

RESOLUCIÓN

TRE/2915/2010, de 24 de agosto, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para el sector del comercio de muebles de Cataluña para los años 2010-2012 (código de convenio núm. 7901695).

Visto el Convenio colectivo de trabajo para el sector del comercio de muebles de Cataluña para los años 2010-2012, suscrito por la parte empresarial por los representantes de la Federació Catalana de Comerciants de muebles y por la parte social por los representantes de CCOO y de UGT, el 11 de junio de 2010 y el 30 de julio de 2010, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1.e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo para el sector del comercio de muebles de Cataluña para los años 2010-2012 (código de convenio núm. 7901695) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

—2 Disponer que el citado texto se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 24 de agosto de 2010

P. A.

MONTSERRAT SEGURA I NOGUERA
Subdirectora general de Relaciones Laborales

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO

colectivo del comercio de muebles de Cataluña 2010-2011-2012

TÍTULO PRIMERO

Convenio colectivo

CAPÍTULO PRIMERO

Partes negociadoras

Artículo 1

Determinación de las partes negociadoras

Este Convenio colectivo de trabajo ha sido negociado entre la Federació Catalana de Comerciants de Mobles, integrada por el Gremi Provincial del Comerç de Mobles de Barcelona, Associació de Comerciants de Mobles de Girona i Comarques, Gremi de Moblistes de Lleida i provincia, Gremi Provincial del Comerç de Mobles de Tarragona, y Gremi d'Equipament de Cuines i Banys de Catalunya, de una parte; y de otra por las centrales sindicales CC.OO.-Federació de Comerç, Hosteleria i Turisme de Catalunya y UGT-Federacion de Catalunya de Trabajadores de Comercio, de Hosteleria, Turismo Y Juego, que en el día de su firma ostentan la mayoría absoluta de representantes sindicales en el sector del Comercio de Muebles, CNAE 5244 y 52440, de Cataluña.

CAPÍTULO SEGUNDO

Ámbito de aplicación

Artículo 2

Ámbito funcional

Este convenio es de obligado cumplimiento para todas las empresas cuya actividad principal sea la del comercio de muebles del hogar, de cocina, de baño, de oficinas, y de sus complementos; así como la decoración, su instalación y adecuación del espacio; y a los trabajadores de las mismas.

No obstante, las disposiciones de este Convenio tienen el carácter de supletorias para las empresas y trabajadores que sigan rigiéndose por otros convenios del mismo sector.

Artículo 3

Ámbito territorial

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

Artículo 4

Ámbito personal

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

Artículo 5

Ámbito temporal

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2010, con independencia de la fecha de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Su duración será de tres años hasta el 31 de diciembre del 2012.

A partir del 1 de enero del 2013, este convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, salvo denuncia fehaciente con 30 días de antelación a la mencionada fecha de vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO TERCERO

Aplicación del Convenio

Artículo 6

Prelación de normas y derecho supletorio

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio a lo no previsto en el mismo, se aplicará el texto refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por el RDL 1/1995 publicado en el BOE de 29 marzo 1995 y sus modificaciones posteriores, así como las demás disposiciones laborales y de carácter general que sean de aplicación.

Artículo 7

Condiciones más beneficiosas y garantías ad personam

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

Artículo 8

Vinculación a la totalidad

Las condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo constituyen un

todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 9

Comisión paritaria

Para interpretar y vigilar el cumplimiento de este Convenio en caso de surgir discrepancias se nombra una Comisión paritaria compuesta por cuatro representantes empresariales designados por la Federació Catalana de Comerciants de Mobles de Catalunya y otros cuatro sociales designados por los sindicatos firmantes.

En caso de no llegarse a un acuerdo, se podría solicitar la mediación del Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña.

La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio colectivo.
- b) Asesoramiento y emisión de informes en relación con las categorías profesionales no reguladas en este Convenio.
- c) Intervención mediadora en las reclamaciones salariales, sanciones y despidos cuando afecten a cinco o más personas en una misma empresa.
- d) Intervención delante de la Administración pública y de las instituciones privadas para exigir el cumplimiento del presente Convenio.
- e) Estudiará y resolverá la creación de nuevas categorías profesionales definiendo sus funciones.
- f) En general, para todo aquello que se le encomiende en este Convenio.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia de la respectiva jurisdicción prevista en las disposiciones legales.

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

Domicilio de CC.OO: Vía Laietana, nº 16, 2ª planta de 08003-Barcelona.

Domicilio de U.G.T.: Rambla Santa Mónica, 10, 2ª planta 08002-Barcelona.

