

CONVENI COL·LECTIU

DEL

COMERÇ DE MOBLES

DE

CATALUNYA

2004-2005-2006

Í N D E X

TÍTOL PRIMER **Conveni col·lectiu**

CAPÍTOL PRIMER **Parts negociadores**

Article 1. Determinació de les parts negociadores

CAPÍTOL SEGON **Àmbit d'aplicació**

Article 2. Àmbit funcional

Article 3. Àmbit territorial

Article 4. Àmbit personal

Article 5. Àmbit temporal

CAPÍTOL TERCER **Aplicació del Conveni**

Article 6. Prelació de normes i dret supletori

Article 7. Condicions més beneficioses i garanties *ad personam*

Article 8. Vinculació a la totalitat

Article 9. Comissió Paritària

Article 10. Cànon de negociació

TÍTOL SEGON **Condicions de treball**

CAPÍTOL PRIMER **Organització del treball**

Article 11. Organització del treball

CAPÍTOL SEGON **Estructura professional**

Article 12. Classificació professional

Article 13. Factors de valoració

Article 14. Grups professionals

Article 15. Categories professionals

Article 16. Grups i categories professionals

Article 17. Ascensos

Article 18. Pluralitat de funcions

CAPÍTOL TERCER

Ingrés, període de prova, acomiadament i cessament

Article 19. Ingrés a l'empresa

Article 20. Període de prova

Article 21. Dimissió i fi amb preavís

CAPÍTOL QUART

Temps de treball

Article 22. Jornada laboral i flexibilitat d'horari

Article 23. Descans setmanal

Article 24. Vacances

Article 25. Llicències i permisos

Article 26. Excedències

CAPÍTOL CINQUÈ

Percepcions salarials i extrasalarials

Article 27. Retribucions

Article 28. Retribucions al personal que cobra comissions

Article 29. Clàusula de no-vinculació salarial

Article 30. Absorció i compensació

Article 31. Pagues extraordinàries

Article 32. Plus de transport

Article 33. Accidents i malalties; antiabsentisme

Article 34. Ajuda per fills incapacitats

Article 35. Dietes

Article 36. Assegurança complementària

Article 37. Peces de treball

TÍTOL TERCER

Contractes de treball especial

Article 38. Contractes formatius

Article 39. Contractes temporals

TÍTOL QUART

Faltes i sancions

Article 40. Potestat sancionadora

Article 41. Faltes lleus

Article 42. Faltes greus

Article 43. Faltes molt greus

Article 44. Règim sancionador

Article 45. Sancions màximes

Article 46. Prescripció

TÍTOL CINQUÈ

Disposicions diverses

Article 47. Seguretat, salut i prevenció de riscos laborals

Article 48. Indemnitzacions per extinció de contractes.

Article 49. Formació professional

Article 50. Evitació de l'assetjament sexual

Article 51. Previsió social

Article 52. Gestió mediambiental

Article 53. Activitats sindicals

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

TÍTOL PRIMER
Conveni col·lectiu
CAPÍTOL PRIMER
Parts negociadores

Article 1. Determinació de les parts negociadores

Aquest Conveni col·lectiu de treball, l'han negociat d'una part, la FEDERACIÓ CATALANA DE COMERCIANTS DE MOBLES, integrada pel Gremi Provincial del Comerç de Mobles de Barcelona, l'Associació de Comerciants de Mobles de Girona i Comarques, el Gremi de Moblistes de Lleida i Província, el Gremi Provincial del Comerç de Mobles de Tarragona, i el Gremi d'Equipament de Cuines i Banys de Catalunya; i de l'altra, les centrals sindicals CCOO-FEDERACIÓ DE COMERÇ, HOSTELERIA I TURISME DE CATALUNYA i UGT-FEDERACIÓN DE CATALUNYA DE TRABAJADORES DE COMERCIO, DE HOSTELERÍA, TURISMO Y JUEGO.

CAPÍTOL SEGON

Àmbit d'aplicació

Article 2. Àmbit funcional

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

No obstant això, les disposicions d'aquest Conveni tenen el caràcter de supletòries per a les empreses i els treballadors que segueixin regint-se per convenis diferents a aquest; però, qualssevol de les empreses esmentades i dels treballadors podran assumir de comú acord i en qualsevol moment, l'exclusivitat d'aquest Conveni.

Article 3. Àmbit territorial

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

Article 4. Àmbit personal

Aquest Conveni afecta tots els treballadors dels àmbits funcionals i territorial definits en aquest Conveni.

