

**DISPOSICIONS****DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES****RESOLUCIÓ TSF/2828/2017, de 20 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del comerç de mobles de Catalunya (codi de conveni núm. 79001695012002).**

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del comerç de mobles de Catalunya subscrit, en dates 7 de juliol i 12 de setembre de 2017, per la part social, pels representants de la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT de Catalunya (FESMC-UGT) i per la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya, i per la part empresarial, pels representants de la Federació Catalana de Comerciants de Mobles i el Gremi de Cuines, Banys i Reformes de Catalunya, 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 289/2016, de 30 d'agost, 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, 20 d'octubre de 2017

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Traducció del text original signat per les parts

Conveni col·lectiu del comerç de mobles de Catalunya 2017-2018

Títol primer

Conveni col·lectiu

Capítol primer

Parts negociadores

## Article 1

### Determinació de les parts negociadores

Aquest Conveni col·lectiu de treball ha estat negociat d'una banda la Federació Catalana de Comerciants de Mobles, representada pel seu President Sr. Xavier Sanz Cezón; Sr. Josep Balcells Balcells; i també el Gremi de Cuines, Banys i Reformes de Catalunya, representat pel seu Secretari senyor Eloi Parent Rovira; senyor José Luis Rivera Gancedo; senyora Ma Isabel Torrents Moyano; i senyor Jordi Gómez Santomá, en qualitat d'assessor d'ambdós; i d'una altra part per les organitzacions sindicals de la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT de Catalunya (FESMC-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 del Moble de Catalunya per als anys 2017 i 2018, CCAE 2009, epígraf 4759.

## Capítol segon

### Àmbit d'aplicació

## Article 2

### Àmbit funcional

Tret del previst a l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors i mentre estigui vigent, el present conveni és d'obligat compliment per a totes les empreses l'activitat principal de les quals sigui la del comerç de mobles de la llar, de cuina, de bany, d'oficines, i dels seus complements; i que comportin els treballs i reformes necessàries per a la decoració, la seva instal·lació i adequació de l'espai; i als treballadors de les mateixes.

No obstant això, les disposicions d'aquest Conveni tenen el caràcter de supletòries per als treballadors i empreses, incloses al sector de comerç del moble que estiguin aplicant el Conveni de comerç en general, excepte de 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 centres de treball inclosos en l'àmbit funcional, situats al territori de Catalunya.

## Article 4

### Àmbit personal

Aquest conveni afecta tots els treballadors de l'àmbit funcional i territorial definit en aquest conveni, excepte els supòsits previstos als 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 de 2017, amb independència de la data de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

La seva durada serà de dos anys fins al 31 de desembre del 2018.

Denúncia i revisió: A partir del dia 31 de desembre de 2018 el Conveni col·lectiu de treball es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any l'any, excepte en el cas de denúncia fefaent per qualsevol de les parts signants del conveni amb 1 mes d'antelació a la data de venciment o de qualsevol de les seves pròrrogues.

CVE-DOGC-A-17328063-2017

Una vegada denunciat el present conveni continuarà aplicant-se el mateix en règim d'ultraactivitat fins a la firma del nou conveni.

## Capítol tercer

### Aplicació del Conveni

#### Article 6

##### Prelació de normes i dret supletori

Les normes contingudes al 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, s'aplicarà el text refós de l'Estatut dels treballadors aprovat pel R.D.L 2/2015 publicat al BOE de 24 d'octubre 2015 i les seves modificacions posteriors, així com les altres disposicions laborals i de caràcter general que siguin d'aplicació.

#### Article 7

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

Totes les condicions establertes en aquest Conveni tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa els pactes, clàusules, condicions i situacions actuals implantades entre empresaris i treballadors que en el seu conjunt anual impliquin condicions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni, s'hauran de respectar en la seva integritat.

#### Article 8

##### Vinculació a la totalitat

Les condicions establertes al present Conveni col·lectiu constitueixen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

#### Article 9

##### Comissió paritària

Per interpretar i vigilar el compliment d'aquest Conveni en cas de sorgir discrepàncies o de qualsevol qüestió que se susciti la competència de la qual sigui atribuïda per llei o per acords posteriors que resultin d'aplicació a aquesta s'anomena una Comissió paritària composta per quatre membres de la part patronal i uns altres quatre de la part social, tots ells signants del present conveni.

La Comissió paritària haurà de ser notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses per acollir-se a la inaplicació de les condicions de treball previstes a l'article 82.3 de l'ET.

El procediment d'actuació d'aquesta Comissió consistirà que les discrepàncies o queixes així com altres funcions regulades més endavant, que puguin sorgir sobre el pactat 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 comptar 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 resoldre les discrepàncies que poguessin sorgir al si de l'esmentada Comissió, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

La Comissió paritària tindrà les següents funcions

a. Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu de treball, així com la vigilància en el compliment del pactat.

CVE-DOGC-A-17328063-2017

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 comú acord entre les parts en aquelles matèries als articles 40, 41 i 82.3 del Text Refós de l'Estatut dels treballadors.

c. 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.

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

Es fixa com a adreça de la Comissió paritària els següents domicilis:

-Domicili de CC.OO: Via Laietana, núm. 16, 2a planta de 08003-Barcelona.

-Domicili de FeSMC-UGT: Rambla del Raval, 29-35, 4a planta 08001-Barcelona.

-Domicili Patronal: Muntaner, núm. 48-50, 1º 3 08011-Barcelona.

## Títol segon

### Condicions de treball

#### Capítol primer

##### Organització del treball

#### Article 10

##### Organització del treball

L'organització del treball, d'acord amb el prescrit en aquest Conveni i en la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de l'Empresa.

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

Sense minva de la facultat al·ludida en el paràgraf primer, els representants dels treballadors tindran funcions d'orientació, proposada, emissió d'informes, etc., en el relacionat amb l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb l'article 64 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

#### Capítol segon

##### Estructura professional

#### Article 11

##### Classificació professional

Els treballadors que prestin els seus serveis en les empreses incloses en l'àmbit del present Acord seran classificats en consideració a les seves aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

La classificació es realitzarà en grups professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin els treballadors.

