

**DISPOSICIONS****DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES****RESOLUCIÓ TSF/876/2016, de 15 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per al sector del comerç del moble de Catalunya per als anys 2015 i 2016 (codi de conveni núm. 79001695012000).**

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball per al sector del comerç del moble de Catalunya, per els anys 2015 i 2016 subscrit, als 15/12/2015 i 15/02/16, per la part empresarial pels representants de la Federació Catalana de Comerciants de Mobles i per la part social pels representants d'UGT-SMC i CCOO Serveis, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 86/2016, de 13 de gener, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 15 de març de 2016

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts

Conveni col·lectiu del comerç de mobles de Catalunya 2015-2016

Títol primer

Conveni col·lectiu

Capítol primer

Parts negociadores

CVE-DOGC-A-16096074-2016

## Article 1

## Determinació de les parts negociadores

Aquest Conveni col·lectiu de treball, l'han negociat d'una part, la Federació catalana de comerciants de mobles, i de l'altra, les organitzacions sindicals (SMC-UGT) i la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya, en la seva condició de Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de mobles de Catalunya per als anys 2015 i 2016, CCAE 2009, 4759.

## Capítol segon

## Àmbit d'aplicació

## Article 2

## Àmbit funcional

Aquest Conveni és de compliment obligat per a totes les empreses l'activitat principal de les quals és el comerç de mobles de la llar, de cuina, de bany, d'oficines, i dels seus complements; així com la decoració i la instal·lació i adequació d'aquests a l'espai; i als treballadors d'aquestes empreses.

No obstant això, les disposicions d'aquest Conveni tenen el caràcter de supletòries per a les treballadors i empreses incloses en el sector de comerç del moble que estiguin aplicant Conveni provincial de comerç en general, llevat que les organitzacions sindicals i patronals signants, acordin el contrari, i en qualsevol moment, l'exclusivitat d'aquest Conveni

## Article 3

## Àmbit territorial

Aquest Conveni afecta totes les empreses i els centres de treball que s'inclouen en l'àmbit funcional, situats al territori de Catalunya.

## Article 4

## Àmbit personal

Aquest Conveni afecta tots els treballadors dels àmbits funcionals i territorial definits en aquest Conveni, exceptuant els contemplats en els articles 1.3 i 2 de l'Estatut dels treballadors.

## Article 5

## Àmbit temporal

Les condicions pactades al present Conveni col·lectiu, entraran en vigor a tots els efectes, el dia 1 de gener del 2015, amb independència de la data de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

La seva durada serà per dos anys fins al 31 de desembre del 2016.

Denúncia i revisió: a partir del dia 31 de desembre de 2016 el Conveni col·lectiu de treball es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any, excepte en el cas de denúncia fefaent per qualsevol de les parts signants del Conveni amb 1 mes d'antelació a la data del venciment de qualsevol de les seves prorroques. una vegada denunciat el present Conveni continuarà aplicant-se el mateix en règim d'ultraactivitat fins la signatura del nou Conveni.

## Capítol tercer

## Aplicació del Conveni

## Article 6

### Prelació de normes i dret supletori

Les normes contingudes en el present Conveni regularan les relacions entre les empreses i el seu personal de forma preferent i prioritària. amb caràcter supletori al no previst en el mateix, es aplicarà el text refós de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret llei 2/2015 de 23 de octubre i les seves modificacions posteriors, així com les demés disposicions laborals i de caràcter general que siguin d'aplicació.

## Article 7

### Condicions més beneficioses i garanties "ad personam"

Totes les condicions que s'estableixen en aquest Conveni tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa els pactes, les clàusules, les condicions i les situacions actuals implantades entre empresaris i treballadors, que en el seu conjunt anual impliquen condicions més beneficioses que les que es pacten en aquest Conveni, han de respectar-se íntegrament.

## Article 8

### Vinculació a la totalitat

Les condicions establertes en aquest Conveni col·lectiu constitueixen un tot orgànic i indivisible i a l'efecte de la seva aplicació pràctica han de ser considerades globalment.

## Article 9

### Comissió paritària

Per interpretar i vetllar pel compliment d'aquest Conveni en cas que sorgeixin discrepàncies, o de qualsevol qüestió que es susciti la competència de la qual sigui atribuïda per llei o per acords posteriors resultin d'aplicació a aquesta. es nomena una Comissió paritària, composta de quatre representants empresarials, designats per la Federació catalana de comerciants de mobles de Catalunya, i uns altres quatre de socials, designats pels sindicats signants.

La Comissió paritària haurà de ser notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses per a acollir-se a la clàusula de no vinculació salarial.

El procediment d'actuació d'aquesta Comissió consistirà en que, les discrepàncies o queixes, així com altres funcions regulades mes avanci, que puguin sorgir sobre els pactes en aquest Conveni, es comuniquin per escrit a la Comissió paritària, que després de rebre l'escrit, es reunirà i en un termini de 7 dies a explicar des de la recepció de l'escrit resoldrà.

A les reunions podran assistir amb veu però sense vot els assessors que les parts designin, amb un màxim de dos per representació.

Per solucionar les discrepàncies que puguin sorgir en el si de la citada comissió, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal laboral de Catalunya.

La Comissió paritària té les funcions següents:

- a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu de treball, així com la vigilància al compliment de el pactat.
- b) Intervenir, arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos de mutu acord entre les parts en aquelles matèries contemplades als articles 40, 41 y 82.3 del text refós de l'Estatut dels treballadors.
- c) Facultats d'adaptació, o si escau, modificació del present Conveni en els termes establerts legalment.
- d) Les discrepàncies que puguin sorgir en la Comissió paritària com a conseqüència del desenvolupament de les tasques assignades se sotmetran als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

CVE-DOGC-A-16096074-2016

L'exercici de les anteriors funcions ho serà sense perjudici de les competències de la respectiva jurisdicció prevista en les disposicions legals.

Es fixen com a adreces de la Comissió paritària els següents domicilis:

Domicili de CCOO: Via Laietana, 16, 2a planta, 08003 Barcelona.

Domicili de la UGT: Rambla raval, 29-35, 4a planta 08001 Barcelona.

Domicili patronal: Muntaner, 48-50, 1r 3a, 08011 Barcelona.

Títol segon

Condicion de treball

Capítol primer

Organització del treball

Article 10

Organització del treball

L'organització del treball, d'acord amb el que es prescriu en aquest Conveni i en la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de l'empresa.

L'organització del treball té per objecte l'assoliment en l'empresa d'un nivell adequat de productivitat, basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials.

Sense minva de la facultat al·ludida en el primer paràgraf, els representants dels treballadors tenen funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc.,

Pel que fa a l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb l'article 64 del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre.

Capítol segon

Estructura professional

Article 11

Classificació professional

Els treballadors que ofereixen els seus serveis en les empreses incloses en l'àmbit d'aquest acord s'han de classificar atenent a les seves aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

La classificació s'ha de realitzar en grups professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin els treballadors.

Per acord entre el treballador i l'empresari s'estableix el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seva pertinença a un dels grups professionals previstos en aquest acord.

Aquest criteri de classificació no ha de suposar que s'exclougui, en els llocs de treball de cada grup professional, la realització de feines complementàries que siguin bàsiques.