No obstant això, el contingut d'aquest Conveni no és aplicable a les persones que es trobin compreses en alguns dels casos contemplats en els articles 1.3 i 2 de l'Estatut dels treballadors, llevat, en el cas de relacions laborals de caràcter especial, el règim disciplinari.

Article 5. Àmbit temporal

1. Les condicions que es pacten en aquest Conveni col·lectiu entraran en vigor amb caràcter general el dia 1 de gener de 2004, amb independència de la data de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

2. La seva durada serà de tres anys fins al 31 de desembre de 2006.

3. A partir de l'1 de gener de 2007, aquest Conveni es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any, llevat que hi hagi denúncia fefaent feta amb 30 dies d'antelació a la data esmentada de venciment o a la de qualsevol de les seves pròrrogues.

CAPÍTOL TERCER

Aplicació del Conveni

Article 6. Prelació de normes i dret supletori

Les normes contingudes en el present Conveni regularan les relacions entre les empreses i el seu personal de forma preferent i prioritària. Amb caràcter supletori al no previst en el mateix, es aplicarà el text refós de l' Estatut dels Treballadors aprovat pel R.D.L.º 1/1995 publicat al B.O.E de 29.març.1995 i les seves modificacions posteriors, així com les demés disposicions laborals i de caràcter general que siguin d'aplicació.

Article 7. Condicions més beneficioses i garanties ad personam

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

Article 8. Vinculació a la totalitat

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

Article 9.- Comissió Paritària

Per interpretar i vetllar pel compliment d'aquest Conveni en cas que sorgeixin discrepàncies, es nomena una Comissió Paritària, composta de quatre representants empresarials, designats per la Federació Catalana de Comerciants de Mobles de Catalunya, i uns altres quatre de socials, designats pels sindicats signants.

En cas que no s'arribés a un acord, se sol·licitaria la mediació del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

La Comissió Paritària té, també, les funcions següents:

- a) Vigilància i compliment de les qüestions que es derivin de l'aplicació del Conveni col·lectiu.
- b) Assessorament i emissió d'informes amb relació a les categories professionals no regulades en aquest Conveni.
- c) Intervenció medidora en les reclamacions salarials, sancions i acomiadaments quan afectin a cinc persones o més en una mateixa empresa.
- d) Intervenció davant l'Administració pública i de les institucions privades per exigir el compliment d'aquest Conveni.
- e) Facultat per incorporar al Conveni col·lectiu els acords que es poguessin assolir en l'àmbit estatal.
- f) Estudi i resolució de la creació de noves categories professionals, definint les seves funcions.
- g) En general, tot allò que se li encomani en aquest Conveni.

L'exercici de les funcions anteriors no ha d'obstaculitzar en cap cas la competència de la respectiva jurisdicció prevista en les disposicions legals.

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

- Domicili de CCOO: Via Laietana, 16, 2a planta, 08003 BARCELONA.
- Domicili de la UGT: Rambla Santa Mònica, 10, 2a planta, 08002 BARCELONA.
- Domicili Patronal: Muntaner, 48-50, 1r 3a, 08011 BARCELONA.

Article 10. Cànon de negociació

En concepte de retribució dels pagaments i meditaciones produïts per aquesta negociació:

a) Tots els treballadors afectats per aquest Conveni han d'ingressar la quantitat de 9 euros per compte d' UGT, a "La Caixa", a l'oficina Rambla, 30 de Barcelona, al compte corrent nº 2100-3290-41-2500020758 i per compte de CCOO a on s'estableixi.

b) Totes les empreses a què aquest Conveni és d'aplicació han d'ingressar la quantitat de 9 euros per cada treballador de la seva plantilla en el compte de la Federació Catalana de Comerciants de Mobles de Catalunya, al Banc de Sabadell, a l'oficina de la Gran Via de les Corts Catalanes, 549, al compte corrent 1081909.

Cal efectuar aquests ingressos en el termini màxim d'un mes a partir de la publicació del Conveni en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

TÍTOL SEGON

Condicions de treball

CAPÍTOL PRIMER

Organització del treball

Article 11. Organització del treball

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

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

Sense minva de la facultat al·ludida en el primer paràgraf, els representants dels treballadors tenen funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., pel que fa a l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb l'article 64 del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

CAPÍTOL SEGON

Estructura professional

Article 12. Classificació professional

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

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

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

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

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

Article 13. Factors de valoració

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

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

Article 14. Grups professionals

Grup professional I

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

Formació. Coneixements elementals relacionats amb les tasques que desenvolupen.

Grup professional II

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

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

Grup professional III

Criteris generals. Treballs d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciatives per part dels treballadors encarregats de la seva execució. Funcions que suposen integració, coordinació i supervisió de feines homogènies. Poden suposar corresponsabilitat de comandament.

