. En ausencia del Jefe de Administración le sustituye en todas sus funciones.

c) Oficial administrativo.

Es el empleado que con conocimientos suficientes de la gestión contable, administrativa e informática a nivel de usuario de la empresa, realiza las tareas propias del departamento administrativo, y la gestión de cobros a clientes, bajo la dirección del Jefe Administrativo y del Contable-Cajero.

d) Auxiliar administrativo

Es el empleado que con conocimientos básicos de la gestión contable, administrativa e informática a nivel de usuario de la empresa, realiza las tareas propias del departamento administrativo, auxiliando a jefes, contables y oficiales administrativos.

e) Cobrador

Es el empleado mayor de 21 años que tiene como ocupación principal realizar cobros y pagos, así como las demás gestiones administrativas que se le encarguen fuera de los establecimientos de la Empresa.

f) Aspirante

Es el empleado menor de 21 años que aprende la administración de la empresa, bajo las órdenes y dirección del jefe y oficiales.

El Aspirante de 18 a 20 años se entiende desde el día que cumple los 18 años hasta el día antes de cumplir los 21 años

El Aspirante de 16 a 18 años se entiende desde el día que cumple los 16 años hasta el día antes de cumplir los 18 años.

Al cumplir los 21 años pasa a la categoría de auxiliar administrativo.

c) Personal técnico y de oficio**a. Decorador**

Es el empleado que estando en posesión del título correspondiente que le acredite como tal, orienta a los clientes para una mejor elección de estilos, colores, volúmenes, etc., y confecciona proyectos integrales de amueblamiento con sus correspondientes plantas y alzados, así como cualquiera otra documentación técnica pertinente.

b. Estilista

Es el empleado que se dedica a la decoración del establecimiento comercial y colabora con el equipo de ventas en el asesoramiento de los clientes.

c. Dibujante-Proyectista

Es el empleado que teniendo conocimientos suficientes de dibujo, proyectismo e informática a nivel de usuario, colabora a la venta de muebles plasmando gráficamente proyectos de amueblamiento y decoración de clientes, y también de exposición y escaparate.

d. Profesional de Oficio de primera

Es el empleado que dominando la técnica y práctica de su oficio, realiza dichos trabajos en el establecimiento y fuera de él, tanto para la venta e instalación, como para la exposición y almacenaje.

e) Profesional de Oficio de segunda

Es el empleado que con conocimientos suficientes de su oficio, realiza dichos trabajos en el establecimiento y fuera de él, tanto para la venta e instalación, como para la exposición y almacenaje.

f) Profesional de Oficio reformista

Es el empleado que se dedica a la adecuación de los espacios interiores de la vivienda, con conocimientos generales de alicatado, fontanería, electricidad y varios, respecto a edificaciones ya construidas.

CVE-DOGC-B-17328063-2017

g) Ayudante de reformista

Es el empleado que ayuda al profesional de oficio reformista en sus trabajos.

h) Chofer-Mecánico

Es el empleado que teniendo el carnet de conducir clase C1 y conocimientos suficientes de mecánica, conduce y se encarga del mantenimiento de los vehículos de transporte de la empresa, y distribuye género y mercancías a los domicilios de los clientes, y a los distintos centros de trabajo de la Empresa.

i) Chofer

Es el empleado que teniendo el carnet de conducir clase C1, conduce los vehículos de transporte de la empresa, y distribuye género y mercancías a los domicilios de los clientes, y a los distintos centros de trabajo de la Empresa.

j) Pulidor

Es el empleado que se ocupa del pulimentado, brillo y presentación de los muebles para su mejor venta y entrega.

k) Ayudante de montador y almacén

Es el empleado que realiza el traslado, movimiento y manipulado de mercancías y otros objetos, dentro y fuera del establecimiento, y realiza cualquier trabajo que requiera esfuerzo físico.

l) Aspirante

Es el empleado menor de 21 años que aprende alguno de los anteriores oficios bajo las órdenes y dirección de los profesionales con experiencia en su ramo.

El Aspirante de 18 a 20 años se entiende desde el día que cumple los 18 años hasta el día antes de cumplir los 21 años.

El Aspirante de 16 a 18 años se entiende desde el día que cumple los 16 años hasta el día antes de cumplir los 18 años.

d) Personal subalterno

a) Recepcionista-Telefonista

Es el empleado cuyas funciones principales son atender la recepción de personas, y la recepción y envío de mensajes telefónicos, personales, pos- tales, telefax e informáticos.

b) Personal de limpieza

Es el empleado que se ocupa de la limpieza de las dependencias de la empresa, así como de todos los objetos y géneros depositados en la misma.

c) Aspirante

Es el empleado menor de 21 años que aprende alguno de los anteriores oficios bajo las órdenes y dirección de los profesionales con experiencia en su ramo.