Per acord entre el treballador i l'empresari s'establirà 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.

CVE-DOGC-A-17328063-2017

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

La present classificació professional pretén aconseguir una millor integració dels recursos humans en l'estructura organitzativa de l'empresa sense cap minva de la dignitat, oportunitat de promoció i justa retribució dels treballadors i sense que es produeixi cap discriminació per raons 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: factor per a la valoració del qual es tindrà 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 esmentats coneixements i experiències.
- b) Iniciativa: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.
- c) Autonomia: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de les tasques o funcions que es desenvolupin.
- d) Responsabilitat: factor per a la valoració del qual es tindrà 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: factor per a la valoració del qual es tindrà 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 qui s'exerceix el comandament.
- f) Complexitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el número i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.

## Article 13

### Grups professionals

#### Grup professional I

**Criteris generals:** tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, segons instruccions específiques, amb un total grau 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 exerceix.

#### Grup professional II

**Criteris generals:** Tasques que consisteixen en l'execució de feines que, encara que es realitzen sota instruccions precises, requereix adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i la responsabilitat de la qual està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

**Formació:** titulació o coneixements professionals equivalents a Graduat Escolar, Formació Professional de primer grau o Educació Secundària Obligatoria.

#### Grup professional III

**Criteris generals:** treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciatives per part dels treballadors

CVE-DOGC-A-17328063-2017

encarregats de la seva execució. Funcions que suposen integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies. Poden suposar coresponsabilitat de comandament.

Formació: titulació o coneixements professionals equivalents al Batxillerat Unificat Polivalent, Formació Professional de segon grau o Batxillerat o Formació Professional de grau mitjà.

#### Grup professional IV

Criteris generals: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors. Tasques complexes però homogènies que, fins i tot sense implicar responsabilitat de comandament, tenen un alt grau de contingut intel·lectual 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

Criteris generals: funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen 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 suposen responsabilitat concreta per a la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies emanades del personal pertanyent al grup professional 0 o de la pròpia direcció, als que ha de donar compte de la seva gestió. Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a assolir en un camp, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en l'esmentat 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 després d'una experiència acreditada.

#### Grup professional 0

Criteris generals: el personal pertanyent a aquest grup planifica, organitza, dirigeix i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Les seves funcions comprenen l'elaboració de la política de l'organització, recursos humans i materials de la mateixa empresa, l'orientació i el control de les activitats de l'organització conforme al programa establert, o la política adoptada, l'establiment i manteniment d'estructures productives i de suport al desenvolupament de la política comercial financera. Prenen decisions o participen en la seva elaboració. Exerceixen alts llocs de direcció o execució dels mateixos en els departaments, divisions, centres de treball, etc., en els quals s'estructura l'empresa i que responen sempre a la particular ordenació de cada una.

### Article 14

#### Especialitats

Les especialitats professionals del personal afectat per aquest conveni, determinat al seu art. 4, i les funcions de cada una d'elles, sense perjudici d'altres que es vinguin realitzant fins a la data, són les següents:

a) Personal mercantil

b) Encarregat d'establiment

És l'empleat que és al capdavant de cada establiment sota la directa dependència de l'Empresa, tenint sota la seva responsabilitat la gestió completa del mateix, principalment la comercial, estant tots els empleats del centre corresponent sota les seves immediates ordres, per assolir els objectius comercials fixats per aquella.

b) Venedor de primera

És l'empleat la funció principal del qual és efectuar i concretar les vendes, així com el seu seguiment fins al

CVE-DOGC-A-17328063-2017

lliurament del gènere i la seva cooperació fins a la consecució final del cobrament de l'import de la venda. I entre altres funcions complementàries hi ha la d'auxiliar a la presentació del gènere, arranjamant de l'exposició i aparador, i la prèvia sol·licitud del material necessari per a l'anterior.

Per a l'esmentada comesa haurà de tenir coneixements suficients dels articles, accessoris i complements que expengui per orientar, convèncer els clients i rematar la venda. Aquests coneixements hauran d'haver estat adquirits durant els anys de permanència en l'empresa, i complementats pels cursos de formació necessaris.

Per accedir a aquesta categoria seran precisos dos anys d'antiguitat en la categoria de venedor de segona.

No podrà realitzar funcions, fora de l'establiment comercial, tret de les visites al domicili dels clients, fabricants i l'assistència a fires.

#### c) Venedor de segona

És l'empleat la funció principal del qual és efectuar i concretar les vendes, així com el seu seguiment fins al lliurament del gènere i la seva cooperació fins a la consecució final del cobrament de l'import de la venda. I entre altres funcions complementàries hi ha la d'auxiliar a la presentació del gènere, arranjamant de l'exposició i aparador, i la prèvia sol·licitud del material necessari per a l'anterior.

Per a l'esmentada comesa haurà de tenir coneixements bàsics dels articles, accessoris i complements que expengui per orientar, convèncer els clients i rematar la venda. Aquests coneixements hauran d'haver estat adquirits durant els anys de permanència en l'Empresa, i complementats pels cursos de formació necessaris.

Per accedir a aquesta categoria seran precisos tres anys d'antiguitat en la categoria d'Ajudant.

No podrà realitzar funcions, fora de l'establiment comercial, tret de les visites al domicili dels clients, fabricants i l'assistència a fires.

#### d) Ajudant

És l'empleat que auxilia tant el Venedor de 1a com al de 2a en les funcions pròpies d'aquests facilitant-los la seva tasca.

#### e) Aspirant

És l'empleat menor de 21 anys que aprèn l'ofici de venedor, sota les ordres i direcció de l'encarregat i venedors.

L'Aspirant de 18 a 20 anys s'entén des del dia que compleix els 18 anys fins al dia abans de complir els 21 anys.

L'Aspirant de 16 a 18 anys s'entén des del dia que compleix els 16 anys fins al dia abans de complir els 18 anys.

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, tenint el comandament directe del personal administratiu, i estant només subordinat a l'Encarregat. Entre les seves diverses funcions estan la gestió de cobraments i pagaments, declaració i pagament d'assegurances socials de tota la plantilla, portar al dia la comptabilitat, etc.