Domicilio patronal: Muntaner, nº 48-50, 1º 3ª 08011-BARCELONA

Artículo 10

Canon de negociación

En concepto de retribución de los pagos y devengos producidos por la presente negociación:

a) Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ingresar la cantidad de 12 euros por cuenta de UGT en “La Caixa”, oficina de Rambla, 30 de Barcelona, cuenta corriente nº 2100-3290-41-2500020758 y por cuenta de CC.OO donde esta establezca.

b) Todas las empresas a las que es de aplicación el presente Convenio podrán ingresar la cantidad de 12 euros por cada trabajador de su plantilla en la cuenta de la Federació Catalana de Comerciants de Mobles, en el Banco de Sabadell, oficina de Gran Via de les Corts Catalanes, 549, cuenta corriente 1081909.

Dichos ingresos deberán efectuarse en el plazo máximo de un mes desde la publicación del Convenio en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

TÍTULO SEGUNDO

Condiciones de trabajo

CAPÍTULO PRIMERO

Organización del trabajo

Artículo 11

Organización del trabajo

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

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

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el artículo 64 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

CAPÍTULO SEGUNDO

Estructura profesional

Artículo 12

Clasificación profesional

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

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

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

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

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

Artículo 13

Factores de valoración

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

a) Conocimientos: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

b) Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 14

Grupos profesionales

Grupo profesional 1

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

Formación: conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Grupo profesional 2

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

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

Grupo profesional 3

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

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

Grupo profesional 4

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

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

Grupo profesional 5

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

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

Grupo Profesional 0

Criterios generales: el personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o la política

adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Artículo 15

Categorías profesionales

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

A) Personal mercantil

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

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

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

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

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

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

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

d) Ayudante: es el empleado que auxilia tanto al vendedor de 1ª como al de 2ª en las funciones propias de éstos facilitándoles su labor.

e) Aspirante

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

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

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

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

B) Personal administrativo

a) Jefe de Administración: es el empleado que tiene la responsabilidad y dirección de la administración y contabilidad del establecimiento, teniendo el mando directo del personal administrativo, y estando solo subordinado al encargado. Entre sus

varias funciones están la gestión de cobros y pagos, declaración y pago de seguros sociales de toda la plantilla, llevar al día la contabilidad, etc.

b) Contable-cajero: es el empleado que, bajo la dirección y responsabilidad del Jefe de Administración, realiza las funciones propias de éste que le son delegadas. En ausencia del Jefe de Administración le sustituye en todas sus funciones.

c) Oficial Administrativo

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

d) Auxiliar Administrativo: es el empleado que con conocimientos básicos de la gestión contable, administrativa e informática a nivel de usuario de la empresa, realiza las tareas propias del departamento administrativo, auxiliando a Jefes, Contables y Oficiales administrativos.

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

f) Aspirante

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

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

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

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

C) Personal técnico y de oficio

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

b) Estilista: es el empleado que se dedica a la decoración del establecimiento comercial y colabora con el equipo de ventas en el asesoramiento de los clientes.

c) Dibujante-proyectista: es el empleado que teniendo conocimientos suficientes de dibujo, proyectismo e informática a nivel de usuario, colabora a la venta de muebles plasmando gráficamente proyectos de amueblamiento y decoración de clientes, y también de exposición y escaparate.

d) Profesional de Oficio de primera: es el empleado que dominando la técnica y práctica de su oficio, realiza dichos trabajos en el establecimiento y fuera de él, tanto para la venta e instalación, como para la exposición y almacenaje.

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

f) Profesional de Oficio reformista: es el empleado que se dedica a la adecuación de los espacios interiores del habitaje, con conocimientos generales de alicatado, fontanería, electricidad y varios, respecto a edificaciones ya construidas.

g) Ayudante de reformista: es el empleado que ayuda al Profesional de oficio reformista en sus trabajos.

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

i) Chofer: es el empleado que teniendo el carnet de conducir clase C1, conduce los vehículos de transporte de la empresa, y distribuye género y mercancías a los domicilios de los clientes, y a los distintos centros de trabajo de la empresa.

j) Pulimentador: es el empleado que se ocupa del pulimentado, brillo y presentación de los muebles para su mejor venta y entrega.

k) Ayudante de montador y almacén: es el empleado que realiza el traslado, movimiento y manipulado de mercancías y otros objetos, dentro y fuera del establecimiento, y realiza cualquier trabajo que requiera esfuerzo físico.

