

OTRAS DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO**

RESOLUCIÓN EMT/755/2022, de 15 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio de muebles de Cataluña (código de convenio núm. 79001695012000).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio de muebles de Cataluña, suscrito en 23 de septiembre de 2021 y registrado en fecha 16 de noviembre de 2021, por la parte empresarial, por la Federació Catalana de Comerciants de Mobles y por el Gremi de Reformes de Interiors de Cuines i Banys de Catalunya i per la part social, por la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FESMC-UGT) y por la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 247/2021, de 22 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Barcelona, 15 de febrero de 2022

Òscar Riu García

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Traducción del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio de muebles de Cataluña 2021-2022

Título primero

Convenio colectivo

CVE-DOGC-B-22075052-2022

Capítulo primero

Partes negociadoras

Artículo 1

Determinación de las partes negociadoras

Este Convenio colectivo, lo han negociado, de una parte la Federación Catalana de Comerciantes de Muebles, representada por su presidente el Sr. Emiliano Maroto Rebollo, acompañado por el Sr. Josep Balcells Balcells; así también el Gremio de Reformas de Interiores de Cocinas y Baños de Cataluña, representados por el Sr. José Luis Rivera Gancedo y la Sra. Magalí Torrents Moyano; y la Sra. Sílvia Valero Caparrós, en calidad de asesor de ambos; y de la otra parte, por las organizaciones sindicales de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT de Cataluña (FESMC-UGT), representado por el Sr. Moisés Berruezo Blanco, y la Federación de Servicios de CCOO de Cataluña, representado por el Sr. Esteban Sanabria Garnica, la Sra. Maria Teresa Castillo Rodríguez Buzón, y la Sra. Mónica Noya Solé y el Sr. Francesc García Alonso, en su condición de Comisión negociadora del Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio de muebles de Cataluña para los años 2021 y 2022, CCAE 2009, epígrafe 4759.

Capítulo segundo

Ámbito de aplicación

Artículo 2

Ámbito funcional

Este convenio es de cumplimiento obligado para todas las empresas cuya actividad principal es el comercio de muebles del hogar, de cocina, de baño, de oficinas, y de sus complementos; y que comporten los trabajos y reformas necesarias por la decoración y la instalación y adecuación de estos en el espacio; y a los trabajadores de estas empresas.

No obstante, las disposiciones de este convenio tienen el carácter de supletorias para las trabajadoras y empresas incluidas en el sector de comercio del mueble que estén aplicando convenio provincial de comercio en general, a menos que las organizaciones sindicales y patronales firmantes, acuerden el contrario, y en cualquier momento, la exclusividad de este convenio.

Artículo 3

Ámbito territorial

Este convenio afecta a todas las empresas y los centros de trabajo que se incluyen en el ámbito funcional, situados en el territorio de Cataluña.

Artículo 4

Ámbito personal

Este Convenio afecta a todos los trabajadores de los ámbitos funcional y territorial definidos en este convenio, exceptuando los 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 del 2021, con independencia de la fecha de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de

CVE-DOGC-B-22075052-2022

Catalunya.

Su duración será por dos años hasta el 31 de diciembre del 2022.

Denuncia y revisión: A partir del día 31 de diciembre de 2022 el Convenio colectivo de trabajo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes firmantes del convenio entre los 90 días y los 30 días antes de la finalización de la fecha de vigencia del convenio o la fecha del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente convenio seguirá aplicándose el mismo régimen de ultra actividad hasta la firma del nuevo convenio.

Capítulo tercero

Aplicación del convenio

Artículo 6

Prelación de normas y derecho supletorio

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio a lo no previsto en lo mismo, se aplicará el texto refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por el R.D.L 2/2015 de 23 de octubre publicado en el BOE de 24 de octubre de 2015 y sus modificaciones posteriores, así como las otras disposiciones laborales y de carácter general que sean de aplicación.

Artículo 7

Condiciones más beneficiosas y garantías ad personam

Todas las condiciones que se establecen en este convenio tienen la consideración de mínimas, por lo cual los pactos, las cláusulas, las condiciones y las situaciones actuales implantadas entre empresarios y trabajadores, que en su conjunto anual implican condiciones más beneficiosas que las que se pactan en este convenio, tienen que respetarse íntegramente.

Artículo 8

Vinculación a la totalidad

Las condiciones establecidas en este Convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica tienen que ser consideradas globalmente.

Artículo 9

Comisión paritaria

Para interpretar y velar por el cumplimiento de este convenio en caso de que surjan discrepancias, o de cualquier cuestión que se suscite cuya competencia sea atribuida por ley o por acuerdos posteriores resulten de aplicación a esta. Se nombra una Comisión paritaria, compuesta de cuatro representantes empresariales, designados por la Federació Catalana de Comerciants de Mobles de Catalunya y el Gremi de Reformes d'Interiors de Cuines i Banyes de Catalunya, y otros cuatro sociales, designados por los sindicatos firmantes.

La Comisión paritaria tendrá que ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo aplicable.

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

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

CVE-DOGC-B-22075052-2022

dos por representación.

Para solucionar las discrepancias que puedan surgir en el seno de la citada comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

La Comisión paritaria tiene las funciones siguientes:

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

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

Se fijan como direcciones de la Comisión paritaria los siguientes domicilios:

Domicilio de CCOO: Vía Laietana, 16, 2.ª planta, 08003 Barcelona.

Domicilio de la FESMC-UGT: Rambla Raval, 29-35, 4ª planta 08001-Barcelona.

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

Título segundo

Condiciones de trabajo

Capítulo primero

Organización del trabajo

Artículo 10

Organización del trabajo

La organización del trabajo, de acuerdo con lo que se prescribe en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la empresa.

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

Sin merma de la facultad aludida en el primer párrafo, los representantes de los trabajadores tienen funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc.,

Con respecto a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con los artículos 20 y 41 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Capítulo segundo

Estructura profesional

Artículo 11

Clasificación profesional

Los trabajadores que ofrecen sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de este Acuerdo se tienen que clasificar atendiendo a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

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

Por acuerdo entre el personal y el empresario se establece 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 tiene que suponer que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de trabajos complementarios que sean básicos.

Esta clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin ningún tipo de merma de la dignidad, la oportunidad de promoción y la retribución justa de los trabajadores, y sin que se produzca ningún tipo de discriminación en razón de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Artículo 12

Factores de valoración

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

- a) Conocimientos: Para la valoración de este factor se tienen que tener en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de los conocimientos y experiencias mencionados.
- b) Iniciativa: Para la valoración de este factor hay que tener en cuenta el grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de trabajos o funciones.
- c) Autonomía: Para la valoración de este factor se tiene que tener en cuenta el grado de dependencia jerárquica en la ejecución de los trabajos o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Para la valoración de este factor hay que tener 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: Para la valoración de este factor se tienen que tener 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 cuales se ejerce el mando.
- f) Complejidad: Para la valoración de este factor hay que tener en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores enumerados antes en la tarea o lugar encomendado.

Artículo 13

Grupos profesionales

Grupo profesional I

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

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desarrollan.