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

Grup professional IV

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

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

Grup professional V

Criteris generals. Funcions que impliquen la realització de feines tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i un grau elevat d'exigència quant a autonomia, iniciativa i responsabilitat. Tasques que comporten la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. S'inclouen també en aquest grup professional, funcions que impliquen una responsabilitat concreta per a la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies que emanen del personal que pertany al grup professional 0 o de la pròpia Direcció, als quals s'ha de retre compte de la gestió. Funcions que suposen la realització de feines tècniques de complexitat més alta i, fins i tot, la participació en la definició dels objectius concrets per assolir en un camp, amb un grau elevat d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

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

Grup Professional 0

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

Article 15. Categories professionals

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

Personal mercantil

Encarregat d'establiment

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

Venedor de primera

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

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

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

Venedor de segona

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

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

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

Ajudant

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

Aspirant

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

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

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

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

Personal administratiu

Cap d'administració

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

Comptable-caixer

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

Oficial administratiu

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

Auxiliar administratiu

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

Cobrador

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

Aspirant

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

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

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

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

Personal Tècnic i d'Ofici

Decorador

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

Estilista

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

Dibuixant-Projectiste

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

Professional d'ofici de primera

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

Professional d'ofici de segona

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

Professional d'ofici reformista

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

Ajudant de reformista

Es l'empleat que ajuda al Professional d'Ofici Reformista en els seus treballs.

Xofer-mecànic

És l'empleat que ha de tenir el carnet de conduir de la classe C1 i coneixements suficients de mecànica. Condueix i s'encarrega del manteniment dels vehicles de transport de l'empresa. Distribueix gènere i mercaderies als domicilis dels clients, i als diferents centres de treball de l'empresa.

Xofer

És l'empleat que té el carnet de conduir de la classe C1 i condueix els vehicles de transport de l'empresa. Distribueix gènere i mercaderies als domicilis dels clients, i als diferents centres de treball de l'empresa.

Polidor

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

Mosso-Peó

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

Aspirant

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

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

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

Personal subaltern

Recepcionista-telefonista

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

Personal de neteja

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

Aspirant

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

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

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

Article 16. Grups i categories professionals

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

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

Article 17. Ascensos

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

Article 18. Pluralitat de funcions

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

CAPÍTOL TERCER

Ingrés, període de prova, acomiadament i cessament

Article 19. Ingrés a l'empresa

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

Article 20. Període de prova

El període de prova queda establert de la manera següent::

- Tot el personal del grup mercantil i els titulats del grup tècnic i d'ofici: tres mesos
- La resta de personal: un mes.

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

Article 21. Dimissió i fi amb preavís

1. El treballador que, després de superar el període de prova, vulgui dimitir té l'obligació de posar-ho en coneixement de l'empresa amb una antelació de:
 - a) Un mes, per a tècnics o titulats.
 - b) Quinze dies, per a la resta de personal.
2. No és exigible cap termini de preavís per dimitir en cas de falta de pagament o endarreriment continuat de dos mesos o més en l'abonament del salari pactat.
3. L'incompliment d'aquests terminis de preavís, llevat que l'empresari eximeixi del preavís al treballador, ocasiona la pèrdua de la retribució corresponent als dies que li faltin per cobrir el termini de preavís.
4. Si ha rebut avís amb l'esmentada antelació, l'empresa té l'obligació de liquidar i pagar, en finalitzar el preavís, el salari i la resta de conceptes produïts pel treballador.
5. Un cop s'ha preavisat l'empresa, si aquesta decideix prescindir dels serveis del treballador abans de finalitzar el període de preavís, ha d'abonar al treballador el salari corresponent fins a la fi del termini de preavís.

CAPÍTOL QUART

Temps de treball

Article 22. Jornada laboral i flexibilitat d'horari

La jornada laboral és de 40 hores setmanals, distribuïdes segons el comú acord entre les empreses i els representants legals dels treballadors, si n'hi ha, o els treballadors. En cas que no hi hagi acord, ha d'intervenir la Comissió Paritària del Conveni i, en última instància, l'autoritat laboral competent. En tot cas, cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent a Catalunya sobre horaris comercials.

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

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

Article 23. Descans setmanal

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

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

Article 24. Vacances

El personal al qual afecta aquest Conveni ha de gaudir de 31 dies naturals de vacances anuals ininterromputs. Les vacances, s'han de fixar de comú acord entre l'empresa i els representants legals, si n'hi ha, o sinó els treballadors, amb una antelació de tres mesos. S'ha de donar preferència per al seu gaudi, al

període de juny a setembre, ambdós inclosos. Les empreses han de fer torns rotatius de vacances en cas que no tanquin en el període de vacances.