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

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

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

D) Personal subalterno

a) Recepcionista-telefonista: es el empleado cuyas funciones principales son atender la recepción de personas, y la recepción y envío de mensajes telefónicos, personales, postales, telefax e informáticos.

b) Personal de limpieza: es el empleado que se ocupa de la limpieza de las dependencias de la empresa, así como de todos los objetos y géneros depositados en la misma.

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

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

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

Artículo 16

Grupos y categorías profesionales

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

Grupos	Mercantil	Administrativo	Técnico y de oficio	Subalterno
5	Encargado establecimiento	Jefe Administración	Decorador	
4	Vendedor 1 ^a	Contable-cajero	Estilista Prof. de oficio 1 ^a Prof. oficio reformista Chofer-mecánico	
3	Vendedor 2 ^a	Oficial adm.	Prof. de oficio 2 ^a Ayudante de Reformista Chófer	
2	Ayudante	Aux. adm. Cobrador	Dibujante-proyectista	
1A			Ay. montador y almacén Pulimentador	Recep./telefon.
1B				Pers. limpieza
1C	Aspirante 18-20 Aspirante 16-18	Aspirante 18-20 Aspirante 16-18	Aspirante 18-20 Aspirante 16-18	Aspirante 18-20 Aspirante 16-18

Artículo 17

Ascensos

A los cuatro años de antigüedad en la categoría de ayudante se ascenderá automáticamente a vendedor de segunda; y a los tres años de antigüedad en la categoría de vendedor de segunda, se ascenderá automáticamente a vendedor de primera.

Artículo 18

Pluralidad de funciones

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

CAPÍTULO TERCERO

Ingreso, período de prueba, cese

Artículo 19

Ingreso en la empresa

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

Artículo 20

Período de prueba

El período de prueba queda establecido de la siguiente forma:

Todo el personal de los grupos profesionales 5, 4, y 3: seis meses

Resto del personal: un mes

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

Artículo 21

Dimisión y término de preaviso

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

Un mes, si es técnico o titulado.

Quince días para el resto de personal.

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

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

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

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

CAPÍTULO CUARTO
Tiempo de trabajo

Artículo 22
Jornada laboral y flexibilidad de horario

La jornada laboral será de 40 horas semanales. La distribución será de mutuo acuerdo entre las empresas y los representantes legales de los trabajadores, donde existan, o con los trabajadores. En caso de no haber acuerdo, mediará la Comisión paritaria del convenio y, en última instancia, la autoridad laboral competente. En todo caso se estará a lo que dispone la legislación vigente en Cataluña sobre horarios comerciales.

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

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

Artículo 23
Descanso semanal

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

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

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

Artículo 24
Vacaciones

El personal comprendido en este Convenio disfrutará de 31 días naturales de vacaciones anuales ininterrumpido.

Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y los representantes legales donde existan y, en caso contrario, con los trabajadores, con una antelación de 3 meses, dándose preferencia para su disfrute al período de junio a septiembre, ambos inclusive.

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

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

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

Artículo 25
Licencias y permisos

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

- a) Por matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho del trabajador/a, 15 días naturales.
- b) Por matrimonio de hijos, hermanos o ascendientes del trabajador/a, 1 día natural.

c) Por nacimiento de hijo del trabajador, 3 días naturales completos o 12 horas laborales dentro del período de 10 días, a elección del trabajador. Si necesitase realizar un desplazamiento al efecto, podrá ampliarse hasta 2 días más.

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

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

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

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

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

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

Artículo 26

Excedencias y preavisos

A tenor del artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto en cuanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar de la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá final al que se venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

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

CAPÍTULO QUINTO

Percepciones salariales y extrasalariales

Artículo 27

Retribuciones

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

Incremento salarial 2010

Las tablas definitivas de 2009 serán aumentadas un 1,50% con efecto retroactivo a 1 de enero de 2010, resultando las tablas definitivas del 2010.

Incremento salarial 2011

A principios de 2011 el salario total de las tablas definitivas de 2010 será aumentado en el % del IPC real estatal a 31.12.2010, aplicándose de forma lineal en todas las categorías, resultando las tablas definitivas del 2011.

Incremento salarial 2012

A principios de 2012 el salario total de las tablas definitivas de 2011 será aumentado en el % del IPC real estatal a 31.12.2011, aplicándose de forma lineal en todas las categorías, resultando las tablas definitivas del 2012.

Artículo 28

Retribuciones al personal que cobra comisiones

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

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

Artículo 29

Cláusula de no vinculación salarial

Los aumentos futuros sobre las tablas anexas a este Convenio, no serán de necesaria u obligatoria aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores, teniéndose en cuenta también las previsiones para el año en curso.