Grupo profesional IA

Criterios generales: Trabajos que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales adecuados y aptitudes prácticas, cuya

CVE-DOGC-B-22075052-2022

responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

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

Grupo profesional II

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

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al Bachillerato unificado polivalente, la Formación Profesional de segundo grado, o al Bachillerato o la Formación Profesional de grado medio.

Grupo profesional III

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de trabajos diversos, realizados por un conjunto de colaboradores. Son trabajos complejos pero homogéneos que, aunque no impliquen responsabilidad de mando, tienen un grado elevado de contenido intelectual y de 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 después de una experiencia acreditada.

Grupo profesional IV

Criterios generales: Funciones que implican la realización de trabajos técnicos complejos y heterogéneos, con objetivos globales definidos y un grado elevado de exigencia en cuanto a autonomía, iniciativa y responsabilidad. Tareas que comportan 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 implican una responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias que emanan del personal que pertenece al grupo profesional V o de la propia dirección, a los cuales se tiene que rendir cuentas de la gestión. Funciones que suponen la realización de trabajos técnicos de complejidad más alta e, incluso, la participación en la definición de los objetivos concretos para alcanzar en un campo, con un grado elevado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en este 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 adquiridos después de una experiencia acreditada.

Grupo profesional V

Criterios generales: El personal que pertenece a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones incluyen 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, de acuerdo con el programa establecido o la política adoptada, y el establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de soporte al desarrollo de la política comercial financiera. Toma decisiones o participa en su elaboración. Ocupa sitios elevados de dirección o ejecución de este en los departamentos, las divisiones, los centros de trabajo, etc., donde se estructura la empresa, y que corresponden siempre a la ordenación particular de cada una.

Artículo 14

Especialidades

Las especialidades profesionales del personal afectado por este convenio, determinado en su artículo 4, y las funciones de cada una de estas, sin perjuicio de otros que se vayan realizando hasta hoy, son las siguientes:

A) Personal mercantil

a) Encargado de establecimiento: Es el empleado/a que está al frente de cada establecimiento y depende directamente de la empresa. Tiene bajo su responsabilidad la gestión completa de este, principalmente la comercial. Todos y todas los/las empleados/as del centro correspondiente están bajo sus órdenes directas, para alcanzar los objetivos comerciales fijados por la empresa.

b) Vendedor/ora de primera: Es el empleado/a que tiene como función principal efectuar y concretar las

CVE-DOGC-B-22075052-2022

ventas, así como hacer el seguimiento hasta la entrega del género y cooperar hasta la consecución final del cobro del importe de la venta. Entre otras funciones complementarias, tiene la de auxiliar en la presentación del género y la guarnición de la exposición y del escaparate, y hacer la solicitud previa del material necesario para todo aquello mencionado anteriormente.

Para este cometido hace falta que tenga conocimientos suficientes sobre los artículos, accesorios y complementos que expenda para orientar y convencer a los clientes, y para rematar la venta. Estos conocimientos los tiene que haber adquirido durante los años de permanencia a la empresa y complementado con los cursos de formación necesaria.

Para acceder a esta categoría será necesario un año de antigüedad en la categoría de vendedor/a de segunda.

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

c) Vendedor/ora de segunda: Es el empleado que tiene como función principal efectuar y concretar las ventas, así como hacer el seguimiento hasta la entrega del género y cooperar hasta la consecución final del cobro del importe total de la venta. Entre otras funciones complementarias, tiene la de auxiliar en la presentación del género, guarnición de la exposición y del escaparate, y hacer la solicitud previa del material necesario para todo aquello mencionado anteriormente.

Para este cometido hace falta que tenga conocimientos suficientes sobre los artículos, accesorios y complementos que expenda para orientar y convencer a los clientes, y para rematar la venta. Estos conocimientos los tiene que haber adquirido durante los años de permanencia a la empresa y complementado con los cursos de formación necesaria.

Para acceder a esta categoría son necesarios dos años de antigüedad en la categoría de ayudante.

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

d) Ayudante: Es el empleado/a que ayuda tanto al vendedor/ora de 1ª como el de 2ª en las funciones propias de estos, facilitándoles el trabajo.

B) Personal administrativo

a) Jefe de administración: Es el empleado/a que tiene la responsabilidad y dirección de la administración y contabilidad del establecimiento. Posee al mando directo del personal administrativo y solamente está subordinado al encargado. Entre sus funciones, figuran la gestión de cobros y pagos, la declaración y el pago de seguros sociales de toda la plantilla, la gestión de la contabilidad, etc.

b) Contable-cajero/a: Es el empleado/a que, bajo la dirección y la responsabilidad del jefe de administración, realiza las funciones propias de este que le son delegadas. En ausencia del jefe de administración, lo sustituye en todas sus funciones.

c) Oficial administrativo: Es el empleado/a que, con los conocimientos suficientes de la gestión contable, administrativa e informática a nivel de usuario de la empresa, realiza los trabajos propios del departamento Administrativo y la gestión de cobro 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 los trabajos propios del departamento Administrativo, auxiliando a jefes, contables y oficiales administrativos.

e) Cobrador/ora: Es el empleado/a mayor de 21 años que tiene como empleo principal realizar cobros y pagos, así como llevar a cabo el resto de gestiones administrativas que se le encarguen a fuera de los establecimientos de la empresa.

f) Responsable de RRHH: Es la persona trabajadora que en posesión de título académico o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional, asume la dirección o responsabilidad de las gestiones relacionadas con las personas trabajadoras de la empresa en su sentido más amplio, planificando, programando y controlando la gestión de los mismos.

C) Personal técnico y de oficio

a) Decorador/a: Es el empleado/a que estando en posesión del título correspondiente que lo 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 cualquier otra documentación técnica pertinente.