Aquesta classificació professional pretén aconseguir una millor integració dels recursos humans en l'estructura organitzativa de l'empresa sense cap mena de minva de la dignitat, l'oportunitat de promoció i la retribució justa dels treballadors, i sense que es produeixi cap tipus de discriminació per raó d'edat, sexe o de qualsevol altra índole.

## Article 12

### Factors de valoració

Els factors que, conjuntament ponderats, s'han de tenir en compte per a la inclusió dels treballadors en un determinat grup professional, són els següents:

- a) Coneixements: per a la valoració d'aquest factor s'han de tenir en compte, a més de la formació bàsica necessària per complir correctament les comeses, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició dels coneixements i experiències esmentats.
- b) Iniciativa: per a la valoració d'aquest factor cal tenir en compte el grau de seguiment de normes o directrius per a l'execució de feines o funcions.
- c) Autonomia: per a la valoració d'aquest factor s'ha de tenir en compte el grau de dependència jeràrquica en l'execució de les feines o funcions que es desenvolupin.
- d) Responsabilitat. Per a la valoració d'aquest factor cal tenir en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.
- e) Comandament. Per a la valoració d'aquest factor s'han de tenir en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.
- f) Complexitat. Per a la valoració d'aquest factor cal tenir en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors enumerats abans en la tasca o lloc encomanat.

## Article 13

### Grups professionals

#### Grup professional I

Criteris generals. Feines que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, segons instruccions específiques, amb un grau total de dependència jeràrquica i funcional. poden requerir esforç físic. no necessiten formació específica, encara que ocasionalment pugui ser necessari un període breu d'adaptació.

Formació: Coneixements elementals relacionats amb les tasques que desenvolupen

#### Grup professional II

Criteris generals. Feines que consisteixen en l'execució de treballs que, encara que es realitzin sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques, la responsabilitat dels quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

Formació: Titulació o coneixements professionals equivalents al graduat escolar, la formació professional de primer grau o l'educació secundària obligatòria.

#### Grup professional III

Criteris generals: treballs d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciatives per part dels treballadors encarregats de la seva execució. funcions que suposen integració, coordinació i supervisió de feines homogènies. poden suposar co-responsabilitat de comandament.

Formació: titulació o coneixements professionals equivalents al batxillerat unificat polivalent, la formació professional de segon grau, o al batxillerat o la formació professional de grau mitjà.

#### Grup professional IV

Criteris generals: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de feines diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors. són feines complexes però homogènies que, encara que no impliquin responsabilitat de comandament, tenen un grau elevat de contingut intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

Formació: titulació a nivell d'educació universitària, formació professional de grau superior o coneixements professionals equivalents adquirits després d'una experiència acreditada.

#### Grup professional V

Críteris generals: funcions que impliquen la realització de feines tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i un grau elevat d'exigència quant a autonomia, iniciativa i responsabilitat. tasques que comporten la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. s'inclouen també en aquest grup professional, funcions que impliquen una responsabilitat concreta per a la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies que emanen del personal que pertany al grup professional O o de la pròpia Direcció, als quals s'ha de retre compte de la gestió. funcions que suposen la realització de feines tècniques de complexitat més alta i, fins i tot, la participació en la definició dels objectius concrets per assolir en un camp, amb un grau elevat d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

Formació: titulació a nivell d'educació universitària, complementada amb una formació específica en el lloc de treball, o coneixements professionals equivalents adquirits després d'una experiència acreditada.

#### Grup professional O

Críteris generals: el personal que pertany a aquest grup planifica, organitza, dirigeix i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. les seves funcions inclouen l'elaboració de la política de l'organització, recursos humans i materials de la pròpia empresa, l'orientació i el control de les activitats de l'organització, d'acord amb el programa establert o la política adoptada, i l'establiment i el manteniment d'estructures productives i de suport al desenvolupament de la política comercial financera. pren decisions o participa en la seva elaboració. ocupa llocs elevats de direcció o execució d'aquest en els departaments, les divisions, els centres de treball, etc., on s'estructura l'empresa i que corresponen sempre a l'ordenació particular de cada una.

#### Article 14

##### Especialitats

Les especialitats professionals del personal afectat per aquest Conveni, determinat en el seu article 4, i les funcions de cada una d'aquestes, sens perjudici d'altres que es vagin realitzant fins avui, són les següents:

##### A) Personal mercantil

###### a) Encarregat d'establiment

És l'empleat que està al capdavant de cada establiment i depèn directament de l'empresa. té sota la seva responsabilitat la gestió completa d'aquest, principalment la comercial. tots els empleats del centre corresponent estan sota les seves ordres directes, per assolir els objectius comercials fixats per l'empresa.

###### b) Venedor de primera

És l'empleat que té com a funció principal efectuar i concretar les vendes, així com fer-ne el seguiment fins al lliurament del gènere i cooperar fins a la consecució final del cobrament de l'import de la venda. entre d'altres funcions complementàries, té la d'auxiliar en la presentació del gènere i el guarniment de l'exposició i de l'aparador, i fer la sol·licitud prèvia del material necessari per a tot allò esmentat anteriorment.

Per a aquesta comesa cal que tingui coneixements suficients sobre els articles, accessoris i complements que expengui per orientar i convèncer els clients, i per rematar la venda. aquests coneixements els ha d'haver adquirit durant els anys de permanència a l'empresa i complementat amb els cursos de formació necessària.

Per accedir a aquesta categoria són necessaris tres anys d'antiguitat en la categoria de venedor de segona.

###### c) Venedor de segona

És l'empleat que té com a funció principal efectuar i concretar les vendes, així com fer-ne el seguiment fins al lliurament del gènere i cooperar fins a la consecució final del cobrament de l'import total de la venda. entre d'altres funcions complementàries, té la d'auxiliar en la presentació del gènere, guarniment de l'exposició i de l'aparador, i fer la sol·licitud prèvia del material necessari per a tot allò esmentat anteriorment.

Per a aquesta comesa cal que tingui coneixements suficients sobre els articles, accessoris i complements que expengui per orientar i convèncer els clients, i per rematar la venda. aquests coneixements els ha d'haver adquirit durant els anys de permanència a l'empresa i complementat amb els cursos de formació necessària.

Per accedir a aquesta categoria són necessaris quatre anys d'antiguitat en la categoria d'ajudant.

CVE-DOGC-A-16096074-2016

## d) Ajudant

És l'empleat que ajuda tant al venedor de 1a com al de 2a en les funcions pròpies d'aquests, facilitant-los la feina.

## e) Aspirant

És l'empleat de menys de 21 anys que aprèn l'ofici de venedor sota les ordres i la direcció de l'encarregat i els venedors.

Per aspirant de 18 a 20 anys s'entén aquell que es troba en el període d'edat comprès entre el dia en què va complir 18 anys i el dia abans de fer-ne 21.

per aspirant de 16 a 18 anys s'entén aquell que es troba en el període d'edat comprès entre el dia en què va complir 16 anys i el dia abans de fer-ne 18.

en complir els 21 anys passa a la categoria d'ajudant.

## B) Personal administratiu

## a) Cap d'administració

És l'empleat que té la responsabilitat i direcció de l'administració i comptabilitat de l'establiment. posseeix el comandament directe del personal administratiu i solament està subordinat a l'encarregat. entre les seves funcions, hi figuren la gestió de cobraments i pagaments, la declaració i el pagament d'assegurances socials de tota la plantilla, la gestió de la comptabilitat, etc.