#### b. Comptable-Caixaer

És l'empleat que, sota la direcció i 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 coneixements suficients de la gestió comptable, administrativa i informàtica a nivell d'usuari de l'empresa, realitza les tasques pròpies del departament administratiu, i la gestió de cobraments a clients, sota la direcció del Cap Administratiu i del Comptable-Caixaer.

#### d) Auxiliar administratiu

CVE-DOGC-A-17328063-2017

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

e) Cobrador

És l'empleat gran de 21 anys que té com a ocupació principal realitzar cobraments i pagaments, així com les altres gestions administratives que se li encarreguin fora dels establiments de l'Empresa.

f) Aspirant

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

L'Aspirant de 18 a 20 anys s'entén des del dia que compleix els 18 anys fins al dia abans de complir els 21 anys

L'Aspirant de 16 a 18 anys s'entén des del dia que compleix els 16 anys fins al dia abans de complir els 18 anys.

En complir els 21 anys passa a la categoria d'auxiliar administratiu.

c) Personal tècnic i d'ofici

a. Decorador

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

b. Estilista

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-Projectista

És l'empleat que tenint coneixements suficients de dibuix, projectisme i informàtica a nivell d'usuari, col·labora a la venda de mobles plasmant gràficament projectes de moblament i decoració de clients, i també d'exposició i aparador.

d. Professional d'Ofici de primera

És l'empleat que dominant la tècnica i pràctica del seu ofici, realitza els esmentats treballs a l'establiment i fora d'ell, tant per a la venda i instal·lació, com per a l'exposició i emmagatzematge.

e) Professional d'Ofici de segona

És l'empleat que amb coneixements suficients del seu ofici, realitza els esmentats treballs a l'establiment i fora d'ell, tant per a la venda i instal·lació, com per a l'exposició i 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'enrajolat, fontaneria, electricitat i alguns, respecte a edificacions ja construïdes.

g) Ajudant de reformista

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

h) Xofer-Mecànic

És l'empleat que tenint el carnet de conduir classe C1 i coneixements suficients de mecànica, condueix i s'encarrega del manteniment dels vehicles de transport de l'empresa, i distribueix gènere i mercaderies als domicilis dels clients, i als diferents centres de treball de l'Empresa.

i) Xofer

És l'empleat que tenint el carnet de conduir classe C1, condueix els vehicles de transport de l'empresa, i



CVE-DOGC-A-17328063-2017

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, brillantor i presentació dels mobles per a la seva millor venda i lliurament.

## k) Ajudant de muntador i magatzem

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

## l) Aspirant

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

L'Aspirant de 18 a 20 anys s'entén des del dia que compleix els 18 anys fins al dia abans de complir els 21 anys.

L'Aspirant de 16 a 18 anys s'entén des del dia que compleix els 16 anys fins al dia abans de complir els 18 anys.

## d) Personal subaltern

## a) Recepcionista-Telefonista

És l'empleat les funcions principals del qual són atendre la recepció de persones, i la recepció i enviament de missatges telefònics, personals, post- tals, telefax i informàtics.

## 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 la mateixa.

## c) Aspirant

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

L'Aspirant de 18 a 20 anys s'entén des del dia que compleix els 18 anys fins al dia abans de complir els 21 anys

L'Aspirant de 16 a 18 anys s'entén des del dia que compleix els 16 anys fins al dia abans de complir els 18 anys.

## Article 15

## Grups professionals i especialitats

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

Grup	Mercantil	Administratiu	Tècnic i d'ofici	Subaltern/a
0	Encarregat/ada establiment	Cap d'administració	Decorador/ora	
V	Venedor/ora 1a	Comptable/caixer/a	Estilista	
			Professional ofici 1r	
			Professional ofici reformista	
			Xofer/mecànic	

CVE-DOGC-A-17328063-2017

IV	Venedor/ora 2a	Oficial administratiu	Professional oficio2 <sup>a</sup>	
			Ajudant reformista	
			Xofer	
III	Ajudant	Auxiliar Administratiu/iva	Dibuixant/Projectista	
		Cobrador/ora		
II			Ajudant Muntador/Magatzem	Recepcionista
			Pulimentador	Telefonista
I	Aspirant 18-20	Aspirant 18-20	Aspirant 18-20	Aspirant 18-20
	Aspirant 16-18	Aspirant 16-18	Aspirant 16-18	Aspirant 16-18
				Personal neteja

## Article 16

### Ascensos

Després de 3 anys d'antiguitat, en la categoria d'ajudant s'ascendirà automàticament a venedor de segona. Després de 2 anys d'antiguitat en la categoria de venedor de segona, s'ascendirà automàticament a venedor de primera.

## Article 17

### Pluralitat de funcions

Amb absolut respecte del grup professional i especialitat i el sou assolits, i amb caràcter no habitual, tots els treballadors realitzaran totes les funcions que els encarregui l'empresa, encara que corresponguin a altres categories diferents, sempre que estiguin relacionades amb el treball de l'empresa i que no signifiquin vexació ni abús de poder per part de la mateixa; tot això, amb l'objecte d'una major eficàcia empresarial en benefici de tots.

## Capítol tercer

### Ingrés, període probatori, cessament

## Article 18

### Ingrés en l'empresa

Per acord entre el treballador/ora i l'empresa, s'establirà 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 probatori

El període probatori queda establert de la següent forma:

CVE-DOGC-A-17328063-2017

-Tot el personal dels grups professionals 0, V i IV: sis mesos, excepte per al personal no titulat en empreses de menys de 25 treballadors, en el cas dels quals el període de prova serà de 3 mesos.

-Resta del personal: un mes.

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

## Article 20

### Dimissió i terme de preavis

El treballador que, després de superar el període probatori, desitgi dimitir, tindrà l'obligació de posar-ho en coneixement de l'empresa amb una antelació de:

- Un mes, si és tècnic o titulat.

- Quinze dies per a la resta de personal.

No serà exigible cap termini de preavis per dimitir en el cas de falta de pagament o retard continuat de dos o més mesos en l'abonament del salari pactat.