El Aspirante de 18 a 20 años se entiende desde el día que cumple los 18 años hasta el día antes de cumplir los 21 años

El Aspirante de 16 a 18 años se entiende desde el día que cumple los 16 años hasta el día antes de cumplir los 18 años.

Artículo 15

Grupos profesionales y especialidades

De la adecuada conjugación de los dos artículos anteriores resulta el cuadro siguiente de grupos y categorías del comercio de muebles de Cataluña:

CVE-DOGC-B-17328063-2017

Grupo	Mercantil	Administrativo	Técnico y de oficio	Subalterno
0	Encargado/a establecimiento	Jefe/a de administración	Decorador/a	
V	Vendedor/a 1ª	Contable/cajero/a	Estilista	
			Profesional oficio 1ª	
			Profesional oficio reformista	
			Chofer/mecánico	
IV	Vendedor/a 2ª	Oficial administrativo	Profesional oficio 2ª	
			Ayudante reformista	
			Chofer	
III	Ayudante	Auxiliar Administrativo/a	Dibujante/Proyectista	
		Cobrador/a		
II			Ayudante Montador/Almacén	Recepcionista
			Pulimentador	Telefonista
I	Aspirante 18-20	Aspirante 18-20	Aspirante 18-20	Aspirante 18-20
	Aspirante 16-18	Aspirante 16-18	Aspirante 16-18	Aspirante 16-18
				Personal Limpieza

Artículo 16

Ascensos

Después de 3 años de antigüedad, en la categoría de ayudante se ascenderá automáticamente a vendedor de segunda. Después de 2 años de antigüedad en la categoría de vendedor de segunda, se ascenderá automáticamente a vendedor de primera.

Artículo 17

Pluralidad de funciones

Con absoluto respeto del grupo profesional y especialidad y el sueldo alcanzados, y con carácter no habitual, todos los trabajadores realizarán todas las funciones que les encargue la empresa, aunque correspondan a otras categorías distintas, siempre que estén relacionadas con el trabajo de la empresa y que no signifiquen vejación ni abuso de poder por parte de la misma; todo ello, en aras de una mayor eficacia empresarial en beneficio de todos.

Capítulo tercero

Ingreso, período de prueba, cese

Artículo 18

Ingreso en la empresa

Por acuerdo entre el trabajador/a y la empresa, se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional o nivel retributivo previsto en este Convenio, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 19

Período de prueba

El período de prueba queda establecido de la siguiente forma:

- Todo el personal de los grupos profesionales 0, V y IV: seis meses, excepto para el personal no titulado en empresas de menos de 25 trabajadores, en cuyo caso el periodo de prueba será de 3 meses.

- Resto del personal: un mes.

Durante este período tanto la empresa como el trabajador/a podrán resolver libremente la relación laboral sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 20

Dimisión y término de preaviso

El trabajador que, después de superar el período de prueba, desee dimitir, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación de:

- Un mes, si es técnico o titulado.

- Quince días para el resto de personal.

No será exigible ningún plazo de preaviso para dimitir en el caso de falta de pago o retraso continuado de dos o más meses en el abono del salario pactado.

El incumplimiento de estos plazos de preaviso, salvo que el trabajador sea eximido del preaviso por el empresario, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le falten por cubrir el plazo de preaviso.

Habiendo recibido aviso con la citada antelación, la empresa tendrá la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y demás conceptos devengados por el trabajador.

Una vez preavisada la empresa, si ésta decide prescindir de los servicios del trabajador antes de finalizar el período de preaviso, deberá abonar al trabajador el salario correspondiente hasta la finalización del plazo de preaviso.

Capítulo cuarto

Tiempo de trabajo

Artículo 21

Jornada laboral y flexibilidad de horario

La jornada laboral máxima será de 1.808 horas anuales efectivas de trabajo, respetándose toda aquella jornada inferior que se venga realizando con anterioridad, en cuyo caso, será esta la jornada máxima anual. La distribución será de mutuo acuerdo entre las empresas y los representantes legales de los trabajadores, donde existan, o con los trabajadores. En caso de no haber acuerdo, mediará la comisión paritaria del convenio y, en última instancia, la autoridad laboral competente. En todo caso se estará a lo que dispone la legislación vigente.

CVE-DOGC-B-17328063-2017

en Cataluña sobre horarios comerciales.

Los trabajadores de venta directa al público no podrán negarse a atender con la mayor atención a un cliente de última hora, aunque ello comporte una ampliación de su jornada diaria. Los trabajadores de reparto deberán terminar sus entregas diarias, aunque ello comporte el ampliar su jornada de trabajo diaria, con la condición de que el cálculo estimativo del tiempo de reparto debe tener como tope máximo la hora de finalización de la jornada diaria.