## b) Comptable-caixer

És l'empleat que, sota la direcció i la responsabilitat del cap d'administració, realitza les funcions pròpies d'aquest que li són delegades. en absència del cap d'administració, el substitueix en totes les seves funcions.

## c) Oficial administratiu

És l'empleat que, amb els coneixements suficients de la gestió comptable, administrativa i informàtica a nivell d'usuari de l'empresa, realitza les feines pròpies del departament administratiu i la gestió de cobrament a clients, sota la direcció del cap administratiu i del comptable-caixer.

## d) Auxiliari administratiu

És l'empleat que, amb coneixements bàsics de la gestió comptable, administrativa i informàtica a nivell d'usuari de l'empresa, realitza les feines pròpies del departament administratiu, auxiliant a caps, comptables i oficials administratius.

## e) Cobrador

És l'empleat major de 21 anys que té com a ocupació principal realitzar cobraments i pagaments, així com portar a terme la resta de gestions administratives que se li encarreguin a fora dels establiments de l'empresa.

## f) Aspirant

És l'empleat amb menys de 21 anys que aprèn l'administració de l'empresa, sota les ordres i la direcció del cap i dels oficials.

per aspirant de 18 a 20 anys s'entén aquell que es troba en el període d'edat comprès entre el dia en què va complir 18 anys i el dia abans de fer-ne 21.

per aspirant de 16 a 18 anys s'entén aquell que es troba en el període d'edat comprès entre el dia en què va complir 16 anys i el dia abans de fer-ne 18.

en complir els 21 anys passa a la categoria d'auxiliari administratiu.

## C) Personal tècnic i d'ofici

## a) Decorador

És l'empleat que estant en possessió del títol corresponent que l'acrediti com a tal, orienta als clients per una millor elecció d'estils, colors, volums, etc., i confecciona projectes integrals de moblament amb les seves corresponents plantes i alçats, així com qualsevol altre documentació tècnica pertinent.

## b) Estilista

CVE-DOGC-A-16096074-2016

És l'empleat que es dedica a la decoració de l'establiment comercial i col·labora amb l'equip de vendes en l'assessorament dels clients.

c) Dibuixant-projectiste

És l'empleat que té coneixements suficients de dibuix, projecció i informàtica a nivell d'usuari. Col·labora en la venda de mobles plasmant gràficament projectes de moblament i decoració per als clients, i també projectes d'exposició i aparadorisme.

d) Professional d'ofici de primera

És l'empleat que domina la tècnica i la pràctica del seu ofici, realitza aquests treballs dins i fora l'establiment, tant per a la venda i la instal·lació com per a l'exposició i l'emmagatzematge.

e) Professional d'ofici de segona

És l'empleat que, amb els coneixements suficients del seu ofici, realitza aquests treballs dins i fora l'establiment, tant per a la venda i la instal·lació com per a l'exposició i l'emmagatzematge.

f) Professional d'ofici reformista

És l'empleat que es dedica a l'adequació dels espais interiors de l'habitatge, amb coneixements generals d'enrajolar, lampisteria, electricitat i varis, respecte a edificacions ja construïdes.

g) Ajudant de reformista

És l'empleat que ajuda al professional d'ofici reformista en els seus treballs.

h) Xofer-mecànic

És l'empleat que ha de tenir el carnet de conduir de la classe c1 i coneixements suficients de mecànica. Conduïx i s'encarrega del manteniment dels vehicles de transport de l'empresa. Distribueix gènere i mercaderies als domicilis dels clients, i als diferents centres de treball de l'empresa.

i) Xofer

És l'empleat que té el carnet de conduir de la classe c1 i conduïx els vehicles de transport de l'empresa. Distribueix gènere i mercaderies als domicilis dels clients, i als diferents centres de treball de l'empresa.

j) Polidor

És l'empleat que s'ocupa del poliment, l'abrillantament i la presentació dels mobles per a la seva millor venda i per al seu lliurament.

k) Ajudant de muntador i magatzem

És l'empleat que realitza el trasllat, el moviment i la manipulació de mercaderies dins i fora de l'establiment, i realitza qualsevol treball que requereixi esforç físic.

l) Aspirant

És l'empleat amb menys de 21 anys que aprèn alguns dels oficis anteriors sota les ordres i la direcció dels professionals amb experiència en el seu ram.

per aspirant de 18 a 20 anys s'entén aquell que es troba en el període d'edat comprès entre el dia en què va complir 18 anys i el dia abans de fer-ne 21.

per aspirant de 16 a 18 anys s'entén aquell que es troba en el període d'edat comprès entre el dia en què va complir 16 anys i el dia abans de fer-ne 18.

D) Personal subaltern

a) Recepcionista-telefonista

és l'empleat que té com a principals funcions atendre la recepció de persones i rebre i enviar missatges telefònics, personals, postals, informàtics i de telefax.

b) Personal de neteja

és l'empleat que s'ocupa de la neteja de les dependències de l'empresa, així com de tots els objectes i gèneres dipositats en aquesta.



CVE-DOGC-A-16096074-2016

## c) Aspirant

és l'empleat amb menys de 21 anys que aprèn qualsevol dels oficis anteriors sota les ordres i la direcció dels professionals amb experiència en el seu ram.

per aspirant de 18 a 20 anys s'entén aquell que es troba en el període d'edat comprès entre el dia en què va complir 18 anys i el dia abans de fer-ne 21.

per aspirant de 16 a 18 anys s'entén aquell que es troba en el període d'edat comprès entre el dia en què va complir 16 anys i el dia abans de fer-ne 18.

## Article 15

## Grups i especialitats professionals

De la conjugació adequada dels dos articles anteriors en resulta el següent quadre de grups i categories del comerç de mobles de Catalunya:

GRUPS	MERCANTIL	ADMINISTRATIU	TÈCNIC I D'OFICI	SUBALTERN
V	encarregat d'establiment	cap d'administració	Decorador	
IV	venedor 1a	comptable-caixer	Estilista	
			prof.d'ofici 1a	
			prof.d'ofici reformista	
			xofer-Mecànic	
III	venedor 2a	oficial adm.	prof.d'ofici 2a	
			ajudant de reformista	
			xofer	
II	ajudant	auxiliar adm.	dibuixant-projectista	
		colector		
IA			Ajudant de montador i magatzem	repcionista-telefonista
			polidor	
IB				personal de neteja
IC	aspirant 18-20	aspirant 18-20	aspirant 18-20	aspirant 18-20
	aspirant 16-18	aspirant 16-18	aspirant 16-18	aspirant 16-18

## Article 16

## Ascensos

Després de quatre anys d'antiguitat en l'especialitat d'ajudant, s'ascendeix automàticament a la de venedor de segona; després de tres anys d'antiguitat en la categoria de venedor de segona, s'ascendeix automàticament a la de venedor de primera.

## Article 17

### Pluralitat de funcions

Amb un respecte absolut del grup professional i especialitat i el sou assolits i amb caràcter no habitual, els treballadors han de realitzar totes les funcions que l'empresa els encarregui, per bé que corresponguin a altres especialitats diferents, sempre que estiguin relacionades amb el treball de l'empresa i que no comportin vexació ni abús de poder per part d'aquesta empresa; tot això es fa, amb vista a una eficàcia empresarial més gran en benefici de tots.

## Capítol tercer

### Ingrés, període de prova, acomiadament i cessament

## Article 18

### Ingrés a l'empresa

Per acord entre el treballador i l'empresa, s'ha d'establir el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seva equiparació al grup professional o nivell retributiu previst en aquest Conveni, de conformitat amb la legislació vigent.