L'incompliment d'aquests terminis de preavis, tret que el treballador sigui eximit del preavis per l'empresari, ocasionarà la pèrdua de la retribució corresponent als dies que li faltin per cobrir el termini de preavis.

Havent rebut avís amb l'esmentada antelació, l'empresa tindrà l'obligació de liquidar i pagar, en finalitzar el preavis, el salari i altres conceptes meritats pel treballador.

Una vegada preavisada l'empresa, si aquesta decideix prescindir dels serveis del treballador abans de finalitzar el període de preavis, haurà d'abonar al treballador el salari corresponent fins a l'acabament del termini de preavis.

## Capítol quart

### Temps de treball

## Article 21

### Jornada laboral i flexibilitat d'horari

La jornada laboral màxima serà de 1.808 hores anuals efectives de feina, respectant-se tota aquella jornada inferior que es vingui realitzant anteriorment, en el cas de la qual, serà aquesta la jornada màxima anual. La distribució serà de mutu acord entre les empreses i els representants legals dels treballadors, on hi hagi, o amb els treballadors. En cas de no haver-hi acord, intervindrà la Comissió paritària del conveni i, en última instància, l'autoritat laboral competent. En tot cas se serà la qual cosa disposa la legislació vigent a Catalunya sobre horaris comercials.

Els treballadors de venda directa al públic no podran negar-se a atendre amb la major atenció a un client d'última hora, encara que això comporti una ampliació de la seva jornada diària. Els treballadors de repartiment hauran d'acabar els seus lliuraments diaris, encara que això comporti l'ampliar la seva jornada de treball diària, amb la condició que el càlcul estimatiu del temps de repartiment ha de tenir com a límit màxim l'hora d'acabament de la jornada diària.

No es podrà realitzar cap hora extraordinària, per la qual cosa, quan els treballadors hagin d'acabar una venda o lliurament i això signifiqui una ampliació de la jornada d'aquell dia, es descomptarà aquesta ampliació de mutu acord dins dels 60 dies naturals següents, compensant-se amb temps lliure al treballador.

## Article 22

### Descans setmanal

CVE-DOGC-A-17328063-2017

Les empreses, respectant el còmput setmanal, acordaran amb el seu personal, a través del delegat o Comitè d'empresa, on n'hi hagi, i si, no directament amb els treballadors, la distribució del descans setmanal.

Els dies de descans setmanal, quan coincideixin amb les festes no recuperables, no quedaran absorbits, havent de gaudir-se de l'esmentat descans en una altra data.

En qualsevol cas, el personal que reparteixi no treballarà els dissabtes a la tarda.

## Article 23

### Vacances

El personal comprès en aquest Conveni gaudirà de 31 dies naturals de vacances anuals ininterromput. Les vacances es fixaran de comú acord entre l'empresa i els representants legals on existeixin i, en cas contrari, amb els treballadors, amb una antelació de 3 mesos, donant-se preferència per al seu gaudi al període de juny a setembre, ambdós inclusivament.

Les empreses realitzaran torns rotatius de vacances en cas que no tanquin en el període vacacional.

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, si és possible abans del dia 1 de gener de cada any.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa a què 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 en els 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 de l'esmentat precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti el treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què 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

### Llicències i permisos

El treballador, avisant amb la possible antelació i justificant-ho adequadament, podrà faltar o absentar-se del treball, amb dret a remuneració de salari base o mínim de Conveni i antiguitat, per algun dels motius i durant el temps que a continuació s'exposa:

- a) Per matrimoni o inscripció en el Registre de Parelles de fet del treballador/a, 15 dies naturals.
- b) Per matrimoni de fills, germans o ascendents del treballador/a, 1 dia natural.
- c) Per naixement de fill del treballador, 3 dies naturals complets o 12 hores laborals dins del període de 10 dies, a elecció del treballador. Si necessités realitzar un desplaçament a l'efecte, podrà ampliar-se fins i tot 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 al 2n grau, i germans, 2 dies naturals, que podran ampliar-se fins i tot 3 dies més, quan el treballador necessiti desplaçar-se a l'efecte.
- e) Per trasllat del seu domicili habitual, 1 dia,
- f) Per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, pel temps indispensable. Quan consti en una norma legal, sindical o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
- g) Quan el treballador/ora necessiti assistència a consultori mèdic, tant en la Sanitat pública com privada.
- h) Per acompanyar familiars de fins a primer grau d'afinitat o consanguinitat que ingressin d'urgències en centres hospitalaris, clíniques tant privades com públiques i/o Centres d'Atenció primària.

CVE-DOGC-A-17328063-2017

i) Permis retribuït per acompanyar familiars de fins a primer grau d'afinitat o consanguinitat a tractaments per malaltia greu.

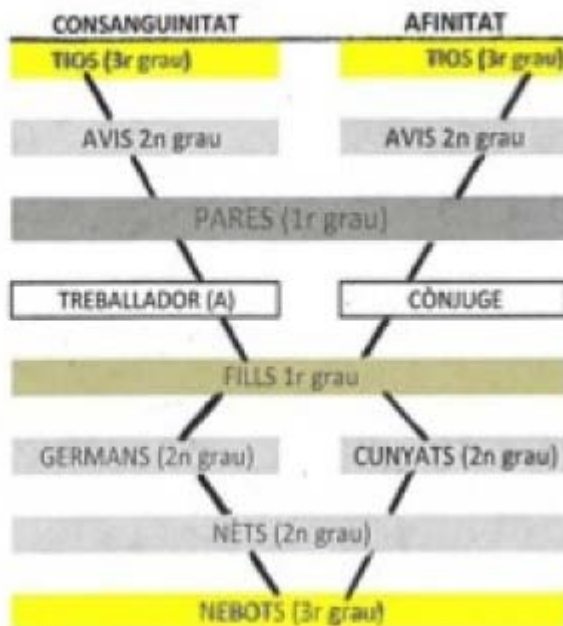
En cas d'hospitalització, malaltia greu i/o intervenció quirúrgica ambulatoria que requereixi repòs, previ avís i justificació, del permís podrà gaudir-se per part del treballador/ora de manera consecutiva o alterna des del moment que es produeixi el fet causant determinant que determini l'hospitalització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

El terme fill o descendents 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.