En estos casos, se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensiones de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar, ante la representación de los trabajadores y las organizaciones firmantes del Convenio, la documentación precisa, (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa de acuerdo con los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

En caso de no llegarse a un acuerdo respecto al aumento en función de lo que antecede, las partes afectadas solicitarán a la comisión paritaria del Convenio su mediación, sin la cual no podrá seguirse la vía jurisdiccional.

Los representantes legales de los trabajadores y las organizaciones firmantes del Convenio están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Artículo 30

Absorción y compensación

Serán únicamente absorbibles y compensables los aumentos concedidos por las empresas a cuenta del presente Convenio, a partir del 1 de enero de 2010.

Artículo 31

Pagas extras

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

Únicamente se excluirán para el cómputo del salario real, a los efectos de estas gratificaciones, las retribuciones que se perciban, comisiones por ventas o entre-

gas, así como las horas extraordinarias y los demás conceptos especificados en la legislación vigente

Artículo 32

Plus de transporte

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

Artículo 33

Accidentes e Incapacidades transitorias; antiabsentismo

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

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

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

Artículo 34

Ayuda por hijos discapacitados

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

Artículo 35

Dietas

El personal al que se le confiara alguna comisión de servicio fuera del término comarcal y el de sus términos limítrofes donde radique el centro de trabajo tendrá derecho a que se le abonen los gastos autorizados que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho, además, a una dieta diaria de 2,31 y 4,63 euros respectivamente, según sea el desplazamiento sin pernoctar o pernoctando.

Artículo 36

Seguro complementario

Las empresas contratarán para sus productores un seguro complementario, por importe de 20.000,00 euros para los casos de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajador, como consecuencia de un accidente laboral. Si sobreviniere la muerte, tendrán derecho al percibo de dicho capital los beneficiarios del fallecido.

Artículo 37

Prendas de trabajo

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

TÍTULO TERCERO

Contratos de trabajo especiales

Artículo 38

Contratos formativos

Los contratos de trabajo en prácticas y para la formación se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, y tendrán una duración máxima de dos años.

El salario, durante el primer año de contrato será del 80%, y durante el segundo año será del 90%, del fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 38 bis

Contrato de relevo y jubilación parcial

Cuando un/a trabajador/a, que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la seguridad social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en como máximo cinco años de la exigida y quiera jubilarse a tiempo parcial y concretar con la empresa una reducción de su jornada por el máximo permitido por la ley, mediante celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del T.R. del Estatuto de los trabajadores, la empresa estará obligada a aceptar la reducción de su jornada mediante la firma del contrato a tiempo parcial y simultáneamente deberá hacer un contrato de trabajo con un/a trabajador/a en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el/la trabajador/a que se jubila parcialmente.

Artículo 39

Contratos temporales

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

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

Artículo 39 bis

Contratación de trabajadores minusválidos

Se estará a lo dispuesto en la ley 13/1982 de integración social de los minusválidos y a sus normas reglamentarias de desarrollo, entre otros el RD 27/2000 (BOE 26.1.2000) que contempla las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores; y a la Orden del MTAS de 24.7.2000 (BOE 21.2.2001) que regula los enclaves laborales como medida de fomento de la ocupación de las personas con discapacidad.

TÍTULO CUARTO

Faltas y sanciones

Artículo 40

Potestad sancionadora

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

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

Artículo 41

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Artículo 42

Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 43

Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter moral o sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 44

Régimen sancionador

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 45

Sanciones máximas

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

1. Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 46

Prescripción

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

TÍTULO QUINTO

Disposiciones diversas

Artículo 47

Seguridad, salud y prevención de riesgos laborales

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

Artículo 48

Indemnizaciones por extinción de contratos

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

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

Artículo 49

Formación profesional

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

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

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

Artículo 50

Previsión social

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

Artículo 51

Gestión medioambiental

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

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

Artículo 52

Actividades sindicales

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

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

Artículo 53

Bolsa de trabajo

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

Artículo 54

Solución de conflictos colectivos

A efectos de solucionar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este Convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores y de las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquellos, e incluso aquéllos de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 de la ley de procedimiento laboral.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

Principio de igualdad retributiva

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

Segunda

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

Los sistemas de selección, contratación, promoción y formación para acceder a un puesto de trabajo vacante o de nueva creación, han de seguir criterios y pruebas objetivas en relación a los requerimientos del lugar de trabajo, de manera que en

los perfiles exigidos no influya la cultura de procedencia, la etnia o la raza de la persona.