## Article 19

### Període de prova

El període de prova queda establert de la manera següent:

Tot el personal dels grups V, IV i III: sis mesos.

La resta de personal: un mes.

Durant aquest període, tant l'empresa com el treballador podran resoldre lliurement la relació laboral, sense dret a cap indemnització.

## Article 20

### Dimissió i fi amb preavís

El treballador que, després de superar el període de prova, vulgui dimitir té l'obligació de posar-ho en coneixement de l'empresa amb una antelació de:

Un mes, per a tècnics o titulats.

Quinze dies, per a la resta de personal.

No és exigible cap termini de preavís per dimitir en cas de falta de pagament o endarreriment continuat de dos mesos o més en l'abonament del salari pactat.

L'incompliment d'aquests terminis de preavís, llevat que l'empresari eximeixi del preavís al treballador, ocasiona la pèrdua de la retribució corresponent als dies que li faltin per cobrir el termini de preavís.

Si ha rebut avís amb l'esmentada antelació, l'empresa té l'obligació de liquidar i pagar, en finalitzar el preavís, el salari i la resta de conceptes produïts pel treballador.

Un cop s'ha preavisat a l'empresa, si aquesta decideix prescindir dels serveis del treballador abans de finalitzar el període de preavís, ha d'abonar al treballador el salari corresponent fins a la fi del termini de preavís.

## Capítol quart

### Temps de treball

## Article 21

### Jornada laboral i flexibilitat d'horari

La jornada màxima serà de 1.808 hores anuals, respectant-se tota aquella jornada inferior que es vingui realitzant amb anterioritat, en el qual cas serà aquesta la jornada màxima als esmentats centres de treball. La distribució serà de comú acord entre les empreses i els representants legals dels treballadors, si n'hi ha, o els treballadors. En cas que no hi hagi acord, ha d'intervenir la Comissió paritària del Conveni i, en última instància, l'autoritat laboral competent. En tot cas, cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent a Catalunya sobre horaris comercials.

Els treballadors de venda directa al públic no es poden negar a atendre amb la major atenció possible un client de darrera hora, per bé que això comporti una ampliació de la seva jornada diària. Els treballadors de repartiment han d'acabar els seus lliuraments diaris, per bé que això també comporti ampliar la seva jornada de treball diari, amb la condició que el càlcul estimatiu del temps de repartiment ha de tenir com a termini màxim l'hora de fi de la jornada diària.

No es pot fer cap hora extraordinària, per la qual cosa, quan hagin d'acabar una venda o un lliurament i això comporti una ampliació de la jornada d'aquell dia, s'ha de descomptar aquesta ampliació, de comú acord, en els 60 dies naturals següents, compensant-la amb temps lliure.

## Article 22

### Descans setmanal

Les empreses, tot respectant el còmput setmanal, han d'acordar amb el seu personal a través del delegat o del Comitè d'empresa, si n'hi ha, o sinó directament amb els treballadors, la distribució del descans setmanal.

Els dies de descans setmanal, quan coincideixin amb les festes no recuperables, no restaran absorbits, tenint de fer-se en altre data.

En qualsevol cas, el personal que reparteix no ha de treballar els dissabtes a la tarda.

## Article 23

### Vacances

El personal al qual afecta aquest Conveni ha de gaudir de 31 dies naturals de vacances anuals ininterromputs. Les vacances, s'han de fixar de comú acord entre l'empresa i els representants legals, si n'hi ha, o sinó els treballadors, amb una antelació de tres mesos. S'ha de donar preferència per al seu gaudi, al període de juny a setembre, ambdós inclosos. Les empreses han de fer torns rotatius de vacances en cas que no tanquin en el període de vacances.

Les empreses i els representants legals dels treballadors elaboraran anualment el calendari laboral, el qual s'exposarà en lloc visible de cada centre de treball, a ser possible abans del dia 1 de gener de cada any.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa al que es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst als apartats 4, 5 i 7 de l'article 48, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al fet que corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

## Article 24

### Llicència i permisos

CVE-DOGC-A-16096074-2016

El treballador, si avisa amb antelació i ho justifica adequadament, pot faltar o absentar-se de la feina, amb dret a remuneració de salari base o mínim de Conveni i antiguitat, per alguns dels motius següents i durant el temps que s'exposa a continuació:

- a) Per matrimoni o inscripció en el registre de parelles de fet del treballador: 15 dies naturals.
- b) Per matrimoni de fills, germans o ascendents del treballador: 1 dia natural.
- c) Per naixement d'un fill del treballador: 3 dies naturals sencers o 12 hores laborables dins del període de 10 dies, segons esculli el treballador. si necessités fer un desplaçament per aquest efecte, pot ampliar-se fins a 2 dies més.
- d) Per malaltia greu, intervenció quirúrgica ambulatoria que requereixi repòs o mort del cònjuge o parella de fet inscrita en el corresponent registre, descendents, ascendents consanguinis o afins fins el 2on grau i germans: 2 dies naturals, que poden ampliar-se fins a 3 dies més quan el treballador necessiti desplaçar-se per aquest efecte.
- e) Per trasllat del seu domicili habitual: 1 dia.
- f) Per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal: el temps indispensable. quan consti en una norma legal, sindical o convencional un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a compensació econòmica.

El terme fill o descendent inclou als fills del cònjuge o de la parella de fet inscrita en el corresponent registre, que convisquin amb el treballador que sol·licita la llicència o permís.

A efectes d'aclariment del treballador/a que sol·licita el permís, son familiars en primer grau els pares i els fills, en segon, els avis, els nets, els germans i els cunyats.



En cas d'hospitalització, malaltia greu i/o intervenció quirúrgica ambulatoria que requereixi repòs, previ avís i justificació, el permís podrà gaudir-se per part del treballador/a de manera consecutiva o alterna des del moment que es produeixi el fet causant determinant que determini l'hospitalització fins a la finalització de la mateixa en aquest supòsit.

El no previst en el contingut d'aquest article, es regirà per el dispostat al Estatut dels treballadors i demès legislació vigent.

## Article 25

### Excedències

D'acord amb l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors, els treballadors tenen dret a un període d'excedència, no superior a 3 anys, per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, que compten des de la data de naixement d'aquest. els fills successius donen dret a un nou període d'excedència que, en aquest cas, posa fi al que es gaudia. si el pare i la mare treballen, només un d'ells pot exercitar aquest dret.

Per protegir els interessos del treballador/a al que substitueix, en cas de baixa per maternitat, la treballadora titular haurà d'avisar a l'empresa amb un mes d'antelació a la seva reincorporació, o a la seva petició d'excedència o mitja jornada. l'empresa tindrà que respondre també en el termini de 15 dies des de la recepció de l'avis de la treballadora; en cas de no fer-ho o fer-ho fora de termini, s'entendrà com a resposta positiva.

El no previst en el contingut d'aquest article, es regirà per el disposat al Estatut dels treballadors i demès legislació vigent.

## Capítol cinquè

### Percepcions salarials i extrasalarials

## Article 26

### Retribucions

S'estableixen un salari base de grup i un complement per categoria o per plus Conveni, que son els que figuren en la columna corresponent de les taules salarials annexes.