CVE-DOGC-B-22075052-2022

- b) **Estilista:** Es el empleado/a 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/a que tiene conocimientos suficientes de dibujo, proyección e informática a nivel de usuario. Colabora en la venta de muebles plasmando gráficamente proyectos de amueblamiento y decoración para los clientes, y también proyectos de exposición y escaparatismo.
- d) **Profesional de oficio de primera:** Es el empleado/a que domina la técnica y la práctica de su oficio, realiza estos trabajos dentro y fuera el establecimiento, tanto para la venta y la instalación como para la exposición y el almacenaje.
- e) **Profesional de oficio de segunda:** Es el empleado/a que, con los conocimientos suficientes de su oficio, realiza estos trabajos dentro y fuera el establecimiento, tanto para la venta y la instalación como para la exposición y el almacenaje.
- f) **Profesional de oficio reformista:** Es el empleado/a que se dedica a la adecuación de los espacios interiores de la vivienda, con conocimientos generales de enladrillar, lampistería, electricidad y varios, con respecto a edificaciones ya construidas.
- g) **Ayudante de reformista:** Es el empleado/a que ayuda al profesional de oficio reformista en sus trabajos.
- h) **Chófer-mecánico:** Es el empleado/a que tiene que tener el carnet de conducir de la clase C1 y conocimientos suficientes de mecánica. Conduce y se encarga del mantenimiento de los vehículos de transporte de la empresa. Distribuye género y mercancías en los domicilios de los clientes, y a los diferentes centros de trabajo de la empresa.
- i) **Chófer:** Es el empleado/a que tiene el carnet de conducir de la clase C1 y conduce los vehículos de transporte de la empresa. Distribuye género y mercancías en los domicilios de los clientes, y a los diferentes centros de trabajo de la empresa.
- j) **Pulidor/a:** Es el empleado/a que se ocupa del pulimento, el abrillantamiento y la presentación de los muebles para su mejor venta y para su entrega.
- k) **Ayudante de montador y almacén:** Es el empleado/a que realiza el traslado, el movimiento y la manipulación de mercancías dentro y fuera del establecimiento, y realiza cualquier trabajo que requiera esfuerzo físico.
- l) **Técnico/a en reformas de interiores:** Es la persona trabajadora que en posesión del correspondiente título, diploma y/o certificación profesional, que acredite la experiencia que lo acredita como tal, asesora al cliente y presupuesta los trabajos de adecuación de los espacios interiores; proyecta y diseña los mismos; planifica y organiza; programa su contratación y lleva a término la coordinación de los mismos, los controla y supervisa llevando a cabo las correcciones precisas con la finalidad que la realización de los trabajos se lleve a cabo con la calidad exigida y dentro del plazo acordado; efectúa el seguimiento de los mismos así como su gestión económica hasta su finalización.
- D) Personal subalterno**
- a) **Recepcionista-telefonista:** Es el empleado/a que tiene como principales funciones atender la recepción de personas y recibir y enviar mensajes telefónicos, personal, postal, informático y de telefax.
- b) **Personal de limpieza:** Es el empleado/a que se ocupa de la limpieza de las dependencias de la empresa, así como de todos los objetos y géneros depositados en esta.

Artículo 15

Grupos y especialidades profesionales

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

Grupos	Mercantil	Administrativo	Técnico y de oficio	Subalterno
V	Encargado de establecimiento	Jefe administrativo Responsable RRHH	Decorador Técnico en reformas de	

CVE-DOGC-B-22075052-2022

			interiores	
IV	Vendedor 1ª	Contable-Cajero	Estilista	
			Prof. de oficio 1ª	
			Prof. de oficio reformista	
			Chófer-mecánico	
III	Vendedor 2ª	Oficial administrativo	Prof. de oficio 2ª	
			Ayudante de reformista	
			Chófer	
			Dibujante-proyectista	
II	Ayudante	Auxiliar administrativo		
		Cobrador		
IA			Ayudante de montador y almacén	Recepcionista-Telefonista
			Pulidor	
I				Personal de limpieza

Artículo 16

Ascensos

Después de dos años de antigüedad en la especialidad de ayudante, se asciende automáticamente a la de vendedor de segunda; después de dos años de antigüedad en la categoría de vendedor de segunda, se asciende automáticamente a la de vendedor de primera.

Artículo 17

Movilidad funcional

Estará en lo que dispone el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores en caso de producir movilidad funcional, esta operará dentro del área funcional correspondiente.

Capítulo tercero

Ingreso, periodo de prueba, despido y cese

Artículo 18

Ingreso en la empresa

Por acuerdo entre el personal y la empresa, se tiene que establecer el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación en el grupo profesional o nivel retributivo previsto en este convenio, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 19

Periodo de prueba

El periodo de prueba queda establecido de la manera siguiente

Todo el personal de los grupos V, IV y III: seis meses.

El resto de personal: un mes.

Durante este periodo, tanto la empresa como el trabajador podrán resolver libremente la relación laboral, sin derecho a ninguna indemnización.

Artículo 20

Dimisión y fin con preaviso

El trabajador que, después de superar el periodo de prueba, quiera dimitir tiene la obligación de ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación de:

Un mes, para técnicos o titulados.

Quince días, para el resto de personal.

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

El incumplimiento de estos plazos de preaviso, a menos que el empresario exima del preaviso al trabajador, ocasiona la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le falten para cubrir el plazo de preaviso.

Si ha recibido aviso con la mencionada antelación, la empresa tiene la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y el resto de conceptos producidos por el trabajador.

Una vez se ha preavisado en la empresa, si esta decide prescindir de los servicios del trabajador antes de finalizar el periodo de preaviso, tiene que abonar al trabajador el salario correspondiente hasta al fin del plazo de preaviso.

Capítulo cuarto

Tiempo de trabajo

Artículo 21

Jornada laboral y flexibilidad de horario

La jornada máxima será de 1.800 horas anuales efectivas de trabajo, respetándose toda aquella jornada inferior que se venga realizando con anterioridad, en el cual caso será esta la jornada máxima en los mencionados centros de trabajo. La distribución será de común acuerdo entre las empresas y los representantes legales del personal, si hay, o los/las trabajadores/as. En caso de que no haya acuerdo, tiene que intervenir la Comisión paritaria del convenio y, en última instancia, la autoridad laboral competente. En todo caso, hace falta atenerse a lo que dispone la legislación vigente en Cataluña sobre horarios comerciales.

El personal de venta directa al público no se puede negar a atender con la mayor atención posible a un cliente de última hora, aunque eso comporte una ampliación de su jornada diaria. El personal de reparto tiene que acabar sus entregas diarias, aunque eso también comporte ampliar su jornada de trabajo diario, con la condición que el cálculo estimativo del tiempo de reparto tiene que tener como plazo máximo la hora de fin de la jornada diaria.

No se puede hacer ninguna hora extraordinaria, por lo cual, cuando tengan que acabar una venta o una entrega y ello comporte una ampliación de la jornada de aquel día, se tiene que descontar esta ampliación, de común acuerdo, en los 60 días naturales siguientes, compensándola con tiempo libre.

CVE-DOGC-B-22075052-2022

Las reuniones de trabajo tendrán que desarrollarse dentro de la jornada diaria de la persona trabajadora.

Artículo 22

Descanso semanal

Las empresas, respetando el cómputo semanal, tienen que acordar con su personal a través del/a delegado/a del Comité de empresa, si hay, o sino directamente con los trabajadores y las trabajadoras, la distribución del descanso semanal.

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

En cualquier caso, el personal que reparte no tiene que trabajar los sábados por la tarde.

Artículo 23

Trabajo en domingos y festivos

Las empresas que decidan abrir los establecimientos durante los domingos y/o festivos autorizados por la Dirección General de Comercio del Departamento de Empresa y Conocimiento de la Generalidad de Cataluña y los Ayuntamientos, tendrán que abonar a las personas que los trabajen 12 euros por hora trabajada, más una hora de compensación o bien, a elección de las personas trabajadoras, dos (2) horas por hora trabajada en el domingo y/o festivo, a disfrutar dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Las horas complementarias que se realicen para trabajar los domingos y festivos de apertura autorizada también tendrán la misma compensación de 12 euros por hora trabajada, más una hora de compensación o bien, la elección de las personas trabajadoras, 2 horas por hora trabajada en el domingo y/o festivo, a disfrutar dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Con el objetivo de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora, la prestación laboral en domingos /o festivos anteriormente referida, tendrá en cualquier caso carácter voluntario, con independencia que tuviera o no compromiso personal de trabajo en dichos días.