S'aclareix que del treballador que sol·licita el permís, són familiars en primer grau els pares i fills, i en segon grau els avis, nets, germans i cunyats.

En el no previst en el contingut d'aquest article, s'aplicarà el disposat a l'Estatut dels treballadors i altres legislació vigent.

#### 4.- GRAU DE PARENTIU



#### Article 25

##### Excedències

D'acord amb l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors, els treballadors tindran dret a un període d'excedència, no superior a 3 anys, per atendre a cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, a comptar de la data de naixement, de resolució judicial o d'adopció d'aquest. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, en el seu cas, posarà final a què es venia gaudint. L'empresa només podrà limitar l'exercici simultani d'aquest dret en cas que els dos progenitors treballin en la mateixa empresa.

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

CVE-DOGC-A-17328063-2017

#### Acumulació de lactància

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

En el no previst en el contingut d'aquest article, s'aplicarà el disposat a l'Estatut dels treballadors i altres 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 són els que figuren a la columna corresponent de les taules salarials annexes.

Per a l'any 2017 les taules salarials són les resultants d'incrementar un 1,60% sobre les taules salarials de l'any 2016 i amb efectes de l'1 de gener de 2017, de conformitat amb l'annex I.

Per a l'any 2018 les taules salarials són les resultants d'incrementar un 1,60% sobre les taules de l'any 2017 i amb efectes d'1 de gener de 2018 de conformitat amb l'annex I.

Les empreses abonaran en un termini màxim fins al 31/10/2017, els corresponents al període comprès entre l'1 de gener de 2017 fins al 31 de desembre de 2017.

#### Article 27

##### Retribucions al personal que cobra comissions

Per al personal de vendes, i com a complement retributiu del salari base assenyalat a l'article anterior, s'estableix un plus conveni, la quantia del qual, per grup professional i especialitat i nivell retributiu es troba establerta a la columna corresponent de la taula salarial. Tanmateix, el personal que percep comissions per vendes, la quantia de les quals superi l'establerta com a plus conveni, veurà aquesta última absorbida i compensada.

En cap cas no podran entendre's com comissionis les quantitats anuals inferiors a les fixades com a plus conveni, que per aquest concepte queda garantida la seva percepció.

#### Article 28

##### Absorció i compensació

Seràn únicament absorbibles i compensables els augments concedits per les empreses a compte del present conveni, a partir de l'1 de gener de 2017.

#### Article 29

##### Pagues extres

S'estableix per a tot el personal, inclòs el de vendes, la percepció de tres gratificacions anuals i extraordinàries. Les esmentades gratificacions s'abonaran de la següent forma: Nadal, beneficis i estiu, retribuïdes a raó de 30 dies de salari real; i abonables la primera d'elles dia hàbil immediatament anterior al 22 de desembre de cada any, la segona dins del primer trimestre de l'any, i la tercera durant la primera quinzena de juliol.

Únicament s'exclouran per al còmput del salari real, als efectes d'aquestes gratificacions, les retribucions que es percebin, comissions per vendes o lliuraments, així com les hores extraordinàries i els altres 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 satisfaran al seu personal l'import que per aquest concepte figura a les taules salarials annexes, fent la mitjana del còmput anual en les dotze mensualitats.

#### Article 31

##### Accidents i Incapacitats temporals; antiabsentisme

En cas d'accident laboral, les empreses abonaran els corresponents subsidis que per tal concepte poguessin correspondre al treballador, i la diferència existent entre aquells i el 100% del salari base, complement de conveni i antiguitat, de percebre's aquesta.

En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna els treballadors amb una antiguitat mínima de sis mesos en l'empresa, percebran 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 de què el treballador/ora no hauria estat en l'esmentada contingència en el transcurs d'un any des de l'alta mèdica anterior. En cas contrari percebran les prestacions de la Seguretat Social que correspongui.

En cas d'incapacitat temporal amb hospitalització, els treballadors percebran el 100% del salari base, complement de conveni i antiguitat, si procedeix, durant tot el període que duri l'hospitalització.

#### Article 32

##### Ajuda per fills discapacitats

S'estableix una ajuda de 10,00 euros per mes natural i per fill discapacitat per a aquells treballadors que el tinguin a càrrec seu.

#### Article 33

##### Dietes

El personal al que se li confiés alguna comissió de servei fora del terme comarcal i el dels seus termes limitrofs on radiqui el centre de treball tindrà dret que se li abonin les despeses autoritzades que hagués efectuat, prèvia presentació dels justificants corresponents.

En compensació d'aquelles despeses la justificació de les quals no resulti possible, el personal tindrà dret, a més, a una dieta diària de 2,35 i 4,70 euros respectivament, per a l'any 2017 i de 2,39 i 4,78 euros respectivament per a l'any 2018, segons sigui el desplaçament sense pernoctar o pernoctant.

Dita quantitats es revaloritzen amb l'increment pactat a l'article 26 del present conveni.

#### Article 34

##### Assegurança complementària

Les empreses contractaran per als seus productors una assegurança complementària, per import de 23.000,00 (vint-i-tres mil) euros per als casos d'incapacitat permanent absoluta del treballador/a com a conseqüència d'un accident laboral. Si sobrevingués la mort, tindran dret al percebo de l'esmentat capital els beneficiaris del mort.

#### Article 35

##### Roba de treball

CVE-DOGC-A-17328063-2017

Les empreses lliuraran al personal de magatzem i de lliuraments dues peces de treball cada any; la seva forma i qualitat seran les adequades a la utilitat a la qual se'ls destini; el treballador haurà d'utilitzar-les i conservar-les en estat de pulcritud.

#### Article 36

Règim d'inaplicació de les condicions de treball previstes al present conveni

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes a l'art. 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 de la jurisdicció social quan es presumeixi l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no podrà prolongar-se més enllà del moment en què 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 qualquiera de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió paritària o aquesta no hagués assolit un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. La submissió 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 en pràctiques i per a la formació es regiran pel disposat a l'article 11 de l'Estatut dels treballadors.