Per l'any 2015 les taules salarials son les resultants d'incrementar un 0,5% les taules salarials de l'any2014 amb efectes del 01de gener de 2015. per a l'any 2016 s'acorda incrementar les taules salarials annexes un 0.6 % amb efectes de 1 de gener del 2016.

Les empreses abonaran en un termini no superior 4 mesos, des de la publicació del present Conveni en el DOGC els endarreriments corresponents al període compres entre el 1 de gener de 2015 al 31 de desembre de 2015.

## Article 27

### Retribucions al personal que cobra comissions

per al personal de vendes, i com a complement retributiu del salari base assenyalat en l'article anterior, s'estableix un plus Conveni, la quantia del qual, per categories, s'estableix en la columna corresponent de la taula salarial.

malgrat això, el personal que percep comissions per vendes, la quantia de les quals superi l'establerta com a plus Conveni, veurà aquesta darrera absorbida i compensada.

En cap cas poden considerar-se com a comissions les quantitats anuals inferiors a les que es fixen com a plus Conveni, que per aquest concepte queda garantida la seva percepció.

## Article 28

### Absorció i compensació

Serán únicament absorbibles i compensables els augments concedits per les empreses a compte del present Conveni a partir de l'1 de gener de 2015.

## Article 29

CVE-DOGC-A-16096074-2016

#### Pagues extraordinàries

s'estableix per a tot el personal, inclòs el de vendes, la percepció de tres gratificacions anuals i extraordinàries. cal abonar aquestes gratificacions de la manera següent:

Nadal, beneficis i estiu. retribuïdes per raó de 30 dies de salari real i abonables: la primera d'aquestes en dia hàbil immediatament anterior al 22 de desembre de cada any; la segona, dins el primer trimestre de l'any, i la tercera, durant la primera quinzena de juliol.

Únicament s'han d'excloure per al còmput del salari real, a l'efecte d'aquestes gratificacions, les retribucions que es percebin, comissions per vendes o lliuraments, així com les hores extraordinàries i la resta de conceptes especificats en la legislació vigent.

#### Article 30

##### Plus de transport

En concepte d'indemnització per a despeses de trasllat als centres de treball, els empresaris han de satisfer al seu personal l'import que per aquest concepte figura en les taules salarials annexes, fent la mitjana del còmput anual en les dotze mensualitats.

#### Article 31

##### Accidents i incapacitats temporals

En cas d'accident laboral, les empreses han d'abonar els subsidis corresponents que per aquest concepte puguin correspondre al treballador, i la diferència que hi ha entre aquests i el 100% del salari base, complement de Conveni, i antiguitat, de percebre's aquests.

En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna, els treballadors amb una antiguitat mínima de sis mesos a l'empresa han de percebre fins al 100% del salari base, complement de Conveni i antiguitat durant un màxim de tres mesos des de la baixa mèdica, en el cas que el treballador no hagi tingut aquesta contingència en el transcurs d'un any des de l'alta mèdica anterior. en cas contrari ha de percebre les prestacions de la seguretat social que li pertocuin.

En cas d'incapacitat laboral transitòria amb hospitalització, els treballadors han de percebre el 100% del salari base, complement de Conveni i antiguitat (si escau), durant tot el període que duri l'hospitalització.

#### Article 32

##### Ajut per fills amb discapacitat

S'estableix un ajut de 10,-- euros per mes natural i per fill discapacitat a aquells treballadors que en tinguin un al seu càrrec.

#### Article 33

##### Dietes

El personal al qual s'assigni alguna comissió de servei fora del terme comarcal i els termes limítrofs on radiqui el centre de treball, té dret que se li abonin les despeses que hagi d'efectuar, amb la presentació prèvia dels justificants corresponents.

En compensació d'aquelles despeses la justificació de les quals no sigui possible, el personal té dret, a més, a una dieta diària de 2,31 i 4,63 euros respectivament, segons que en el desplaçament li calgui pernoctar o no aquestes quantitats per l'any 2014 tindran l'increment pactat a l'article 27 del present Conveni.

#### Article 34

##### Assegurança complementària

CVE-DOGC-A-16096074-2016

Les empreses han de contractar per als seus productors una assegurança complementària, per import de 23.000,00 euros (vint-i-tres mil euros) per als casos d'incapacitat permanent absoluta de treballador/a com a conseqüència d'un accident laboral. en cas de mort, els beneficiaris del finat tenen dret a la percepció d'aquest capital.

#### Article 35

##### Peces de treball

Cal que les empreses lliurin als treballadors de magatzem i de lliuraments dues peces de roba de treball cada any; la forma i la qualitat d'aquestes han de ser les adequades a la utilitat a què es destinin. el treballador les ha d'utilitzar i conservar en estat de pulcritud.

#### Article 36

##### Règim d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el present Conveni

Per acord entre l'empresa i representació legal dels treballadors, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, previ el desenvolupament d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que existeixen les causes justificatives de la inaplicació i aquell només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social quan es presumeixi l'existència de frau, dolo, coacció o abús de dret en la seva conclusió.

L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no podrà prolongar-se més enllà del moment en que resulti aplicable un nou Conveni en l'empresa.

L'acord haurà de ser notificat a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu i a l'autoritat laboral. en cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts es podrà sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per a pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància li fos plantejada.

Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió paritària o aquesta no hagués arribat a un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Sotmetre's a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb el previst en l'Acord interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

#### Títol tercer

##### Contractes de treball especials

#### Article 37

##### Contractes formatius

Els contractes de treball de pràctiques i de formació s'han de regir pel que disposa l'Estatut dels treballadors i tindran una durada màxima de dos anys.

El salari, durant el primer any de contracte serà del 80%, i durant el segon any serà del 90%, del fixat en Conveni per un treballador que desenvolupi el mateix o equivalent lloc de treball, en proporció al temps de treball efectiu.

#### Article 38

##### Contracte de relleu i jubilació parcial

CVE-DOGC-A-16096074-2016

S'estarà a lo disposat a l'article 166.2 de la Llei general de la Seguretat Social quan un/a treballador/a, que compleixi amb les condicions generals exigides per a tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la seguretat social amb excepció de l'edat, que haurà de ser inferior com a màxim 5 anys a la exigida i que vulgui jubilar-se a temps parcial i concertar amb l'empresa una reducció de la seva jornada laboral per el màxim permès per la Llei, mitjançant un contracte a temps parcial previst al article 12.6 del Text Refós de l'Estatut dels treballadors, l'empresa podrà acceptar la reducció de la seva jornada mitjançant la signatura del contracte a temps parcial i a la vegada, haurà de fer un contracte de treball amb un/a treballador/ora en situació d'atur o amb un/a treballador/a que tingui concertat amb l'empresa un contracte de duració determinada, amb l'objectiu de substituir la jornada de treball que queda vacant per el/la treballador/re que es jubila parcialment, acceptant en qualsevol cas, si la reducció sol·licitada ho es amb el seu límit inferior, es a dir, del 25%.

#### Article 39

##### Contractes temporals

Els contractes temporals per circumstàncies del mercat, acumulació de treball o excés de comandes, s'han de regir pel que disposa l'Estatut dels treballadors.

La durada màxima, dins de la qual es poden realitzar, és de divuit mesos. la duració del contracte no pot superar les tres quartes parts del període de referència que s'estableix, ni com a màxim, dotze mesos.