No se podrá realizar ninguna hora extraordinaria, por lo que, cuando los trabajadores deban terminar una venta o entrega y ello signifique una ampliación de la jornada de ese día, se descontará esa ampliación de mutuo acuerdo dentro de los 60 días naturales siguientes, compensándose con tiempo libre al trabajador.

Artículo 22

Descanso semanal

Las empresas, respetando el cómputo semanal, acordarán con su personal, a través del delegado o Comité de empresa, donde lo haya, y si no, directamente con los trabajadores, la distribución del descanso semanal.

Los días de descanso semanal, cuando coincidan con las fiestas no recuperables, no quedarán absorbidos, teniendo que disfrutarse dicho descanso en otra fecha.

En cualquier caso, el personal que reparta no trabajará los sábados por la tarde.

Artículo 23

Vacaciones

El personal comprendido en este Convenio disfrutará de 31 días naturales de vacaciones anuales ininterrumpido. Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y los representantes legales donde existan y, en caso contrario, con los trabajadores, con una antelación de 3 meses, dándose preferencia para su disfrute al período de junio a septiembre, ambos inclusive.

Las empresas realizarán turnos rotativos de vacaciones en caso de que no cierren en el período vacacional.

Las empresas y los representantes legales de los trabajadores elaborarán anualmente el calendario laboral, el cual se expondrá en lugar visible de cada centro de trabajo, a ser posible antes del día 1 de enero de cada año.

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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 24

Licencias y permisos

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración de salario base o mínimo de Convenio y antigüedad, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Por matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho del trabajador/a, 15 días naturales.
- b) Por matrimonio de hijos, hermanos o ascendientes del trabajador/a, 1 día natural.
- c) Por nacimiento de hijo del trabajador, 3 días naturales completos o 12 horas laborales dentro del período de

CVE-DOGC-B-17328063-2017

10 días, a elección del trabajador. Si necesitase realizar un desplazamiento al efecto, podrá ampliarse hasta 2 días más.

d) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica ambulatoria que requiera reposo o fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho inscrita en el correspondiente Registro, descendientes, ascendientes consanguíneos o afines hasta el 2º grado, y hermanos, 2 días naturales, que podrán ampliarse hasta 3 días más, cuando el trabajador necesite desplazarse al efecto.

e) Por traslado de su domicilio habitual, 1 día,

f) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

g) Cuando el trabajador/a precise asistencia a consultorio médico, tanto en la Sanidad pública como privada.

h) Para acompañar a familiares de hasta primer grado de afinidad o consanguinidad que ingresen de urgencias en centros hospitalarios, clínicas tanto privadas como públicas y/o Centros de Atención primaria.

i) Permiso retribuido para acompañar a familiares de hasta primer grado de afinidad o consanguinidad a tratamientos por enfermedad grave.

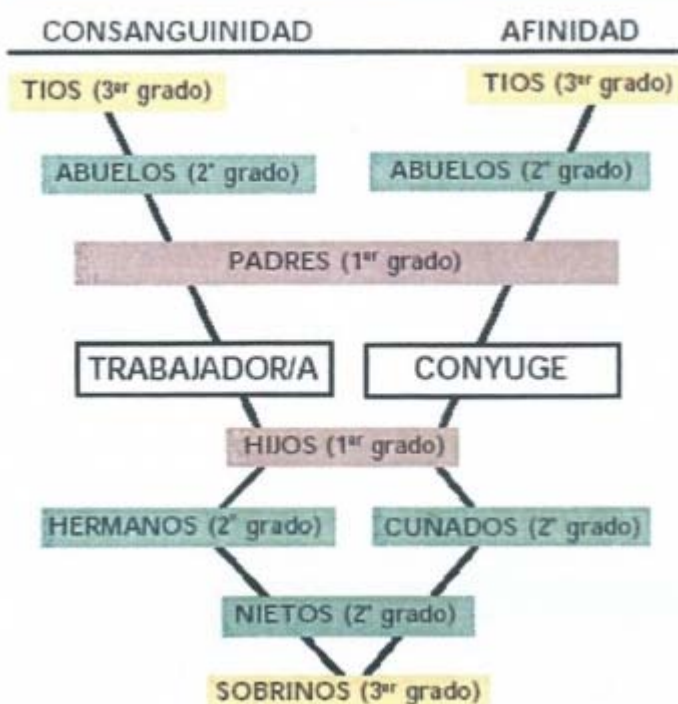
En caso de hospitalización, enfermedad grave y/o intervención quirúrgica ambulatoria que requiera reposo, previo aviso y justificación, el permiso podrá disfrutarse por parte del trabajador/a de manera consecutiva o alterna desde el momento que se produzca el hecho causante determinante que determine la hospitalización hasta la finalización de la misma en este supuesto.