El salari, en les esmentades modalitats de contractació, serà per al primer any de contracte del 80%, i durant el segon any del 90%, del fixat en conveni per a un treballador que desempeñi el mateix o equivalent lloc de treball, en proporció amb el temps de treball efectiu.

#### Article 38

Contracte de relleu i jubilació parcial

S'estarà al disposat a l'article 205 i 215 de la LGSS vigent en aquest moment, quan un/a treballador/ora, que compleixi les condicions generals exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social a excepció de l'edat, que haurà de ser inferior en com a màxim cinc anys de l'exigida, i vulgui jubilar-se a temps parcial i concertar amb l'empresa una reducció de la seva jornada mitjançant celebració del contracte a temps parcial previst a l'article 12.6 de l'Estatut dels treballadors, l'empresa podrà acceptar la reducció de la seva jornada mitjançant la firma del contracte a temps parcial i simultàniament haurà de fer un contracte de treball amb un/a treballador/ora en situació d'atur, o amb un treballador/ora al qual tingués concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada, per tal de substituir la jornada de treball deixada vacant pel el/la treballador/ora que es jubila parcialment; acceptant-se en qualsevol cas, si la reducció sol·licitada ho és en el seu límit inferior, és a dir del 25%.

#### Article 39

Contractes temporals

Els contractes temporals per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes es regiran



CVE-DOGC-A-17328063-2017

pel disposat a l'Estatut dels treballadors.

El període màxim, dins del qual es podran realitzar, serà de divuit mesos, no podent superar la durada del contracte les tres quartes parts del període de referència establert, ni com a màxim, dotze mesos.

#### Article 40

##### Contractació de treballadors discapacitats

Contractació de treballadors/ores minusvàlids. S'estarà al disposat al Reial Decret 1/2013, de 29 de novembre, Reial Decret 364/2005, de 8 d'abril, i al Decret 86/2015, de 2 de juny, per a la Integració Social dels Minusvàlids (LISMI) i l'aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat en empreses de 50 o més persones treballadores i de les mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment. Es reconeix l'excepcionalitat als efectes del previst a l'art. 1.1 del Reial Decret 364/2005.

#### Article 41

##### Contractes a temps parcial

Les empreses, intentaran convertir a temps complet, a les persones treballadores a temps parcial abans que les empreses realitzin noves contractacions.

#### Títol quart

##### Faltes i sancions

#### Article 42

##### Potestat sancionadora

L'empresa podrà sancionar les accions o omissions punibles en què incorrin els treballadors d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

Tota falta comesa per un treballador es classificarà, atenent a la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

#### Article 43

##### Faltes lleus

Es consideraran 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. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti a la per motiu justificat, tret que s'emprovi la impossibilitat d'haver-lo efectuat.
3. Petites distraccions en la conservació en els gèneres o del material de l'empresa.
4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
5. Les discussions amb altres treballadors dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.
6. L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per breu temps. Si com a conseqüència del mateix s'originés perjudici greu a l'empresa o hagués causat risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
7. Falta de neteja i neteja personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.

8. No atendre el públic amb la correcció i diligència deguts.
9. Faltar un dia de feina sense la deguda autorització o causa justificada.

#### Article 44

##### Faltes greus

Es consideraran com a faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de trenta minuts en un mes.
2. La desobediència a la Direcció de l'empresa o als qui es trobin amb facultats de direcció o organització a l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència fos reiterada o impliqués trencament manifest de la disciplina en el treball o se'n derivés perjudici per a l'empresa o per a les persones podrà ser qualificada com a falta molt greu.
3. Distracció important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. Simular la presència d'un altre treballador, fixant o firmant per ell.
5. Les discussions amb altres treballadors en presència del públic o que transcendeixi a aquest.
6. Fer servir per a ús propi articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa tret que existeixi autorització.
7. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada de dos dies en sis mesos.
9. La comissió de tres faltes lleus, encara que sigui de diferent naturalesa, d'aquí a un trimestre i havent existit sanció o amonestació per escrit.

#### Article 45

##### Faltes molt greus

Es consideraran com faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de dos dies al treball sense la deguda autorització o causa justificada en un any.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant la feina, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat de la mateixa.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
5. El robatori, furt o malversació comesos tant a l'empresa com als companys de feina o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.
6. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, o revelar a persones estranyes a la mateixa el contingut d'aquests.
7. Originar freqüents baralles i baralles amb els companys de feina.
8. Falta notòria de respecte o consideració al públic.
9. Els maltractaments de paraula o obra o falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys o subordinats.
10. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument al respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter moral o sexual. Si la referida conducta és duta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

CVE-DOGC-A-17328063-2017

11. La comissió per un superior d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, d'on es derivi un perjudici greu per al subordinat.
12. La continuada i habitual falta d'higiene i neteja de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.
13. L'embriaguesa habitual i drogodependència manifestada en jornada laboral i en el seu lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu.
14. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del seu treball, sempre que no estigui motivada per cap dret reconegut per les Lleis.
15. La reincidència en falta gravi, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins dels 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 termes estipulats en el present acord. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requerirà comunicació escrita al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions se seguiran els tràmits previstos en la legislació general.

#### Article 47

##### Sancions màximes

Les sancions que podran imposar-se en cada cas, atenent la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

1. Per faltes lleus: Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió d'ocupació i sou fins a tres dies.
2. Per faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.
3. Per faltes molt greus: Des de la suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en què la falta fos qualificada en el seu grau màxim.

#### Article 48

##### Prescripció

La facultat de la Direcció de l'empresa per sancionar prescriurà per a les faltes lleus als deu dies, per a les faltes greus als vint dies i per a les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què aquella va tenir coneixement de la seva comissió i, en qualsevol cas, als sis mesos d'haver-se comès.

#### Títol cinquè

##### Disposicions diverses

#### Article 49

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

A efectes de promoure la seguretat i salut dels treballadors mitjançant el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball, serà 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 de 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 a excepció d'acomiadament procedent declarat en sentència ferma: una mensualitat si porten més de 10 anys en l'empresa, dues mensualitats si porten més de 20 anys en l'empresa, i tres mensualitats si porten més de trenta anys en l'empresa.