#### Article 40

##### Contractació de treballadors amb discapacitat

Es restarà al que disposi la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós, i a les seves normes reglamentàries de desenvolupament, Reial Decret 364/2005, de 8 d'abril i Decret 86/2015, de 2 de juny, DOGC del 4 de juny sobre l'aplicació de la quota de reserva del 2% en favor de treballadors/ores amb discapacitat en empreses de 50 o més treballadors i de les mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment.

#### Article 41

##### Acumulació de lactància

El permís de lactància recollit en l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors es podrà acumular en 14 dies laborables.

#### Títol quart

##### Faltes i sancions

#### Article 42

##### Potestat sancionadora

L'empresa pot sancionar les accions o omissions punibles en què incorrin els treballadors d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableix en aquest text.

Tota falta que comet un treballador es classifica, atenent a la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

#### Article 43

##### Faltes lleus



CVE-DOGC-A-16096074-2016

Es consideren faltes lleus, les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de quinze minuts en un mes.
2. El no cursar en el temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per un motiu justificat, a no ser que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
3. Petits descuits en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. La manca de comunicació a l'empresa de qualsevol canvi de domicili.
5. Les discussions amb altres treballadors dins de les dependències de l'empresa, sempre que no siguin en presència de públic.
6. L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per poc temps, si com a conseqüència d'aquest s'originés un perjudici greu a l'empresa o s'hagués causat un risc a la integritat de les persones, aquesta falta pot ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
7. La falta d'agençament i neteja personal quan sigui d'índole tal que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
8. La manca d'atenció al públic amb la correcció i diligència adequades.
9. La inassistència d'un dia al treball sense l'autorització que cal o una causa justificada.

#### Article 44

##### Faltes greus

Es consideren faltes greus, les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de trenta minuts en un mes.
2. La desobediència a la direcció de l'empresa o als que es trobin amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball, si la desobediència fos reiterada o impliqués crebant manifest de la disciplina en el treball, o que d'aquesta se'n derivés un perjudici per a l'empresa o per a les persones, pot ser qualificada com a falta molt greu.
3. Un descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. La simulació de la presència d'un altre treballador, fixant o firmant per ell.
5. Les discussions amb altres treballadors en què hi hagi públic o que transcendeixin a aquest.
6. La utilització per a l'ús propi d'articles, béns o roba de l'empresa, o l'extracció d'aquestes de les instal·lacions o dependències de l'empresa, a no ser que hi hagi una autorització per fer-la.
7. La realització, sense l'oportú permís, de treballs particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència al treball de dos dies en sis mesos sense l'autorització pertinent o una causa justificada.
9. La comissió de tres faltes lleus, encara que siguin de naturalesa diferent, dins d'un trimestre i havent-hi hagut sanció o amonestació per escrit.

#### Article 45

##### Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus, les següents:

1. La inassistència a la feina de més de dos dies en un any sense l'autorització pertinent o una causa justificada.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant el treball, també la realització de negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona, sense l'autorització expressa de l'empresa, així com

CVE-DOGC-A-16096074-2016

la competència deslleial en l'activitat d'aquesta.

4. La provocació de la desaparició o la inutilització o l'origen de desperfectes en materials, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa.
5. El robatori, furt o malversació comesos tant a l'empresa com als companys de treball o qualsevol altra persona, dins de les dependències de l'empresa, o durant la jornada laboral, en qualsevol altre lloc.
6. La violació del secret de la correspondència o dels documents reservats de l'empresa, o l'explicació a persones estranyes a aquesta el contingut d'aquests.
7. L'inici de baralles i saraus freqüents amb els companys de treball.
8. La manca notòria de respecte o consideració envers el públic.
9. Els mals tractes de paraula o d'obra o la falta greu de respecte i consideració envers els caps o els seus familiars, així com els companys o subordinats.
10. Tota conducta en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter moral o sexual. si la conducta esmentada és duta a terme valent-se d'una posició jeràrquica, suposa una circumstància agreujant d'aquella.
11. La comissió per part d'un superior d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador reconegut legalment, d'on es derivi un perjudici greu per al subordinat.
12. La falta d'agençament i neteja habitual i continuada d'indole tal que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
13. L'embriaguesa habitual o la drogodependència manifestada durant la jornada laboral i en el lloc de treball. l'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats un sol cop són constitutius de falta greu.
14. La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del treball, sempre que no estigui motivada per algun dret que les lleis reconeixin.
15. La reincidència en una falta greu, encara que sigui de naturalesa diferent, sempre que es cometi en els sis mesos següents d'haver-se produït la primera.

#### Article 46

##### Règim sancionador

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els terminis que aquest acord estipula. la sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requereix comunicació escrita al treballador, on s'hi ha de fer constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions s'han de seguir els tràmits previstos en la legislació general.

#### Article 47

##### Sancions màximes

Les sancions que poden imposar-se en cada cas, tenint en compte la gravetat de la falta comesa, són les següents:

1. Per a faltes lleus: amonestació verbal. amonestació per escrit. suspensió de la feina i sou fins a tres dies.
2. Per a faltes greus: suspensió de la feina i sou de tres a quinze dies.
3. Per a faltes molt greus: des de la suspensió de la feina i el sou de setze a seixanta dies, fins a la rescissió del contracte de treball en casos en què la falta fos qualificada en el seu grau màxim.

#### Article 48

##### Prescripció

La facultat de la Direcció de l'empresa per sancionar prescriu per a les faltes lleus al cap de deu dies, per a les

CVE-DOGC-A-16096074-2016

faltes greus al cap de vint dies i per a les molt greus al cap de seixanta dies, a partir de la data en què aquesta té coneixement de la seva comissió i, en qualsevol cas, al cap de sis mesos d'haver-se comès.

## Títol cinquè

### Disposicions diverses

#### Article 49

##### Seguretat, salut i prevenció de riscos laborals

A l'efecte de promoure la seguretat i salut dels treballadors mitjançant el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball, és d'aplicació la Llei 31/1995, de 8 de novembre, la qual estableix els principis generals relatius a la prevenció dels riscos professionals per a la protecció de la seguretat i la salut, l'eliminació o disminució dels riscos derivats del treball, la informació, la consulta, la participació equilibrada i la formació dels treballadors en matèria preventiva.

#### Article 50

##### Indemnitzacions per extinció de contractes

Sense perjudici d'altres indemnitzacions establertes a l'Estatut dels treballadors o en altres normes aplicables, els treballadors majors de 45 anys rebran en concepte d'indemnització pactada en Conveni per extinció de contracte, qualsevol que sigui la causa amb excepció de l'acomiadament procedent declarat en sentència ferma: una mensualitat si porta més de 10 anys a l'empresa, dues mensualitats si porta més de 20 anys a l'empresa, i tres mensualitats si porta més de trenta anys a l'empresa.

Les mensualitats estaran integrades pel salari base, complements de Conveni, antiguitat (si escau) i prorrata de pagues extres.

#### Article 51

##### Formació professional

La representació dels treballadors i la de les empreses són conscients de la necessitat d'avançar conjuntament cap a un model de professionalització i especialització del sector, on la formació professional tingui un caràcter estratègic davant els processos de canvi econòmic, tecnològic i social.