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

Article 25. Llicència i permisos

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

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

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

Article 26. Excedències

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

Durant el primer any a partir de l'inici de cada situació d'excedència, el treballador té dret que li reservin el seu lloc de treball i que el període esmentat compti a l'efecte d'antiguitat. Quan hagi finalitzat, i fins que s'acabi el període d'excedència, cal aplicar, tret que hi hagi un pacte col·lectiu o individual contrari, les normes que regulen aquesta excedència.

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

CAPÍTOL CINQUÈ

Percepcions salarials i extrasalarials

Article 27. Retribucions

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

Els diferents increments salarials per al 2004 son els que resulten de la comparació entre les taules salarials annexes per al 2004 i les taules salarials definitives del 2003, els quals han sigut calculats de forma ponderada millorant els salaris més baixos, i amb efectes des de l'1 de gener de 2004.

Si el IPC reial de 2004 fos superior al 2,5%, el salari base de las taules annexes s'incrementarà en la diferencia fins arribar al IPC real, només als efectes de fixar la taula definitiva de 2004, sense efectes econòmics retroactius.

Aquestes taules salarials definitives del 2004 serviran com a base per establir les taules salarials del 2005, amb un augment del 2,5%.

Si el IPC reial de 2005 fos diferent a qualsevol dels anteriors augments, tant aviat es conegués el mateix, aquests augments seran corregits adaptant-los al IPC reial, només als efectes de fixar la taula definitiva de 2005, sense efectes econòmics retroactius.

L'increment salarial per al 2006 serà el del IPC previst per el govern del Estat aplicant-se de forma lineal a totes les categories.

Si el IPC reial de 2006 fos superior al IPC previst, tant aviat es conegués el mateix, aquests augments seran corregits adaptant-los al IPC reial, a tots els efectes, tant per fixar la taula definitiva de 2006, com per pagar les diferències en concepte d'endarreriments.

Article 28. Retribucions al personal que cobra comissions

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

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

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

Article 29. Clàusula de no-vinculació salarial

Els augments futurs sobre les taules annexes a aquest Conveni no són d'aplicació necessària o obligatòria per a aquelles empreses que acreditin, objectivament i irrefutablement, situacions de dèficit o pèrdues mantingudes en els dos exercicis comptables anteriors, tenint en compte, també, les previsions per a l'any en curs.

En aquests casos, s'ha de traslladar a les parts la fixació de l'augment de salaris. Per valorar aquesta situació, s'han de tenir en compte circumstàncies com l'insuficient nivell de producció i vendes, i s'ha d'atendre a les dades que resultin de la comptabilitat de les empreses, dels seus balanços i dels seus comptes de resultats.

En cas de discrepància sobre la valoració d'aquestes dades, poden utilitzar-se informes d'auditors o censors de comptes, segons les circumstàncies i dimensions de les empreses.

En funció de la unitat de contractació en la qual es trobin compreses, les empreses que al·leguin aquestes circumstàncies han de presentar, davant la

representació dels treballadors i les organitzacions signants del Conveni, la documentació necessària (balanços, comptes de resultats i, en el seu cas,

informe d'auditors o censors de comptes) que justifiqui un tractament salarial diferenciat.

En aquest sentit, en les de menys de 25 treballadors, i en funció dels costos econòmics que això implica, s'ha de substituir l'informe d'auditors o censors jurats de comptes per la documentació que resulti necessària d'acord amb els paràgrafs anteriors, per demostrar, irrefutablement, la situació de pèrdues.

Si no s'arribés a un acord respecte de l'augment en funció del que s'ha exposat, les parts afectades sol·licitaran a la Comissió Paritària del Conveni la seva intercessió, sense la qual no pot seguir-se la via jurisdiccional.

Els representants legals dels treballadors i les organitzacions signants del Conveni estan obligats a tractar i mantenir en la major reserva possible la informació rebuda i les dades a què hagin tingut accés com a conseqüència del que s'ha establert en els paràgrafs anteriors, observant per tant, respecte de tot això, reserva professional.

Article 30. Absorció i compensació

Únicament són absorbibles i compensables els augments concedits per les empreses a compte d'aquest Conveni a partir de l'1 de gener de 2004.

Article 31. Pagues extraordinàries

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

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

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

Article 32. Plus de transport

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

Article 33. Accidents i malalties; antiabsentisme

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

En cas d'incapacitat transitòria per malaltia comuna, els treballadors amb una antiguitat mínima de sis mesos a l'empresa han de percebre fins al 100% del salari base, complement de conveni i antiguitat (si escau) durant un màxim de tres mesos des de la baixa mèdica, en el cas que el treballador no hagi tingut aquesta contingència en el transcurs d'un any des de l'alta mèdica

anterior. En cas contrari ha de percebre les prestacions de la Seguretat Social que li pertorquin.