Les mensualitats estaran integrades pel salari base, complement de conveni, antiguitat (si procedeix) i prorrata de pagues extres.

## Article 51

### Formació professional

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

És per això que només des del diàleg i la col·laboració es podrà avançar en la consecució dels objectius plantejats, que permetin la modernització de les empreses i una capacitat competitiva més gran, que depenen en gran manera d'un adequat nivell de qualificació professional tant dels treballadors com dels empresaris, per la qual cosa recorda:

- a) Treballar per aconseguir un sector professionalitzat i capacitat.
- b) Els treballadors del moble i els sindicats signants, donen suport 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 seguiment dels sindicats signants; en la qual es formin els tècnics i ajudants comercials i muntadors del ram, i se'ls atorguin els corresponents títols i diplomes 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 CC.OO, signants, d'aquest Conveni donen suport expressament a la creació d'un pla de pensions col·lectiu extern a les empreses per als treballadors del comerç afectats pel present conveni; promogut per la Federació Catalana de Comerciants de Mobles i conforme a la legislació vigent.

## Article 53

### Gestió mediambiental

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

A tal finalitat es procurarà iniciar als treballadors afectats pel present conveni en la problemàtica del medi ambient a l'establiment comercial referida a la contaminació del medi ambient, a la llei d'envasos i embalatges i al tractament dels residus, mitjançant les informacions i orientacions necessàries sobre les actituds i mesures a adoptar per evitar contaminar l'entorn, tot això sempre dins de l'àmbit de l'empresa.

## Article 54

### Activitats sindicals

Respecte a les funcions sindicals i garanties, s'estarà al disposat en cada moment.

CVE-DOGC-A-17328063-2017

De qualsevol forma, les empreses, sense discriminar els treballadors en funció de la seva afiliació sindical, i respectant el seu dret de sindicació, els autoritza a oferir informació sindical, a distribuir propaganda i a recaptar quotes, sense que això representi la interrupció del procés productiu, així com la utilització del tauler d'anuncis, amb plena responsabilitat 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 tal finalitat els empresaris podran comunicar a la Federació els llocs vacants, i els fets servir i treballadors podran fer el mateix als sindicats signants d'aquest Conveni. Mensualment, la Federació i els sindicats es comunicaran recíprocament les respectives ofertes-demandes que seran traslladades als respectius oferents-sol·licitants perquè es posin en contacte i negociïn la seva contractació.

#### Article 56

##### Solució de conflictes col·lectius

A efectes de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se (articles 40, 41 i 82.3 de l'ET), tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació d'aquest conveni col·lectiu, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors/ores i les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal als efectes de l'establert als articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

#### Disposicions finals

##### Disposició final primera

###### Principi d'igualtat retributiva

L'empresa pagarà per la prestació d'un treballador d'igual valor, la mateixa retribució pagada directament o indirectament, sigui 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 i formació per accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació, han de seguir criteris i proves objectives en relació amb els requeriments del 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/as treballadors/ores víctimes de la violència de gènere

Els treballadors/as de l'empresa que siguin declarats oficialment com mates de la denominada violència de gènere, els seran aplicats tots els beneficis previstos en EL 01/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, en els quals:

A) Dret preferent per ocupar llocs de treball d'igual categoria professional si les mates necessiten canviar de residència.

CVE-DOGC-A-17328063-2017

B) Permisos de treball retribuïts a fi que puguin realitzar les gestions (canvi de residència, assistència a judicis, assistència a tractaments psicològics, etc.)

C) Suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball i jornades flexibles durant el període de prou temps perquè la mata normalitzi la seva situació personal.

D) Anticipació del període vacacional.

#### Disposició final quarta

##### Protecció contra l'assetjament sexual i moral

Totes les personal tenen dret al respecte de la seva intimitat i a la deguda consideració de la seva dignitat. Per la qual cosa està absolutament prohibit en l'àmbit laboral l'assetjament sexual i moral.

Es considera assetjament sexual a la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual per tal d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es cregui un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es considera assetjament moral de tota conducta gestual, verbal, comportament o actitud, que a tingues-te per la seva repetició i/o sistematització, contra la dignitat i la integritat física o psíquica d'una persona, que es produeixi en el marc de l'empresa, degradant les condicions de treball de la víctima i posant en perill la seva ocupació.

Les conductes anteriorment descrites tindran la consideració de falta prevista molt greu a l'article 43 punt 10 d'aquest Conveni.

#### Disposicions transitòries

##### Disposició transitòria primera

Les taules salarials annexes a aquest Conveni tenen el caràcter de voluntàries per a les empreses i treballadors que continuïn regint-se per altres convenis diferents al present; però que qualssevol de les esmentades empreses i treballadors podran assumir de mutu acord i en qualsevol moment l'exclusivitat d'aquest conveni.

##### Disposició transitòria segona

L'aplicació de l'esmentat conveni ha de fer-se tenint present el recollit a l'article 2 (àmbit funcional) i en la disposició transitòria primera

Els Convenis pels que s'han vingut regint fins ara continuen plenament vigents, amb les seves successives modificacions i actualitzacions, fins que ambdues parts, en pacífic i mutu acord, pactin l'aplicació d'aquest Conveni, que haurà de ser amb vinculació a la totalitat del seu contingut, tal com estableix el seu article 8.