El término hijo o descendientes incluye a los hijos del cónyuge o de la pareja de hecho inscrita en el correspondiente Registro, que convivan con el trabajador que solicite la licencia o permiso.

Se aclara que del trabajador que solicita el permiso, son familiares en primer grado los padres e hijos, y en segundo grado los abuelos, nietos, hermanos y cuñados.

En lo no previsto en el contenido de este artículo, se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

4 - GRADOS DE PARENTESCO



Artículo 25

Excedencias

A tenor del artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto en cuanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar de la fecha de nacimiento, de resolución judicial o de adopción de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá final al que se venía disfrutando. La empresa solo podrá limitar el ejercicio simultáneo de ese derecho en caso de que los dos progenitores trabajen en la misma empresa.

Para proteger los intereses del trabajador/a que sustituye, en el caso de baja por maternidad, la trabajadora titular ha de avisar fehacientemente a la empresa con un mes de antelación a su reincorporación, o a su petición de excedencia o de media jornada. La empresa tendrá que responder también fehacientemente en el plazo de quince días desde la percepción del aviso de la trabajadora; en caso de no hacerlo o hacerlo fuera del plazo se entenderá respuesta positiva.

Acumulación de lactancia

El permiso de lactancia recogido en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores se podrá acumular en 14 días.

En lo no previsto en el contenido de este artículo, se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

Capítulo quinto

Percepciones salariales y extra-salariales

Artículo 26

Retribuciones

Se establecen un salario base de grupo y un complemento por categoría o por plus convenio, que son los que figuran en la columna correspondiente de las tablas salariales anexas.

Para el año 2017 las tablas salariales son las resultantes de incrementar un 1,60% sobre las tablas salariales del año 2016 y con efectos del 1 de enero de 2017, de conformidad con el anexo I.

Para el año 2018 las tablas salariales son las resultantes de incrementar un 1,60% sobre las tablas de año 2017 y con efectos de 1 de enero de 2018 de conformidad con el anexo I.

Las empresas abonarán en un plazo máximo hasta el 31/10/2017, los atrasos correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de Enero de 2017 hasta el 31 de Diciembre de 2017.

Artículo 27

Retribuciones al personal que cobra comisiones

Para el personal de ventas, y como complemento retributivo del salario base señalado en el artículo anterior, se establece un plus convenio, cuya cuantía, por grupo profesional y especialidad y nivel retributivo se encuentra establecida en la columna correspondiente de la tabla salarial. Sin embargo, el personal que percibe comisiones por ventas, cuya cuantía supere a la establecida como plus convenio, verá ésta última absorbida y compensada.

En ningún caso podrán entenderse como comisiones las cantidades anuales inferiores a las fijadas como plus convenio, que por este concepto queda garantizada su percepción.

Artículo 28

Absorción y compensación

Serán únicamente absorbibles y compensables los aumentos concedidos por las empresas a cuenta del presente convenio, a partir del 1 de enero de 2017.

Artículo 29

Pagas extras

Se establece para todo el personal, incluido el de ventas, la percepción de tres gratificaciones anuales y extraordinarias. Dichas gratificaciones se abonarán de la siguiente forma: Navidad, beneficios y verano, retribuidas a razón de 30 días de salario real; y abonables la primera de ellas en día hábil inmediatamente anterior al 22 de diciembre de cada año, la segunda dentro del primer trimestre del año, y la tercera durante la primera quincena de julio.

Únicamente se excluirán para el cómputo del salario real, a los efectos de estas gratificaciones, las retribuciones que se perciban, comisiones por ventas o entregas, así como las horas extraordinarias y los demás conceptos especificados en la legislación vigente.

Artículo 30

Plus de transporte

En concepto de indemnización para gastos de traslado a los centros de trabajo, los empresarios satisfarán a su personal el importe que por este concepto figura en las tablas salariales anexas, haciendo la media del cómputo anual en las doce mensualidades.

Artículo 31

Accidentes e Incapacidades temporales; anti-absentismo

En caso de accidente laboral, las empresas abonarán los correspondientes subsidios que por tal concepto pudieran corresponder al trabajador, y la diferencia existente entre aquéllos y el 100% del salario base, complemento de convenio y antigüedad, de percibirse ésta.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común los trabajadores con una antigüedad mínima de seis meses en la empresa, percibirán hasta el 100% del salario base, complemento de convenio, y antigüedad, durante un máximo de tres meses desde la baja médica en el caso de que el trabajador/a no hubiese estado en dicha contingencia en el transcurso de un año desde el alta médica anterior. En caso contrario percibirán las prestaciones de la Seguridad Social que corresponda.