Tercera

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

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

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

Cuarta

Protección contra el acoso sexual y moral

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

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

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

El texto del Convenio del Comercio de Muebles de Cataluña para 2000-2001 fue una base inicial y testimonial de su existencia, con la especificidad subsectorial y amplitud del ámbito territorial que recomiendan actualmente los gobiernos estatal y autonómico; a modificar todo lo que sea necesario en futuras negociaciones para que cada provincia, por mediación de sus representantes, introduzca sus necesidades peculiares; y en definitiva para promover su progresiva y pacífica adhesión y aplicación.

Segunda

En la negociación del próximo Convenio se aplicará el IPC a los aumentos salariales en la forma determinada en acta de mediación de 25 de abril de 1986, expediente M-41/86 del Departament de Treball de Barcelona, seguido por el Gremi Provincial del Comerç de Mobles de Barcelona y las mismas centrales sindicales; y se procederá a un perfeccionamiento general de todo el articulado del Convenio; quedando vigente así lo acordado en la disposición adicional 4 del Convenio Provincial del Comerç de Mobles de Barcelona, no aplicada en el presente por la insuficiente asimilación e implantación en otros convenios colectivos de distintos ramos.

Tablas salariales mensuales definitivas 2010

Grupos	Mercantil	Administrativo	Técnico y de oficio	Subalterno
5	Encargado establecimiento	Jefe Administración	Decorador	
4	Vendedor 1ª	Contable-Cajero	Estilista Prof. de oficio 1ª Prof. ofici reformista Chófer-mecánico	
3	Vendedor 2ª	Oficial adm.	Prof. de oficio 2ª Ayudante de reformista Chófer	
2	Ayudante	Aux. adm. Cobrador	Dibujante-Proyectista	
1A			Ay. montador y almacén Pulimentador	Recep/telefon
1B				Pers. limpieza
1C	Aspirante 18-20 Aspirante 16-18	Aspirante 18-20 Aspirante 16-18	Aspirante 18-20 Aspirante 16-18	Aspirante 18-20 Aspirante 16-18

Tabla salarial mensual del personal que cobra comisiones

Grupo	Categoría	Salario base de grupo	Complemento por plus convenio	Salario total	PTD
5	Encargado	683,65	220,49	904,14	3,30
4	Vendedor 1ª	669,61	212,37	881,98	3,30
3	Vendedor 2ª	657,72	167,10	824,82	3,30
2	Ayudante	648,55	153,18	801,73	3,30

Tabla salarial mensual del personal que no cobra comisiones

Grupo	Categoría	Salario base de grupo	Complemento categoría	Salario total	PTD
5	Jefe Administrativo	1.028,35	59,82	1.088,17	3,30
	Decorador	1.028,35	59,82	1.088,17	3,30
	Encargado	1.028,35	0,00	1.028,35	3,30
4	Contable-Cajero	921,38	58,58	979,96	3,30
	Estilista	921,38	58,58	979,96	3,30
	Prof. de oficio 1ª	921,38	0,00	921,38	3,30
	Prof. de oficio reformista	921,38	0,00	921,38	3,30
	Chófer-mecánico	921,38	0,00	921,38	3,30
	Vendedor 1ª	921,38	0,00	921,38	3,30
3	Oficial administrativo	879,52	68,71	948,23	3,30
	Prof. de oficio 2ª	879,52	0,00	879,52	3,30
	Ayudante de reformista	879,52	0,00	879,52	3,30
	Chófer	879,52	0,00	879,52	3,30
	Vendedor 2ª	879,52	0,00	879,52	3,30
2	Auxiliar administrativo	795,65	70,98	866,63	3,30
	Cobrador	795,65	50,40	846,05	3,30
	Dibujante-proyectista	795,65	0,00	795,65	3,30
	Ayudante de vendedor	795,65	6,08	801,73	3,30

Grupo	Categoría	Salario base de grupo	Complemento categoría	Salario total	PTD
1A	Ay. de montador y almacén	793,76	46,76	840,52	3,30
	Pulimentador	793,76	29,46	823,22	3,30
	Recepcionista-telefonista	793,76	0,00	793,76	3,30
1B	Personal de limpieza	648,75	0,00	648,75	3,30
1C	Aspirante 18-20	598,25	35,92	634,17	3,30
	Aspirante 16-18	633,36	0,00	633,36	3,30

PTD (Plus transporte diario)

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

(10.237.017)

— *