Se respetarán aquellos acuerdos que en su conjunto sean más beneficiosos para las personas trabajadoras.

Artículo 24

Vacaciones

El personal al cual afecta este convenio tiene que disfrutar de 31 días naturales de vacaciones anuales ininterrumpidos. Las vacaciones, se tienen que fijar de común acuerdo entre la empresa y los representantes legales, si hay, o sino los trabajadores, con una antelación de tres meses. Se tiene que dar preferencia para su disfrute, al periodo de junio a septiembre, ambos incluidos. Las empresas tienen que hacer turnos rotativos de vacaciones en caso de que no cierren en el periodo de vacaciones.

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

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa en lo que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha diferente a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de este precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya acabado el año natural al hecho de que correspondan.

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

Durante el periodo de vacaciones las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir la retribución de

CVE-DOGC-B-22075052-2022

comisiones y/o incentivos. Para tal efecto se abonará la media de incentivo y/o comisiones percibida en los últimos seis meses anteriores al periodo de disfrute de las vacaciones.

Artículo 25

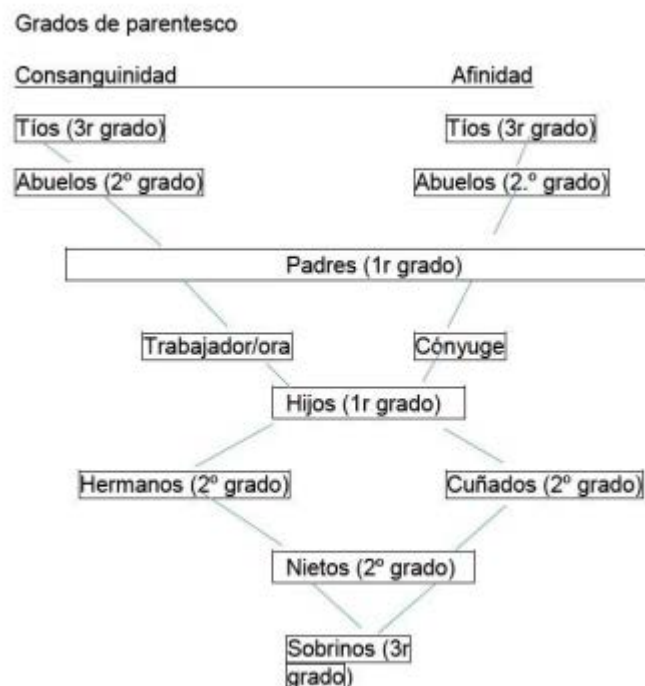
Licencias retribuidas

El personal si avisa con antelación y lo justifica adecuadamente, puede faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos siguientes y durante el tiempo que se expone a continuación:

- a) Por matrimonio o pareja estable/de hecho del trabajador/a: 15 días naturales.
- b) Por matrimonio de hijos, hermanos o ascendientes del/la trabajador/a: 1 día natural.
- c) Por accidente, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica ambulatoria que requiera reposo o muerte del cónyuge o pareja de hecho inscrita en el correspondiente Registro, descendientes, ascendientes consanguíneos o afines hasta el 2º grado y hermanos/as: 2 días laborables, que pueden ampliarse hasta 4 días el trabajador/a requiera desplazarse para este efecto.
- d) Por traslado de su domicilio habitual: 1 día.
- e) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un periodo determinado, hay que atenerse a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a compensación económica.

El término hijo/a o descendiente incluye a los hijos y las hijas del cónyuge o de la pareja de hecho, que convivan con el trabajador o la trabajadora que solicite la licencia o permiso.

A efectos de aclaración del/a trabajador/a que solicita el permiso, son familiares en primer grado los padres/madres y los hijos/as, en segundo, los abuelos/as, los nietos/as, los hermanos/as y los cuñados/as.



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

CVE-DOGC-B-22075052-2022

f) Cuando el trabajador/a precise de asistencia a consultorio médico, tanto en la Sanidad pública como privada, de hospitalización, enfermedad grave y/o intervención quirúrgica ambulatoria que requiera reposo, previo aviso y justificación, el permiso se podrá disfrutar por parte del trabajador/a de manera consecutiva o alterna desde el momento que se produzca el hecho causante determinante de la hospitalización hasta la finalización del mismo supuesto.

g) Para acompañar a familiares de hasta primer grado de afinidad o consanguinidad que ingresen de urgencias en centros hospitalarios, clínicas tanto privadas como públicas y/o Centros de Atención primaria, el permiso será de 3 días.

h) Permiso retribuido para acompañar a familiares de hasta primer grado de afinidad o consanguinidad a tratamientos por enfermedad grave, el permiso será de 3 días.

i) Por asuntos propios, 1 día, retribuido y no recuperable (con cargo a la jornada máxima anual)

j) Acumulación de lactancia: El permiso de lactancia recogido en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores consistirá en la acumulación de 1 hora por día hasta que el menor llegue a la edad de 9 meses.

El término hijo/a o descendientes incluían a los hijos/as del cónyuge o de la pareja de hecho, que conviviendo con el/la trabajador/a que solicite la licencia o permiso.

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

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efecto de licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como pareja de hecho, lo que disponen los artículos 234-1 y 234-2 de la Sección Primera, capítulo IV, de la Ley 25/201 de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a las personas y la familia, estableciendo tres supuestos:

a) Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos.

b) Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo.

c) Formalización de la relación de pareja estable en escritura pública.

Los permisos previstos en el presente convenio así como los regulados en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores se iniciarán el primer día laborable siguiente al hecho causante, cuando este hecho sucediera en día no laborable.

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

Artículo 26

Excedencias

De acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un periodo de excedencia, no superior a 3 años, para cuidar de cada hijo, tanto si lo es por naturaleza como por adopción, que cuentan desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Los hijos y las hijas sucesivos dan derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en este caso, pone fin a lo que se disfrutaba. Al tratarse de un derecho individual, tanto si el padre como la madre trabajan, ambos pueden ejercitar simultáneamente este derecho, que se limitará, únicamente, por razones justificadas de funcionamiento de la empresa si ambos trabajan en la misma.

Para proteger los intereses del trabajador/a al que sustituye, en caso de baja por maternidad, el trabajador/trabajadora titular tendrá que avisar en la empresa con un mes de antelación a su reincorporación, o a su petición de excedencia o media jornada. La empresa tendrá que responder también en el plazo de 15 días desde la recepción del aviso del/a trabajador/a; en caso de no hacerlo o hacerlo fuera de plazo, se entenderá como respuesta positiva.

Lo no previsto en el contenido de este artículo, se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y otra legislación vigente.

Capítulo quinto

Percepciones salariales y extrasalariales

Artículo 27

Retribuciones

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

Para el año 2021 las tablas salariales son las resultantes de incrementar un 1,75% las tablas salariales del año 2020 con efectos del 1 de enero de 2021 y de conformidad con el anexo I.

Para el año 2022 las tablas salariales son las resultantes de incrementar un 1,75% las tablas salariales del año 2021 con efectos del 1 de enero de 2022 y de conformidad con el anexo I.