En caso de incapacidad temporal con hospitalización, los trabajadores percibirán el 100% del salario base, complemento de convenio y antigüedad, si procede, durante todo el período que dure la hospitalización.

Artículo 32

Ayuda por hijos discapacitados

Se establece una ayuda de 10,00 euros por mes natural y por hijo discapacitado para aquellos trabajadores que lo tengan a su cargo.

Artículo 33

Dietas

El personal al que se le confiara alguna comisión de servicio fuera del término comarcal y el de sus términos limítrofes donde radique el centro de trabajo tendrá derecho a que se le abonen los gastos autorizados que

CVE-DOGC-B-17328063-2017

hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho, además, a una dieta diaria de 2,35 y 4,70 euros respectivamente, para el año 2017 y de 2,39 y 4,78 euros respectivamente para el año 2018, según sea el desplazamiento sin pernoctar o pernoctando.

Dicha cantidades se revalorizan con el incremento pactado en el artículo 26 del presente convenio.

Artículo 34

Seguro complementario

Las empresas contratarán para sus productores un seguro complementario, por importe de 23.000,00 (veintitrés mil) euros para los casos de incapacidad permanente absoluta del trabajador/a como consecuencia de un accidente laboral. Si sobreviniere la muerte, tendrán derecho al percibo de dicho capital los beneficiarios del fallecido.

Artículo 35

Prendas de trabajo

Las empresas entregarán al personal de almacén y de entregas dos prendas de trabajo cada año; su forma y calidad serán las adecuadas a la utilidad a la que se les destine; el trabajador deberá usarlas y conservarlas en estado de pulcritud.

Artículo 36

Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo y a la Autoridad laboral. En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acord Interprofessional de Catalunya vigente en cada momento.

Título tercero

Contratos de trabajo especiales

Artículo 37

Contratos formativos

Los contratos de trabajo en prácticas y para la formación se regirán por lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los trabajadores.

El salario, en dichas modalidades de contratación, será para el primer año de contrato del 80%, y durante el segundo año del 90%, del fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente

puesto de trabajo, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 38

Contrato de relevo y jubilación parcial

Se estará a lo dispuesto en el artículo 205 y 215 de la LGSS vigente en este momento, cuando un/a trabajador/a, que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en como máximo cinco años de la exigida, y quiera jubilarse a tiempo parcial y concertar con la empresa una reducción de su jornada mediante celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores, la empresa podrá aceptar la reducción de su jornada mediante la firma del contrato a tiempo parcial y simultáneamente deberá hacer un contrato de trabajo con un/a trabajador/a en situación de desempleo, o con un trabajador/a que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el/la trabajador/a que se jubila parcialmente; aceptándose en cualquier caso, si la reducción solicitada lo es en su límite inferior, es decir del 25%.

Artículo 39

Contratos temporales

Los contratos temporales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

El período máximo, dentro del cual se podrán realizar, será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

Artículo 40

Contratación de trabajadores discapacitados

Contratación de trabajadores/as minusválidos. Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre, Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, y al Decreto 86/2015, de 2 de junio, para la Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento. Se reconoce la excepcionalidad a los efectos de lo previsto en el art. 1.1 del Real Decreto 364/2005.

Artículo 41

Contratos a tiempo parcial

Las empresas, intentarán convertir a tiempo completo, a las personas trabajadoras a tiempo parcial antes de que las empresas realicen nuevas contrataciones.

Título cuarto

Faltas y sanciones

Artículo 42

Potestad sancionadora

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

CVE-DOGC-B-17328063-2017

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

Artículo 43

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea 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 o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 44

Faltas graves

Se considerarán como 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 cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser 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, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 45

Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

CVE-DOGC-B-17328063-2017

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. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con 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 competencia 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 la empresa como a los compañeros de trabajo o a 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 a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter moral o sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de 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 al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 46

Régimen sancionador

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 seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 47

Sanciones máximas

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

CVE-DOGC-B-17328063-2017

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

Artículo 48

Prescripción

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

Título quinto

Disposiciones diversas

Artículo 49

Seguridad, salud y prevención de riesgos laborales

A efectos de promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, la cual establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

Artículo 50

Indemnizaciones por extinción de contratos

Sin perjuicio de otras indemnizaciones establecidas en el Estatuto de los trabajadores o en otras normas aplicables, los trabajadores mayores de 45 años recibirán en concepto de indemnización pactada en convenio por extinción de contrato cualquiera que sea la causa con excepción de despido procedente declarado en sentencia firme: una mensualidad si llevan más de 10 años en la empresa, dos mensualidades si llevan más de 20 años en la empresa, y tres mensualidades si llevan más de treinta años en la empresa.

Las mensualidades estarán integradas por el salario base, complemento de convenio, antigüedad (si procede) y prorrateo de pagas extras.