#### Annex I

Taules salarials 2017

Taules salarials 2018

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

CVE-DOGC-A-17328063-2017

Taules salarials mensuals 01/01/2017				
Grups	Mercantil	Administratiu	Tècnic i d'ofici	Subaltern
0	Encarregat d'establiment	Cap Administratiu	Decorador	
V	Venedor 1a	Comptable-Caixer	Estilista	
			Prof. d'ofici 1r	
			Prof. d'ofici Reformista	
			Xofer-Mecànic	
	Venedor 2a	Oficial Adm.	Prof. d'ofici 2a	
IV			Ajudant de Reformista	
			Xofer	
III	Ajudant	Auxiliar Adm.	Dibuixant-Projectista	
		Cobrador		
II			Ajudant de muntador i magatzem	Recepcionista-Telefonista
			Polidor	
I	Aspirant 18-20	Aspirant 18-20	Aspirant 18-20	Personal de neteja
	Aspirant 16-18	Aspirant 16-18	Aspirant 16-18	Aspirant 18-20
				Aspirant 16-18

## Taula salarial del personal que cobra comissions

Grup	Categoria	Salari base de grup	Complement per a plus conveni	Salari total	PTD
0	Encarregat	746,60	240,78	987,38	3,42
V	Venedor 1a	731,27	231,92	963,19	3,42
IV	Venedor 2a	718,29	182,47	900,76	3,42
III	Ajudant	708,27	167,27	875,54	3,42

## Taula salarial mensual del personal que no cobra comissions

--	--	--	--	--	--

CVE-DOGC-A-17328063-2017

Grup	Categoria	Salari base de grup	Complement per categoria	Salari total	PTD
0	Cap Administratiu	1.123,04	65,33	1.188,37	3,42
	Decorador	1.123,04	65,33	1.188,37	3,42
	Encarregat	1.123,04	0,00	1.123,04	3,42
V	Comptable-caixer	1.006,23	63,96	1.070,19	3,42
	Estilista	1.006,23	63,96	1.070,19	3,42
	Prof. d'ofici 1r	1.006,23	0,00	1.006,23	3,42
	Prof. d'ofici Reformista	1.006,23	0,00	1.006,23	3,42
	Xofer-mecànic	1.006,23	0,00	1.006,23	3,42
	Venedor 1a	1.006,23	0,00	1.006,23	3,42
IV	Oficial Administratiu	960,51	75,04	1.035,55	3,42
	Prof. d'ofici 2n	960,51	0,00	960,51	3,42
	Ajudant de Reformista	960,51	0,00	960,51	3,42
	Xofer	960,51	0,00	960,51	3,42
	Venedor 2a	960,51	0,00	960,51	3,42
III	Auxiliar Administratiu	868,91	77,52	946,43	3,42
	Cobrador	868,91	55,05	923,96	3,42
	Dibuixant-Projectista	868,91	0,00	868,91	3,42
	Ajudant de venedor	868,91	6,64	875,55	3,42
II	Ajudant de muntador i magatzem	866,85	51,08	917,93	3,42
	Polidor	866,85	32,18	899,03	3,42
	Recepcionista-Telefonista	866,85	0,00	866,85	3,42
	Personal de neteja	704,26	0,00	704,26	3,42
	Aspirant 18-20	653,35	39,23	692,58	3,42
	Aspirant 16-18	691,68	0,00	691,68	3,42

PTD (Plus transport diari)

El plus de transport és la mitjana anual dels dies treballats, repartits en dotze mensualitats.

Taules salarials mensuals 01/01/2018



CVE-DOGC-A-17328063-2017

Grups	Mercantil	Administratiu	Tècnic i d'ofici	Subaltern
0	Encarregat d'establiment	Cap Administratiu	Decorador	
V	Venedor 1a	Comptable-Caixer	Estilista	
			Prof. d'ofici 1r	
			Prof. d'ofici Reformista	
			Xofer-Mecànic	
IV	Venedor 2a	Oficial Adm.	Prof. d'ofici 2a	
			Ajudant de Reformista	
			Xofer	
III	Ajudant	Auxiliar Administratiu	Dibuixant-Projectista	
		Cobrador		
II			Ajudant de muntador i magatzem	Recepcionista-Telefonista
			Polidor	
I	Aspirant 18-20	Aspirant 18-20	Aspirant 18-20	Personal de neteja
	Aspirant 16-18	Aspirant 16-18	Aspirant 16-18	Aspirant 18-20
				Aspirant 16-18

Taula salarial del personal que cobra comissions

Grup	Categoria	Salari base de grup	Complement per a plus conveni	Salari total	PTD
0	Encarregat	758,55	244,63	1.003,18	3,47
V	Venedor 1a	742,97	235,63	978,60	3,47
IV	Venedor 2a	729,78	185,39	915,17	3,47
III	Ajudant	719,60	169,95	889,55	3,47

Taula salarial mensual del personal que no cobra comissions

Grup	Categoria	Salari base de grup	Complement per categoria	Salari total	PTD
0	Cap Administratiu	1.141,01	66,37	1.207,38	3,47

CVE-DOGC-A-17328063-2017

	Decorador	1.141,01	66,37	1.207,38	3,47
	Encarregat	1.141,01		1.141,01	3,47
V	Comptable-caixer	1.022,33	64,98	1.087,31	3,47
	Estilista	1.022,33	64,98	1.087,31	3,47
	Prof. d'ofici 1r	1.022,33		1.022,33	3,47
	Prof. d'ofici Reformista	1.022,33		1.022,33	3,47
	Xofer-mecànic	1.022,33		1.022,33	3,47
	Venedor 1a	1.022,33		1.022,33	3,47
IV	Oficial Administratiu	975,88	76,24	1.052,12	3,47
	Prof. d'ofici 2n	975,88		975,88	3,47
	Ajudant de Reformista	975,88		975,88	3,47
	Xofer	975,88		975,88	3,47
	Venedor 2a	975,88		975,88	3,47
III	Auxiliar administratiu	882,81	78,76	961,57	3,47
	Cobrador	882,81	55,93	938,74	3,47
	Dibuixant-Projectista	882,81		882,81	3,47
	Ajudant de venedor	882,81	6,75	889,56	3,47
III	Ajudant de muntador i magatzem	880,72	51,90	932,62	3,47
	Polidor	880,72	32,69	913,41	3,47
	Recepcionista-Telefonista	880,72		880,72	3,47
I	Personal de neteja	715,53		715,53	3,47
	Aspirant 18-20	663,80	39,86	703,66	3,47
	Aspirant 16-18	702,75		702,75	3,47

PTD (Plus transport diari)

El plus de transport és la mitjana anual dels dies treballats, repartits en dotze mensualitats.

(17.328.063)