Las empresas abonarán en un plazo máximo de hasta el 31/10/2021, los atrasos correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021

Las empresas que a fecha de la entrada del presente convenio no tuvieran establecido ningún sistema de incentivos, tendrán que acordar con la representación legal del/la trabajador/a, (vendedor/a) o con el/la trabajador/a (vendedor/a) en ausencia de representación legal un sistema de incentivos y/o comisiones sobre el importe de las ventas que haya realizado. Para eso dispondrán de un plazo máximo de 30 días a contar desde la publicación en el DOGC del presente convenio. Se excluye de esta disposición las empresas cuya actividad principal sea la reforma de interior de cocinas y baños.

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 especialidades, se establece en la columna correspondiente de la tabla salarial.

A pesar de eso, el personal que percibe comisiones por ventas, cuya cuantía supere la establecida como plus convenio, verá esta última absorbida y compensada.

En ningún caso pueden considerarse como comisiones las cantidades anuales inferiores a las que se fijan como plus convenio, en que por este concepto queda garantizada su percepción.

Artículo 29

Consolidación 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 2019. En consecuencia, no serán compensables y absorbibles conceptos retributivos percibidos antes del 1/01/2021.

Artículo 30

Pagas extraordinarias

Se establece para todo el personal, incluido el de ventas, la percepción de tres gratificaciones anuales y extraordinarias. Hay que abonar estas gratificaciones de la manera siguiente:

Navidad, beneficios y verano. Retribuidas en razón de 30 días de salario real y abonables: la primera de estas 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 tienen que excluir para el cómputo del salario real, a efectos de estas gratificaciones, las retribuciones que se perciban, comisiones por ventas o entregas, así como las horas extraordinarias y el resto de conceptos especificados en la legislación vigente.

Artículo 31

Plus de transporte

En concepto de indemnización para gastos de traslado a los centros de trabajo, los empresarios y las empresarias tienen que satisfacer a su personal el importe íntegro por día trabajado que para este concepto figura en las tablas salariales anexas, independientemente de si el personal asalariado tiene un contrato de tiempo completo o a tiempo parcial.

Artículo 32

Incapacidades temporales: enfermedades y accidentes

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común y/o por accidente laboral, con o sin hospitalización, las empresas tienen que abonar los subsidios correspondientes que por este concepto puedan corresponder al personal, y la diferencia que hay entre estos y el 100% del salario base, complemento de convenio, y antigüedad, de percibirse estos, con el fin de cobrar el 100% del salario base.

Artículo 33

Ayuda por hijos/as con discapacidad

Se establece una ayuda de 12 euros por mes natural y por hijo/a discapacitado/a para aquellos/as trabajadores/as que tengan uno a su cargo.

Artículo 34

Dietas

El personal al cual se asigne alguna comisión de servicio fuera del término comarcal y los términos limítrofes donde radique el centro de trabajo, tiene derecho que se le abonen los gastos que tenga que efectuar, con la presentación previa de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos, la justificación de los cuales no sea posible, el personal tiene derecho, además, a una dieta diaria de 2,54 euros y 4,99 euros respectivamente para el año 2021, y de 2,58 euros y 5,07 euros para el año 2022, dependiendo de si en el desplazamiento hace falta pernoctar o no.

Artículo 35

Seguro complementario

Las empresas tienen que contratar para sus productores un seguro complementario, por importe de 24.000,00 euros (veinticuatro mil euros) para los casos de incapacidad permanente absoluta de trabajador/a como consecuencia de un accidente laboral. En caso de muerte, los beneficiarios del finado tienen derecho a la percepción de este capital.

Artículo 36

Piezas de trabajo

Hace falta que las empresas entreguen a los trabajadores/as de almacén y de entregas dos prendas de ropa de trabajo cada año; la forma y la calidad de estas tienen que ser las adecuadas a la utilidad a que se destinen. El/la trabajador/a las tiene que utilizar y conservar en estado de pulcritud.

Artículo 37

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

CVE-DOGC-B-22075052-2022

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

Título tercero

Contratos de trabajo especiales

Artículo 38

Contratos formativos

Los contratos de trabajo de prácticas y de formación se tienen que regir por lo que dispone 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 desarrolle el mismo o equivalente puesto de trabajo, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 39

Contrato de relieve y jubilación parcial

Se estará a lo dispuesto al artículo 205 y 215 de la LGSS cuando una persona trabajadora, que cumpla con las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que tendrá que ser inferior como máximo 5 años en la exigida y que quiera jubilarse a tiempo parcial y concertar con la empresa una reducción de su jornada laboral por el máximo permitido por la ley, mediante un contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, la empresa podrá aceptar la reducción de su jornada mediante la firma del contrato a tiempo parcial y a la vez, tendrá que hacer un contrato de trabajo con un/a trabajador/a en situación de paro o con un/a trabajador/a que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con el objetivo de sustituir la jornada de trabajo que queda vacante por el/la trabajador/a que se jubila parcialmente, aceptando en cualquier caso, si la reducción solicitada lo es con su límite inferior, es decir, del 25%.

Artículo 40

Contratos temporales

Los contratos temporales por circunstancias del mercado, acumulación de trabajo o exceso de pedidos, se tienen que regir por lo que dispone el Estatuto de los trabajadores.

La duración máxima, dentro de la cual se pueden realizar, es de dieciocho meses. La duración del contrato no puede superar las tres cuartas partes del periodo de referencia que se establece, ni como máximo, doce meses.

Artículo 41

Contratación de trabajadores con discapacidad

Se estará a lo que disponga la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, Real decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el cual se aprueba el Texto Refundido, y a sus normas reglamentarias de desarrollo, Real Decreto 364/2005, de 8 de abril y Decreto 86/2015, de 2 de junio, DOGC del 4 de junio sobre la aplicación de la cuota de reserva del 2% en favor de trabajadores/as con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento.

Artículo 42

Contratos a tiempo parcial

Las empresas, intentarán convertir a tiempo cumplido, a las personas trabajadoras a tiempo parcial, antes de que se realizan nuevas incorporaciones.

Título cuarto

Faltas y sanciones

Artículo 43

Potestad sancionadora

La empresa puede sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establece en este texto.

Toda falta que comete un trabajador se clasifica, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 44

Faltas leves

Se consideran 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. El no cursar en el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por un motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. La falta de comunicación en la empresa de cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no estén en presencia de público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por poco tiempo. Si como consecuencia de este se originara un perjuicio grave en la empresa o se hubiera causado un riesgo a la integridad de las personas, esta falta puede ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de índole tal que pueda afectar al proceso productivo y la imagen de la empresa.
8. La falta de atención al público con la corrección y diligencia adecuadas.
9. La inasistencia de un día al trabajo sin la autorización que hace falta o una causa justificada.

Artículo 45

Faltas graves

Se consideran 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 los que se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuera reiterada o implicara quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo, o que de esta se derivara un perjuicio para la empresa o para las personas, puede ser calificada como falta mucho grave.
3. Un descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. La simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en que haya público o que trasciendan a este.
6. La utilización para el uso propio de artículos, bienes o ropa de la empresa, o la extracción de estas de las instalaciones o dependencias de la empresa, a no ser que haya una autorización para hacerla.
7. La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo de dos días en seis meses sin la autorización pertinente o una causa justificada.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sean de naturaleza diferente, dentro de un trimestre y habiendo habido sanción o amonestación por escrito.