Artículo 51

Formación profesional

La representación de los trabajadores y de las empresas, son conscientes de la necesidad de avanzar conjuntamente a un modelo de profesionalización y especialización del sector, donde la Formación Profesional tiene un carácter estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social.

Es por ello que solamente desde el diálogo y la colaboración se podrá avanzar en la consecución de los objetivos planteados, que permitan la modernización de las empresas y una mayor capacidad competitiva, que dependen en gran medida de un adecuado nivel de calificación profesional tanto de los trabajadores como de los empresarios, por lo que se acuerda:

a) Trabajar para conseguir un sector profesionalizado y capacitado.

b) Los trabajadores del mueble y los sindicatos firmantes, apoyan expresamente a la Escuela Gremial del Comercio de Muebles de Catalunya, bajo el patrocinio del Gremi del Comerç de Mobles de Barcelona, y con la colaboración y seguimiento de los sindicatos firmantes; en la que se formen a los técnicos y ayudantes comerciales y montadores del ramo, y se les otorguen los correspondientes títulos y diplomas de formación profesional, y los certificados de formación ocupacional y continuada.

Artículo 52

Previsión social

La Federació Catalana de Comerciants de Mobles y los Sindicatos UGT y CC.OO, firmantes de este Convenio apoyan expresamente la creación de un plan de pensiones colectivo externo a las empresas para los trabajadores del comercio afectados por el presente convenio; promovido por la Federació Catalana de Comerciants de Mobles y conforme a la legislación vigente.

Artículo 53

Gestión medioambiental

La cada vez mayor atención a la problemática del medio ambiente obliga a las empresas de comercio minorista tanto del sector de alimentación como del sector de no alimentación a iniciarse prácticas de protección y conservación del medio ambiente en el entorno del establecimiento comercial.

A tal fin se procurará iniciar a los trabajadores afectados por el presente convenio en la problemática del medio ambiente en el establecimiento comercial referida a la contaminación del medio ambiente, a la ley de envases y embalajes y al tratamiento de los residuos, mediante las informaciones y orientaciones necesarias sobre las actitudes y medidas a adoptar para evitar contaminar el entorno, todo ello siempre dentro del ámbito de la empresa.

Artículo 54

Actividades sindicales

Respecto a las funciones sindicales y garantías, se estará a lo dispuesto en cada momento.

De cualquier forma, las empresas, sin discriminar a los trabajadores en función de su afiliación sindical, y respetando su derecho de sindicación, les autoriza a ofrecer información sindical, a distribuir propaganda y a recaudar cuotas, sin que ello represente la interrupción del proceso productivo, así como la utilización del tablón de anuncios, con plena responsabilidad de los anunciantes, y exonerando completamente a la empresa.

Artículo 55

Bolsa de trabajo

La Federació Catalana de Comerciants de Mobles y los Sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de trabajadores, colaborarán en la contratación de empleados y trabajadores del sector. A tal fin los empresarios podrán comunicar a la Federación los puestos vacantes, y los empleados y trabajadores podrán hacer lo mismo a los sindicatos firmantes de este Convenio. Mensualmente, la Federación y los sindicatos se comunicarán recíprocamente las respectivas ofertas-demandas las cuales serán trasladadas a los respectivos oferentes-solicitantes para que se pongan en contacto y negocien su contratación.

Artículo 56

Solución de conflictos colectivos

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse (artículos 40, 41 y 82.3 del ET), tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación de este convenio colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

CVE-DOGC-B-17328063-2017

Disposiciones finales

Disposición final primera

Principio de igualdad retributiva

La empresa pagará por la prestación de un trabajador de igual valor, la misma retribución pagada directa o indirectamente, sea salarial o extrasalarial, sin que se produzca ninguna discriminación por razón de sexo, en cualquiera de los elementos o condiciones de aquella.

Disposición final segunda

No discriminación por razón de raza, etnia o cultura de procedencia

Los sistemas de selección, contratación, promoción y formación para acceder a un puesto de trabajo vacante o de nueva creación, han de seguir criterios y pruebas objetivas en relación a los requerimientos del lugar de trabajo, de manera que en los perfiles exigidos no influya la cultura de procedencia, la etnia o la raza de la persona.

Disposición final tercera

Protección a los/as trabajadores/as víctimas de la violencia de género

Los trabajadores/as de la empresa que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán aplicados todos los beneficios previstos en LO 01/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, en los cuales:

- A) Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si las víctimas necesitan cambiar de residencia.
- B) Permisos de trabajo retribuidos a fin de que puedan realizar las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, asistencia a tratamientos psicológicos, etc.)
- C) Suspensión de la relación laboral con reserva de lugar de trabajo i jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación personal.
- D) Anticipación del periodo vacacional.