Solament des del diàleg i la col·laboració es pot avançar en la consecució dels objectius plantejats, que permetin la modernització de les empreses i una major capacitat competitiva, que depenen en gran mesura, d'un nivell adequat de qualificació professional tant dels treballadors com dels empresaris. per això s'acorda:

- a) Treballar per aconseguir un sector professionalitzat i capacitat.
- b) Donar suport (els treballadors del moble i els sindicats signants) expressament a l'Escola Gremial del Comerç de Mobles de Catalunya, sota el patrocini del Gremi del Comerç de Mobles de Barcelona i amb la col·laboració i el seguiment dels sindicats signants. es vol que en aquesta es formin els tècnics, ajudants comercials i muntadors del ram, i se'ls atorguin els títols i diplomes corresponents de formació professional, i els certificats de formació ocupacional i continuada.

#### Article 52

##### Previsió social

La federació catalana de comerciants de mobles i els sindicats ugt i ccoo, signants d'aquest Conveni, donen suport exprés per a la creació d'un pla de pensions col·lectiu extern a les empreses per als treballadors del comerç que aquest Conveni afecta. aquest ha estat promogut per la federació catalana de comerciants de mobles, i és conforme a la legislació vigent.

## Article 53

### Gestió mediambiental

La cada vegada major atenció a la problemàtica del medi ambient obliga les empreses de comerç minorista, tant del sector d'alimentació com del sector de no-alimentació, a iniciar pràctiques de protecció i conservació del medi ambient en l'entorn de l'establiment comercial.

Per a aquesta finalitat, s'ha de procurar iniciar els treballadors afectats per aquest Conveni en la problemàtica del medi ambient a l'establiment comercial que fa referència a la contaminació del medi ambient, a la llei d'envasos i embalatges i al tractament dels residus. això es pot fer mitjançant les informacions i orientacions necessàries sobre les actituds i mesures que cal adoptar per evitar contaminar l'entorn, tot això sempre dins de l'àmbit de l'empresa.

## Article 54

### Activitats sindicals

Pel que fa a funcions sindicals i garanties, cal atènyer-se al que es disposi en cada moment.

De totes maneres, les empreses, sense discriminar els treballadors en funció de la seva afiliació sindical i respectant-ne el dret de sindicació, autoritzen els treballadors a oferir informació sindical, distribuir propaganda i recaptar quotes, sense que això comporti la interrupció del procés productiu; també, a utilitzar el tauler d'anuncis, sota la responsabilitat plena dels anunciants i exonerant completament l'empresa.

## Article 55

### Borsa de treball

La Federació Catalana de Comerciants de Mobles i els sindicats Comissions Obreres i Unió General de Treballadors, col·laboraran en la contractació d'empleats i treballadors del sector. a fi i efecte, els empresaris podran comunicar a la federació els llocs vacants i els treballadors podran fer el mateix als sindicats signants del present Conveni. mensualment, la federació i els sindicats es comunicaran recíprocament les respectives ofertes/demandes les quals seran traslladades als respectius perquè es posin en contacte i negocien la seva contractació.

## Article 56

### Solució de conflictes col·lectius

A fi i efecte de solucionar els conflictes col·lectius o plurals que es puguin presentar, tant de caràcter jurídic com d'interessos, ocasionats per l'aplicació o interpretació d'aquest Conveni, i sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió paritària, les dues parts negociadores, representació dels treballadors i de les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament el sotmetre's als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya per a solucionar aquells, no exclosos expressament de les competències del citat tribunal a efectes de lo que estableix els articles 63 i 154 de la llei reguladora de la jurisdicció social.

## Disposicions finals

### Disposició final primera

#### Principi d'igualtat retributiva

L'empresari satisfarà per la prestació d'un treball d'igual valor, la mateixa retribució, satisfeta directa o indirectament, sigui aquesta de naturalesa salarial o extrasalarial, sense que es produeixi cap discriminació per raó de sexe en qualsevol dels elements o condicions d'aquella.

#### Disposició final segona

No discriminació per raó de raça, ètnia o cultura de procedència

Els sistemes de selecció, contractació, promoció formació per accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació han de seguir criteris i proves objectives en relació als requeriments de lloc de treball, de manera, que en els perfils exigits, no influeixi la cultura de procedència, l'ètnia o la raça de la persona.

#### Disposició final tercera

Protecció als/les treballadors/es víctimes de la violència de gènere

Aquells treballadors pertanyent a la plantilla de l'empresa i que siguin declarats oficialment com a víctimes de la denominada violència de gènere, els seran d'aplicació tots els beneficis a aquest efecte previstos en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. entre aquestes cal destacar:

- a) Dret preferent per ocupar llocs de treball d'igual categoria professional si necessiten canviar les víctimes de residència.
- b) Permisos de treball retribuït a fi que puguin realitzar-se les gestions (canvi de residència, assistència a judicis, acudir a tractament psicològic, etc).
- c) Suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball i jornades flexibles durant el període de temps suficient perquè la víctima normalitzi la seva situació.
- d) Avançament del període vacacional.

#### Disposició final quarta

Protecció contra el assetjament sexual i moral

Totes les persones tenen dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració que cal a la seva dignitat. per tant, està absolutament prohibit en l'àmbit laboral el assetjament sexual i moral.

Es considera assetjament sexual en el treball qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic no desitjat de caràcter o connotació sexual amb el propòsit d' atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant i ofensiu.

Es considera assetjament moral en el treball a tota conducta gestual, verbal, comportament o actitud, que atempti per la seva reiteració i/o sistematització, contra la dignitat i la integritat física o psíquica d'una persona, que es produeixi dins del marc de l'empresa, denigrant així, les condicions de treball de la víctima i posant en perill el seu lloc de treball.

#### Disposicions transitòries

##### Disposició transitòria primera

Les taules salarials annexes a aquest Conveni tenen el caràcter de voluntàries per a les empreses i els treballadors que segueixin regint-se per altres convenis diferents a aquest. però qualssevol de les esmentades empreses i treballadors poden assumir de comú acord i en qualsevol moment l'exclusivitat d'aquest Conveni.

##### Disposició transitòria segona

El text del Conveni del comerç de mobles de Catalunya per 2000-2001 és una base inicial i testimonial de la seva existència, amb l'especificitat subsectorial i amplitud de l'àmbit territorial que recomanen actualment els governs estatal i autonòmic; a modificar tot el que sigui necessari en futures negociacions per que cada

CVE-DOGC-A-16096074-2016

província, per mediació dels seus representants, introdueixi les seves necessitats peculiars; i en definitiva per promoure la seva progressiva i pacífica adhesió i aplicació.

D'acord amb l'exposició precedent:

1. L'aplicació de l'esmentat Conveni ha de fer-se tenint present el recollit a l'article 2 (àmbit funcional) i a la disposició transitòria primera.
2. Que els convenis pels quals s'han vingut dirigint fins ara continuïn plenament vigents, amb les seves modificacions i actualitzacions successives, fins que ambdues parts, en pacífic i mutu acord, pactin l'aplicació d'aquest Conveni, que tindrà que ser amb vinculació a la totalitat del seu contingut, tal com estableix l'article 8.
3. Aquest Conveni serà d'aplicació a les províncies de Lleida, Tarragona i Girona en la mesura que les organitzacions empresarials i sindicals provincials s'adhereixin al present de conformitat amb l'exposat anteriorment.