Artículo 46

Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves, las siguientes:

1. La inasistencia en el trabajo de más de dos días en un año sin la autorización pertinente o una causa justificada.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo. También la realización de negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin la autorización expresa de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de esta.
4. La provocación de la desaparición o la inutilización o el origen de desperfectos en materiales, utensilios, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, bienes y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como los compañeros de trabajo o cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa, o durante la jornada laboral, en cualquier otro lugar.
6. La violación del secreto de la correspondencia o de los documentos reservados de la empresa, o la explicación a personas extrañas a esta el contenido de estos.
7. El inicio de peleas y jaranas frecuentes con los compañeros de trabajo.
8. La falta notoria de respeto o consideración hacia el público.
9. Los malos tratos de palabra o de obra o la falta grave de respeto y consideración hacia los jefes o sus familiares, así como los compañeros o subordinados.
10. Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter moral o sexual. Si la conducta mencionada es llevada a cabo valiéndose de una posición jerárquica, supone una circunstancia agravante de aquella.
11. La comisión por parte de un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador reconocido legalmente, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La falta de aseo y limpieza habitual y continuada de índole tal que pueda afectar al proceso productivo y la

CVE-DOGC-B-22075052-2022

imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual o la drogodependencia manifestada durante la jornada laboral y en el puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez son constitutivos de falta grave.

14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por algún derecho que las leyes reconozcan.

15. La reincidencia en una falta grave, aunque sea de naturaleza diferente, siempre que se cometa en los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 47

Régimen sancionador

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los plazos que este Acuerdo estipula. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requiere comunicación escrita al trabajador, donde se tiene que hacer constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se tienen que seguir los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 48

Sanciones máximas

Las sanciones que pueden imponerse en cada caso, teniendo en cuenta la gravedad de la falta cometida, son las siguientes:

1. Para faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión del trabajo y sueldo hasta tres días.
2. Para faltas graves: Suspensión del trabajo y sueldo de tres a quince días.
3. Para faltas muy graves: Desde la suspensión del trabajo y el sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en casos en que la falta estuviera cualificada en su grado máximo.

Artículo 49

Prescripción

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribe para las faltas leves al cabo de diez días, para las faltas graves al cabo de veinte días y para las muy graves al cabo de sesenta días, a partir de la fecha en que esta tiene conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, al cabo de seis meses de haberse cometido.

Título quinto

Disposiciones diversas

Artículo 50

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, es 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 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 51

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 lleva más de 10 años en la empresa, dos mensualidades si lleva más de 20 años en la empresa, y tres mensualidades si lleva más de treinta años en la empresa.

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

Artículo 52

Formación profesional

La representación de los trabajadores y la de las empresas son conscientes de la necesidad de avanzar conjuntamente hacia un modelo de profesionalización y especialización del sector, donde la formación profesional tenga un carácter estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social.

Solamente desde el diálogo y la colaboración se puede 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 nivel adecuado de calificación profesional tanto de los trabajadores como de los empresarios. Por eso se acuerda:

a) Trabajar para conseguir un sector profesionalizado y capacitado.

b) Dar apoyo (los trabajadores del mueble y los sindicatos firmantes) expresamente a la Escuela Gremial del Comercio de Muebles de Cataluña, bajo el patrocinio del Gremio del Comercio de Muebles de Barcelona y con la colaboración y el seguimiento de los sindicatos firmantes. Se quiere que en esta se formen los técnicos, ayudantes comerciales y engastadores del ramo, y se les otorguen los títulos y diplomas correspondientes de formación profesional, y los certificados de formación ocupacional y continuada.

Las empresas se comprometen a dar formación en materia de igualdad y/o acoso sexual y/o en razón de sexo a todas las personas trabajadoras. Dicha formación tendrá que realizarse durante la jornada laboral de la persona trabajadora.

Artículo 53

Previsión social

La Federación Catalana de Comerciantes de Muebles y los sindicatos UGT y CCOO, firmantes de este Convenio, dan apoyo expreso para la creación de un plan de pensiones colectivo externo a las empresas para los trabajadores del comercio que este Convenio afecta. Este ha sido promovido por la Federació Catalana de Comerciants de Mobles, y es conforme a la legislación vigente.

Artículo 54

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 iniciar prácticas de protección y conservación del medio ambiente en el entorno del establecimiento comercial.

Para esta finalidad, se tiene que procurar iniciar a los trabajadores afectados por este Convenio en la problemática del medio ambiente en el establecimiento comercial que hace referencia a la contaminación del medio ambiente, a la ley de envases y embalajes y al tratamiento de los residuos. Eso se puede hacer mediante las informaciones y orientaciones necesarias sobre las actitudes y medidas que hay que adoptar para evitar contaminar el entorno, todo eso siempre dentro del ámbito de la empresa.

Artículo 55

Actividades sindicales

Con respecto a funciones sindicales y garantías, hace falta atenderse a lo que se disponga en cada momento.

De todos modos, las empresas, sin discriminar a los trabajadores en función de su afiliación sindical y respetando el derecho de sindicación, autorizan a los trabajadores a ofrecer información sindical, distribuir propaganda y recaudar cuotas, sin que eso comporte la interrupción del proceso productivo; también, a utilizar el tablón de anuncios, bajo la responsabilidad plena de los anunciantes y exonerando completamente a la empresa.

Artículo 56

Bolsa de trabajo

La Federación Catalana de Comerciantes de Muebles y los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, colaborarán en la contratación de empleados y trabajadores del Sector. A fin y efecto, los empresarios podrán comunicar a la Federación los puestos vacantes y los trabajadores podrán hacer lo mismo a los sindicatos firmantes del presente convenio. Mensualmente, la Federación y los sindicatos se comunicarán recíprocamente las respectivas ofertas/demandas las cuales serán trasladadas a los respectivos para que se pongan en contacto y negocien su contratación.

Artículo 57

Solución de conflictos colectivos

Con el fin de solucionar los conflictos colectivos o plurales que se puedan presentar, tanto de carácter jurídico como de intereses, ocasionados por la aplicación o interpretación de este convenio, y sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión paritaria, las dos partes negociadoras, representación de los trabajadores y de las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el someterse a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña para solucionar aquellos, no excluidos expresamente de las competencias del citado Tribunal a efectos de lo que establece los artículos 63 y 154 de la ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Título sexto

Políticas de igualdad

Artículo 58

Planes y medidas de igualdad

La Ley de igualdad orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva de mujeres y hombres anteriormente la obligación de la implementación de Planes de igualdad en empresas con plantilla superior a 250 personas de personas trabajadoras. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo actualizada con el RDL 6/2019 establece una nueva obligación para las empresas. En función del número de personas en plantilla la fecha de implementación es la siguiente:

Empresas entre 151 y 250 personas trabajadoras disponen hasta el 7 de marzo de 2020 para tener implementado el Plan de igualdad.

Empresas entre 100 y 150 personas trabajadoras disponen hasta el 7 marzo 2021 para tenerlo implementado.