Disposición final cuarta

Protección contra el acoso sexual y moral

Todas las personal tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración de su dignidad. Por lo que está absolutamente prohibido en el ámbito laboral el acoso sexual y moral.

Se considera acoso sexual a la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se considera acoso moral a toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que a tiente por su repetición y/o sistematización, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produzca en el marco de la empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo.

Las conductas anteriormente descritas tendrán la consideración de falta muy grave prevista en el artículo 43 punto 10 de este Convenio.

Disposiciones transitorias

CVE-DOGC-B-17328063-2017

Disposición transitoria primera

Las tablas salariales anexas a este Convenio tienen el carácter de voluntarias para las empresas y trabajadores que sigan rigiéndose por otros convenios distintos al presente; pero que cualquiera de las citadas empresas y trabajadores podrán asumir de mutuo acuerdo y en cualquier momento la exclusividad de este convenio.

Disposición transitoria segunda

La aplicación de dicho convenio ha de hacerse teniendo presente lo recogido en el artículo 2 (ámbito funcional) y en la disposición transitoria primera

Los Convenios por los que se han venido rigiendo hasta ahora continúan plenamente vigentes, con sus sucesivas modificaciones y actualizaciones, hasta que ambas partes, en pacífico y mutuo acuerdo, pacten la aplicación de este Convenio, que tendrá que ser con vinculación a la totalidad de su contenido, tal como establece su artículo 8.

Anexo I

Tablas salariales 2017

Tablas salariales 2018

Convenio colectivo del comercio de muebles de Cataluña				
Tablas salariales mensuales 01/01/2017				
Grupos	Mercantil	Administrativo	Técnico y de oficio	Subalterno
0	Encargado de establecimiento	Jefe Administrativo	Decorador	
V	Vendedor 1ª	Contable-Cajero	Estilista	
			Prof. de oficio 1ª	
			Prof. de oficio Reformista	
IV	Vendedor 2ª	Oficial Adm.	Chofer-Mecánico	
			Prof. de oficio 2ª	
			Ayudante de Reformista	
III	Ayudante	Auxiliar Adm.	Dibujante-Proyectista	
		Cobrador		
II			Ayudante de montador y almacén	Recepcionista-Telefonista

CVE-DOGC-B-17328063-2017

			Pulidor	
I	Aspirante 18-20	Aspirante 18-20	Aspirante 18-20	Personal de limpieza
	Aspirante 16-18	Aspirante 16-18	Aspirante 16-18	Aspirante 18-20
				Aspirante 16-18

Tabla salarial del personal que cobra comisiones

Grupo	Categoría	Salario base de grupo	Complemento para plus convenio	Salario total	PTD
0	Encargado	746,60	240,78	987,38	3,42
V	Vendedor 1 ^a	731,27	231,92	963,19	3,42
IV	Vendedor 2 ^a	718,29	182,47	900,76	3,42
III	Ayudante	708,27	167,27	875,54	3,42

Tabla salarial mensual del personal que no cobra comisiones

Grupo	Categoría	Salario base de grupo	Complemento por categoría	Salario total	PTD
0	Jefe Administrativo	1.123,04	65,33	1.188,37	3,42
	Decorador	1.123,04	65,33	1.188,37	3,42
	Encargado	1.123,04	0,00	1.123,04	3,42
V	Contable-cajero	1.006,23	63,96	1.070,19	3,42
	Estilista	1.006,23	63,96	1.070,19	3,42
	Prof. de oficio 1 ^a	1.006,23	0,00	1.006,23	3,42
	Prof. de oficio Reformista	1.006,23	0,00	1.006,23	3,42
	Chofer-mecánico	1.006,23	0,00	1.006,23	3,42
	Vendedor 1 ^a	1.006,23	0,00	1.006,23	3,42
IV	Oficial Administrativo	960,51	75,04	1.035,55	3,42
	Prof. de oficio 2 ^a	960,51	0,00	960,51	3,42
	Ayudante de Reformista	960,51	0,00	960,51	3,42
	Chófer	960,51	0,00	960,51	3,42
	Vendedor 2 ^a	960,51	0,00	960,51	3,42
III	Auxiliar Administrativo	868,91	77,52	946,43	3,42

CVE-DOGC-B-17328063-2017

	Cobrador	868,91	55,05	923,96	3,42
	Dibujante-Proyectista	868,91	0,00	868,91	3,42
	Ayudante de vendedor	868,91	6,64	875,55	3,42
II	Ayudante de montador y almacén	866,85	51,08	917,93	3,42
	Pulidor	866,85	32,18	899,03	3,42
	Recepcionista-Telefonista	866,85	0,00	866,85	3,42
I	Personal de limpieza	704,26	0,00	704,26	3,42
	Aspirante 18-20	653,35	39,23	692,58	3,42
	Aspirante 16-18	691,68	0,00	691,68	3,42

PTD (Plus transporte diario)

El plus de transporte es la media anual de los días trabajados, repartidos en doce mensualidades.