## Annex

Taules salarials 2015 i 2016

Conveni col·lectiu del comerç de mobles de Catalunya

Taules salarials mensuals des de 01/01/2015				
GRUPS	MERCANTIL	ADMINISTRATIU	TECNIC I D'OFICI	SUBALTERN
V	Encarregat d'establiment	Cap Administratiu	Decorador	
IV	Venedor 1 <sup>a</sup>	Comptable-Caixaer	Estilista	
			Prof. D'Ofici 1 <sup>a</sup>	
			Prof. D'Ofici Reformista	
			Xofer-Mecànic	
III	Venedor 2 <sup>a</sup>	Oficial Adm.	Prof. D'Ofici 2 <sup>a</sup>	
			Ajundant de Reformista	
			Xofer	
II	Ajudant	Auxiliar Adm.	Dibuixant-Projectista	
		Cobrador		
IA			Ajudant de muntador i magatzem	Recepcionista-Telefonista
			Polidor	
IB				Personal de Neteja
IC	Aspirant 18-20	Aspirant 18-20	Aspirant 18-20	Aspirant 18-20

CVE-DOGC-A-16096074-2016

Aspirant 16-18		Aspirant 16-18		Aspirant 16-18		Aspirant 16-18	
Taula salarial mensual del personal que cobra comissions							
GRUP	CATEGORIA	SALARI BASE DE GRUP	COMPLEMENT PER PLUS CONVENI	SALARI TOTAL	PTD		
V	Encarregat	730,46	235,58	966,04	3,35		
IV	Venedor 1 <sup>a</sup>	715,46	226,91	942,37	3,35		
III	Venedor 2 <sup>a</sup>	702,76	178,53	881,29	3,35		
II	Ajudant	692,96	163,66	856,62	3,35		
Taula salarial mensual del personal que no cobra comissions							
GRUP	CATEGORIA	SALARI BASE DE GRUP	COMPLEMENT PER CATEGORIA	SALARI TOTAL	PTD		
V	Cap Administratiu	1.098,77	63,91	1.162,68	3,35		
	Decorador	1.098,77	63,91	1.162,68	3,35		
	Encàrregat	1.098,77	-	1.098,77	3,35		
IV	Comptable-Caixer	984,47	62,59	1.047,06	3,35		
	Estilista	984,47	62,59	1.047,06	3,35		
	Prof. D'Ofici 1 <sup>a</sup>	984,47	-	984,47	3,35		
	Prof. D'Ofici Reformista	984,47	-	984,47	3,35		
	Xofer-mecànic	984,47	-	984,47	3,35		
	Venedor 1 <sup>a</sup>	984,47	-	984,47	3,35		
III	Oficial Administratiu	939,74	73,42	1.013,16	3,35		
	Prof. D'Ofici 2 <sup>a</sup>	939,75	-	939,75	3,35		
	Ajudant de Reformista	939,75	-	939,75	3,35		
	Xofer	939,75	-	939,75	3,35		
	Venedor 2 <sup>a</sup>	939,75	-	939,75	3,35		
II	Auxiliar Administratiu	850,13	75,84	925,97	3,35		
	Cobrador	850,13	53,86	903,99	3,35		
	Dibuixant-Projectista	850,13	-	850,13	3,35		

CVE-DOGC-A-16096074-2016

	Ajudant de venedor	850,13	6,49	856,62	3,35
IA	Ajudant de muntador i magatzem	848,11	49,97	898,08	3,35
	Polidor	848,11	31,49	879,60	3,35
	Recepcionista-Telefonista	848,11	-	848,11	3,35
IB	Personal de Neteja	693,17	-	693,17	3,35
IC	Aspirant 18-20	639,22	38,38	677,60	3,35
	Aspirant 16-18	676,73	-	676,73	3,35
PTD (Plus Transporte Diari)					
El plus de transport es la mitjana anual del dias treballats, repartits en dotze mensualitats					

Conveni col·lectiu del comerç de mobles de Catalunya

Taules salarials mensuals desde 01/01/2016				
GRUPS	MERCANTIL	ADMINISTRATIU	TECNIC I D'OFICI	SUBALTERN
V	Encarregat d'establiment	Cap Administratiu	Decorador	
IV	Venedor 1 <sup>a</sup>	Comptable-Caixer	Estilista	
			Prof. D'Ofici 1 <sup>a</sup>	
			Prof. D'Ofici Reformista	
			Xofer-Mecanic	
III	Venedor 2 <sup>a</sup>	Oficial Adm.	Prof. D'Ofici 2 <sup>a</sup>	
			Ajudant de Reformista	
			Xofer	
II	Ajudant	Auxiliar Adm.	Dibuixant-Projectista	
		Cobrador		
IA			Ajudant de muntador i magatzem	Recepcionista-Telefonista
			Polidor	
IB				Personal de Neteja



CVE-DOGC-A-16096074-2016

IC	ASPIRANT 18-20	ASPIRANT 18-20	ASPIRANT 18-20	ASPIRANT 18-20
	ASPIRANT 16-18	ASPIRANT 16-18	ASPIRANT 16-18	ASPIRANT 16-18

**Taula salarial mensual del personal que cobra comissions**

GRUP	CATEGORIA	SALARI BASE DE GRUP	COMPLEMENT PER PLUS CONVENI	SALARI TOTAL	PTD
V	Encarregat	734,84	236,99	971,83	3,37
IV	Venedor 1 <sup>a</sup>	719,75	228,27	948,02	3,37
III	Venedor 2 <sup>a</sup>	706,98	179,60	886,58	3,37
II	Ajudant	697,12	164,64	861,76	3,37

**Taula salarial mensual del personal que no cobra comissions**

GRUP	CATEGORIA	SALARI BASE DE GRUP	COMPLEMENT PER CATEGORIA	SALARI TOTAL	PTD
V	Cap Administratiu	1.105,36	64,30	1.169,66	3,37
	Decorador	1.105,36	64,30	1.169,66	3,37
	Encarregat	1.105,36	-	1.105,36	3,37
IV	Comptable-Caixer	990,38	62,96	1.053,34	3,37
	Estilista	990,38	62,96	1.053,34	3,37
	Prof. D'Ofici 1 <sup>a</sup>	990,38	-	990,38	3,37
	Prof. D'Ofici Reformista	990,38	-	990,38	3,37
	Xofer-mecànic	990,38	-	990,38	3,37
	Venedor 1 <sup>a</sup>	990,38	-	990,38	3,37
III	Oficial Administratiu	945,38	73,86	1.019,24	3,37
	Prof. D'Ofici 2 <sup>a</sup>	945,38	-	945,38	3,37
	Ajudant de Reformista	945,38	-	945,38	3,37
	Xofer	945,38	-	945,38	3,37
	Venedor 2 <sup>a</sup>	945,38	-	945,38	3,37
II	Auxiliar Administratiu	855,23	76,30	931,53	3,37
	Cobrador	855,23	54,18	909,41	3,37
	Dibuixant-Projectista	855,23	-	855,23	3,37

CVE-DOGC-A-16096074-2016

	Ajudant de venedor	855,23	6,53	861,76	3,37
IA	Ajudant de muntador i magatzem	853,20	50,27	903,47	3,37
	Polidor	853,20	31,67	884,87	3,37
	Recepcionista-Telefonista	853,20	-	853,20	3,37
IB	Personal de Neteja	693,17	-	693,17	3,37
IC	Aspirant 18-20	643,06	38,61	681,67	3,37
	Aspirant 16-18	680,79	-	680,79	3,37
PTD (Plus Transporte Diari)					
El plus de transport es la mitjana anual del dies treballats, repartits en dotze mensualitats					

(16.096.074)