Empresas de 50 a 100 personas trabajadoras disponen hasta el 7 marzo 2022.

Las empresas con una plantilla inferior a 50 personas trabajadoras tendrán obligación de negociar medidas de igualdad en las mismas materias que los planes de igualdad.

Dichas medidas tendrán que ser dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva

CVE-DOGC-B-22075052-2022

de mujeres y hombres. Se tiene que confeccionar un diagnóstico negociado de forma previa con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

Proceso de selección y contratación.

Clasificación profesional.

Formación.

Promoción profesional.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Infrarepresentación femenina.

Retribuciones.

Prevención del acoso sexual y en razón de sexo.

Salud laboral con perspectiva de género.

Guía integral para mujeres víctimas de violencia de género.

Sensibilización y comunicación

Artículo 59

Violencia de género

Las situaciones de violencia se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante se víctima de violencia de género. También podrá acreditarse mediante el informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, de los servicios de acogida destinados a violencia de género de la Administración Pública, el informe médico o psicológico realizado por una persona profesional colegiada en que conste que la mujer ha sido atendida en un centro médico, o cualquier otro medio establecido por disposición legal.

Permisos

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Estos permisos, con independencia de lo legal o convencionalmente acordado, serán retribuidos y justificados debidamente.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o plusos cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

Artículo 60

Adaptación de la jornada

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y la distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones tendrán que ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Ambas partes acuerdan establecer como principios rectores para su concesión.

Tendrán prioridad las solicitudes de adaptación jornada de las personas trabajadoras:

Víctimas de violencia de género.

Con hijos menores de 12 años.

CVE-DOGC-B-22075052-2022

Hijos mayores de 12 años con discapacidad física o psíquica.

Ascendientes o familiares que dependan de la persona solicitante, con grado de dependencia reconocido.

Situaciones familiares, aún limitadas en el tiempo, que pudieran alterar la vida personal o familiar. Ejemplos: Enfermedades crónicas, tratamientos oncológicos, situaciones de divorcio, custodia compartida o situaciones análogas.

Personas que cursen estudios oficiales reglados.

Se intentará, en la medida del posible, adaptar la jornada a aquellas personas que se reduzcan el horario según la normativa legal vigente.

La persona solicitante tendrá que justificar la adaptación solicitada aportando la documentación que le sea requerida, atendiendo a criterios de razonabilidad y con respecto a la intimidad de las personas, referida a horarios, acreditaciones, etc.

Ante la solicitud, la empresa iniciará un proceso de negociación con la persona trabajadora, manteniendo un mínimo de 3 reuniones y contestará por escrito en un plazo de 20 días desde su recepción, a la persona trabajadora y en la RLPT.

El contenido de la contestación será:

Aceptar la solicitud.

Propuesta alternativa: Si por razones organizativas no se pudiera conceder, la empresa podrá plantear un cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional manteniendo las condiciones laborales y económicas o incluso proponer dos horarios alternativos, siempre y cuando no ocasione un perjuicio a la persona trabajadora,

Denegar la solicitud: Se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

En caso de desacuerdo, las partes podrán emitir informe o declaración de parte. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar volver a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aunque no hubiera transcurrido el periodo previsto.

Artículo 61

Trabajo a distancia

La prestación de servicios bajo modalidad de teletrabajo tiene que atender a una naturaleza voluntaria y reversible.

Las empresas tendrán que negociar con la RLPT un documento de teletrabajo, donde se regulan las condiciones de prestación de servicios bajo esta modalidad.

Condiciones laborales: Horas de trabajo y sistema de justificación de las mismas, lugar de prestación de servicios (condiciones mínimas que tiene que cumplir la zona de la vivienda destinada al teletrabajo al amparo de la LPRL).

Procedimientos y métodos de trabajo: Específicamente en relación con la forma y el modo de reportar los resultados (establecer procedimientos para determinar a quién reportar el resultado, de qué forma, cada cuánto tiempo, tipo de comunicación, periodicidad de reuniones, etc.). Para evitar el aislamiento de los trabajadores y trabajadoras por el menor contacto entre compañeros/as de trabajo se tendrán que implantar ciertas medidas que eviten el riesgo de reducción de los niveles de interacción social (reuniones periódicas, teletrabajo algunos días de la semana, etc.).

Disposiciones finales

Disposición Final primera

Principio de igualdad retributiva

El empresario satisfará por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, sea esta de naturaleza salarial o extrasalarial, sin que se produzca ninguna discriminación en razón de sexo en cualquiera de los elementos o condiciones de aquella.

Las empresas están obligadas a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo, y distribuyera por grupos profesionales y puestos de trabajo igual o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores/as en la empresa, en el registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores/oras de un sexo sea superior al de los otros en un 25% más o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario/a tendrá que incluir en el Registro salarial una justificación que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Disposición Final segunda

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

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

Disposición Final tercera

Protección a los/las trabajadores/as víctimas de la violencia de género. Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios a este efecto previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Entre estas hay que destacar:

- A. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar a las víctimas de residencia.
- B. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)
- C. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
- D. Adelanto del periodo vacacional.

Las faltas de asistencia de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según preceda.

Sin embargo, las personas trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán el derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos estos supuestos establece plan de igualdad de aplicación, en su defecto, la elección corresponderá a la persona trabajadora.

En este supuesto la empresa mantendrá las retribuciones integras cuando reduzca su jornada a un tercio o menos.

CVE-DOGC-B-22075052-2022

Disposición Final cuarta

Protección contra el acoso sexual y moral

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

I. Definiciones

A. Se considera acoso sexual en el trabajo cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, no deseado, de carácter o connotación sexual con el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos, tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

B. Se considera acoso moral en el trabajo a toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un resarcimiento o atentado contra la dignidad del trabajador/ora, a quién se intente someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente en el entorno laboral. Estas conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/ora.

Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

II. Protocolo de actuación

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente dirigido a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, articulándose las medidas oportunas para tal efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuántas diligencias puedan considerarse convenientes para el esclarecimiento de los hechos ocurridos.

Este proceso se sustanciará en un plazo a mímimo de 10 días. Durante el mismo, se disfrutará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia del acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción de conformidad a la calificación establecida en el régimen disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa (mandos, jefes, responsables, etc.) o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante ni estar ubicados en el mismo centro de trabajo de la persona denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelas que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin perjudicar sus condiciones laborales.

Disposiciones Transitorias

Disposición Transitoria primera

CVE-DOGC-B-22075052-2022

Las tablas salariales anexas a este Convenio tienen el carácter de voluntarias para las empresas y los trabajadores que sigan rigiéndose por otros convenios diferentes a este. Pero cualesquiera de las mencionadas empresas y trabajadores pueden asumir de común acuerdo y en cualquier momento la exclusividad de este Convenio.

Disposición Transitoria segunda

El texto del Convenio del comercio de muebles de Cataluña para 2000-2001 es una base inicial y testimonial de su existencia, con la especificidad sub-sectorial 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 la suya progresiva y pacífica adhesión y aplicación.