Tablas salariales mensuales 01/01/2018

Grupos	Mercantil	Administrativo	Técnico y de oficio	Subalterno
0	Encargado de establecimiento	Jefe Administrativo	Decorador	
V	Vendedor 1ª	Contable-Cajero	Estilista	
			Prof. de oficio 1ª	
			Prof. de oficio Reformista	
			Chofer-Mecánico	
IV	Vendedor 2ª	Oficial Adm.	Prof. de oficio 2ª	
			Ayudante de Reformista	
			Chofer	
III	Ayudante	Auxiliar Administrativo	Dibujante-Proyectista	
		Cobrador		
II			Ayudante de montador y almacén	Recepcionista-Telefonista
			Pulidor	
I	Aspirante 18-20	Aspirante 18-20	Aspirante 18-20	Personal de limpieza

CVE-DOGC-B-17328063-2017

Aspirante 16-18	Aspirante 16-18	Aspirante 16-18	Aspirante 18-20
			Aspirante 16-18

Tabla salarial del personal que cobra comisiones

Grupo	Categoría	Salario base de grupo	Complemento para plus convenio	Salario total	PTD
0	Encargado	758,55	244,63	1.003,18	3,47
V	Vendedor 1ª	742,97	235,63	978,60	3,47
IV	Vendedor 2ª	729,78	185,39	915,17	3,47
III	Ayudante	719,60	169,95	889,55	3,47

Tabla salarial mensual del personal que no cobra comisiones

Grupo	Categoría	Salario base de grupo	Complemento por categoría	Salario total	PTD
0	Jefe Administrativo	1.141,01	66,37	1.207,38	3,47
	Decorador	1.141,01	66,37	1.207,38	3,47
	Encargado	1.141,01		1.141,01	3,47
V	Contable-cajero	1.022,33	64,98	1.087,31	3,47
	Estilista	1.022,33	64,98	1.087,31	3,47
	Prof. de oficio 1ª	1.022,33		1.022,33	3,47
	Prof. de oficio Reformista	1.022,33		1.022,33	3,47
	Chofer-mecánico	1.022,33		1.022,33	3,47
	Vendedor 1ª	1.022,33		1.022,33	3,47
IV	Oficial Administrativo	975,88	76,24	1.052,12	3,47
	Prof. de oficio 2ª	975,88		975,88	3,47
	Ayudante de Reformista	975,88		975,88	3,47
	Chófer	975,88		975,88	3,47
	Vendedor 2ª	975,88		975,88	3,47
III	Auxiliar administrativo	882,81	78,76	961,57	3,47
	Cobrador	882,81	55,93	938,74	3,47

CVE-DOGC-B-17328063-2017

	Dibujante-Proyectista	882,81		882,81	3,47
	Ayudante de vendedor	882,81	6,75	889,56	3,47
III	Ayudante de montador y almacén	880,72	51,90	932,62	3,47
	Pulidor	880,72	32,69	913,41	3,47
	Recepcionista-Telefonista	880,72		880,72	3,47
I	Personal de limpieza	715,53		715,53	3,47
	Aspirante 18-20	663,80	39,86	703,66	3,47
	Aspirante 16-18	702,75		702,75	3,47

PTD (Plus transporte diario)

El plus de transporte es la media anual de los días trabajados, repartidos en doce mensualidades.

(17.328.063)

Corrección de errores

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS**

CORRECCIÓN DE ERRATAS en la Resolución TSF/2828/2017, de 20 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del comercio de muebles de Cataluña (DOGC núm. 7513, de 11.12.2017).

Habiendo observado un error en la publicación de las versiones catalanas y castellanas del citado convenio, en el título de la Resolución, donde consta el código de convenio con un número erróneo, documento publicado en el DOGC núm. 7513, pág. 1, de 11.12.2017.

Teniendo en cuenta que esta Dirección General es competente para proceder a la rectificación de la resolución de inscripción y publicación del Acuerdo que nos ocupa, de conformidad con lo establecido en el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña, el artículo 170 de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña en relación con el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

-1 Disponer la corrección de errores del texto del acuerdo mencionado, de manera que:

En la página 1, en el título de la resolución

donde dice: "codi de conveni núm: 79001695012002"

tiene que decir:

"codi de conveni núm.: 79001695012000".

-2 Disponer que el texto mencionado se publique en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Notificar esta resolución a la Comisión negociadora.

Barcelona, 3 de julio de 2018

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

(18.185.093)