De acuerdo con la exposición precedente:

1. La aplicación del mencionado convenio tiene que hacerse teniendo presente el recogido en el artículo 2 (ámbito funcional) y a la disposición transitoria primera.
2. Que los convenios por los cuales se han venido dirigiendo hasta ahora continúen plenamente vigentes, con sus modificaciones y actualizaciones sucesivas, hasta que ambas partes, en pacífico y mutuo acuerdo, pacten la aplicación de este convenio, que tendrá que ser con vinculación a la totalidad de su contenido, tal como establece el artículo 8.
3. Este Convenio será de aplicación en las provincias de Lleida, Tarragona y Girona en la medida en que las organizaciones empresariales y sindicales provinciales se adhieran al presente de conformidad con el expuesto anteriormente.

Anexo I

Tablas salariales mensuales desde el 1/01/2021

Grupos	Mercantil	Administrativo	Técnico de oficio	Subalterno
V	Encargado de establecimiento	Jefe administrativo	Decorador	
		Responsable RRHH	Técnico/a reformas de interiores	
IV	Vendedor 1ª	Contable-cajero	Estilista	
			Prof. de oficio 1a	
			Prof. de oficio reformista	
			Chófer-mecánico	
III	Vendedor 2ª	Oficial administrativo	Prof de oficio 2ª	
			Ayudante reformista	
			Chófer	
			Dibujante-Proyectista	
II	Ayudante	Auxiliar administrativo		

CVE-DOGC-B-22075052-2022

		Cobrador		
IA			Ayudante de montador y almacén	Recepcionista-Telefonista
			Pulidor	
I				Personal de limpieza

Tabla salarial mensual del personal que cobra comisiones

Grupo	Categoría	Salario base de grupo	Complemento plus convenio	Salario total	PTD
V	Encargado	803,00	404,88	1.207,88	3,67
IV	Vendedor 1ª	786,52	295,72	1.082,24	3,67
III	Vendedor 2ª	772,56	260,52	1.033,08	3,67
II	Ayudante	761,77	179,92	941,69	3,67

Tabla salarial mensual del personal que no cobra comisiones

Grupo	Categoría	Salario base de grupo	Complemento por plus convenio	Salario total	PTD
V	Jefe administrativo	1.207,88	70,26	1.278,14	3,67
	Decorador	1.207,88	70,26	1.278,14	3,67
	Encargado	1.207,88	0,00	1.207,88	3,67
	Técnico reformas interiores	1.207,88	70,26	1.278,14	3,67
	Responsable RRHH	1.207,88	70,26	1.278,14	3,67
IV	Contable-Cajero	1.082,24	68,79	1.151,03	3,67
	Estilista	1.082,24	68,79	1.151,03	3,67
	Prof. de oficio 1a	1.082,24	0,00	1.082,24	3,67
	Prof. de oficio reformista	1.082,24	0,00	1.082,24	3,67
	Chófer-mecánico	1.082,24	0,00	1.082,24	3,67
	Vendedor 1ª	1.082,24	0,00	1.082,24	3,67
III	Of. administrativo	1.033,08	80,70	1.113,78	3,67
	Prof. de oficio 2a	1.033,08	0,00	1.033,08	3,67

CVE-DOGC-B-22075052-2022

	Ayud de reformista	1.033,08	0,00	1.033,08	3,67
	Chófer	1.033,08	0,00	1.033,08	3,67
	Vendedor 2ª	1.033,08	0,00	1.033,08	3,67
II	Auxiliar administrativo	934,55	83,37	1.017,92	3,67
	Cobrador	934,55	59,21	993,76	3,67
	Dibujante-Proyectista	934,55	0,00	934,55	3,67
	Ayudante	934,55	7,14	941,69	3,67
IA	Ayudante de montador y almacén	932,34	54,95	987,29	3,67
	Pulidor	932,34	34,61	966,95	3,67
	Recepcionista-Telefonista	932,34	1,73	934,07	3,67
I	Personal limpieza	932,34	1,73	934,07	3,67

PTD (Plus transporte diario)

Tablas salariales mensuales desde el 1/01/2022

Grupos	Mercantil	Administrativo	Técnico de oficio	Subalterno
V	Encargado de establecimiento	Jefe administrativo	Decorador	
		Responsable RRHH	Técnico/a reformas de interiores	
IV	Vendedor 1ª	Contable-cajero	Estilista	
			Prof. de oficio de 1a	
			Prof de oficio reformista	
			Chófer-mecánico	
III	Vendedor 2ª	Oficial administrativo	Prof de oficio 2ª	
			Ayudante reformista	
			Chófer	
II	Ayudante	Auxiliar administrativo	Dibujante-Proyectista	
		Cobrador		

CVE-DOGC-B-22075052-2022

IA			Ayudante de montador y almacén	Recepcionista-Telefonista
			Pulidor	
I				Personal de limpieza

Tabla salarial mensual del personal que cobra comisiones

Grupo	Categoría	Salario base de grupo	Complemento plus convenio	Salario total	PTD
V	Encargado	817,05	411,97	1.229,02	3,73
IV	Vendedor 1ª	800,28	300,90	1.101,18	3,73
III	Vendedor 2ª	786,08	265,08	1.051,16	3,73
II	Ayudante	775,10	183,07	958,17	3,73

Tabla salarial mensual del personal que no cobra comisiones

Grupo	Categoría	Salario base de grupo	Complemento por plus convenio	Salario total	PTD
V	Jefe administrativo	1.229,02	71,49	1.300,51	3,73
	Decorador	1.229,02	71,49	1.300,51	3,73
	Encargado	1.229,02	0,00	1.229,02	3,73
	Técnico reformas interiores	1.229,02	71,49	1.300,51	3,73
	Responsable RRHH	1.229,02	71,49	1.300,51	3,73
IV	Contable-Cajero	1.101,18	69,99	1.171,17	3,73
	Estilista	1.101,18	69,99	1.171,17	3,73
	Prof. de oficio 1ª	1.101,18	0,00	1.101,18	3,73
	Prof. de oficio reformista	1.101,18	0,00	1.101,18	3,73
	Chófer-mecánico	1.101,18	0,00	1.101,18	3,73
	Vendedor 1ª	1.101,18	0,00	1.101,18	3,73
III	Of. administrativo	1.051,16	82,11	1.133,27	3,73
	Prof. de oficio 2ª	1.051,16	0,00	1.051,16	3,73
	Ayud. de reformista	1.051,16	0,00	1.051,16	3,73

CVE-DOGC-B-22075052-2022

	Chófer	1.051,16	0,00	1.051,16	3,73
	Vendedor 2ª	1.051,16	0,00	1.051,16	3,73
II	Auxiliar administrativo	950,90	84,83	1.035,73	3,73
	Cobrador	950,90	60,25	1.011,15	3,73
	Dibujante-Proyectista	950,90	0,00	950,90	3,73
	Ayudante	950,90	7,27	958,17	3,73
IA	Ayudante de montador y almacén	948,66	55,91	1.004,57	3,73
	Pulidor	948,66	35,22	983,88	3,73
	Recepcionista-Telefonista	948,66	1,76	950,42	3,73
I	Personal limpieza	948,66	1,76	950,42	3,73

PTD (Plus transporte diario)

(22.075.052)