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

Article 34. Ajut per disminució

S'estableix un ajut de 6,01 euros per mes natural i per fill disminuït a aquells treballadors que en tinguin un a càrrec seu.

Article 35. Dietes

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

En compensació d'aquelles despeses la justificació de les quals no sigui possible, el personal té dret, a més, a una dieta diària de 2,31 i 4,63 euros respectivament, segons que en el desplaçament li calgui pernoctar o no.

Article 36. Assegurança complementària

Les empreses han de contractar per als seus productors una assegurança complementària, per import de 18.010,00 euros per als casos d'incapacitat permanent absoluta de qualsevol classe de treballador com a conseqüència d'un accident laboral. En cas de mort, els beneficiaris del finat tenen dret a la percepció d'aquest capital.

Article 37. Peces de treball

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

TÍTOL TERCER

Contractes de treball especials

Article 38. Contractes formatius

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

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

Article 39. Contractes temporals

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

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

TÍTOL QUART

Faltes i sancions

Article 40. Potestat sancionadora

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

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

Article 41. Faltes lleus

Es consideren faltes lleus, les següents:

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

Article 42. Faltes greus

Es consideren faltes greus, les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de trenta minuts en un mes.
2. La desobediència a la Direcció de l'empresa o als que es trobin amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència fos reiterada o impliqués crebant manifest de la disciplina en el treball, o que d'aquesta se'n derivés un perjudici per a l'empresa o per a les persones, pot ser qualificada com a falta molt greu.
3. Un descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. La simulació de la presència d'un altre treballador, fixant o firmant per ell.
5. Les discussions amb altres treballadors en què hi hagi públic o que transcendeixin a aquest.

6. La utilització per a l'ús propi d'articles, béns o roba de l'empresa, o l'extracció d'aquestes de les instal·lacions o dependències de l'empresa, a no ser que hi hagi una autorització per fer-la.
7. La realització, sense l'oportú permís, de treballs particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència al treball de dos dies en sis mesos sense l'autorització pertinent o una causa justificada.
9. La comissió de tres faltes lleus, encara que siguin de naturalesa diferent, dins d'un trimestre i havent-hi hagut sanció o amonestació per escrit.

Article 43. Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus, les següents:

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

Article 44. Règim sancionador

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

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

Article 45. Sancions màximes

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

1a. Per a faltes lleus: amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió de la feina i sou fins a tres dies.

2a. Per a faltes greus: suspensió de la feina i sou de tres a quinze dies.

3a. Per a faltes molt greus: des de la suspensió de la feina i el sou de setze a seixanta dies, fins a la rescissió del contracte de treball en casos en què la falta fos qualificada en el seu grau màxim.

Article 46. Prescripció

La facultat de la Direcció de l'empresa per sancionar prescriu per a les faltes lleus al cap de deu dies, per a les faltes greus al cap de vint dies i per a les molt greus al cap de seixanta dies, a partir de la data en què aquesta té coneixement de la seva comissió i, en qualsevol cas, al cap de sis mesos d'haver-se comès.

TÍTOL CINQUÈ

Disposicions diverses

Article 47. Seguretat, salut i prevenció de riscos laborals

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

Article 48. Indemnitzacions per extinció de contractes.

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

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

Article 49. Formació professional

La representació dels treballadors i la de les empreses són conscients de la necessitat d'avançar conjuntament cap a un model de professionalització i

especialització del sector, on la formació professional tingui un caràcter estratègic davant els processos de canvi econòmic, tecnològic i social.

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

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

Article 50. Evitació de l'assetjament sexual

Totes les persones tenen dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració que cal a la seva dignitat.

Es considera assetjament sexual en el treball qualsevol comportament, verbal o físic, de caràcter o connotació sexual que es doni en l'àmbit de les relacions laborals i en què la persona que el tingui sàpiga o hagi de saber que aquest comportament no és desitjat per la persona que n'és objecte; i en què, a més, la negativa o l'acceptació d'aquesta actitud incideixi en la situació laboral de la persona que el pateix i es creï amb aquesta conducta un entorn laboral intimidatori i hostil.

Article 51. Previsió social

La Federació Catalana de Comerciants de Mobles i els sindicats UGT i CCOO, signants d'aquest Conveni, donen suport exprés per a la creació d'un pla de pensions col·lectiu extern a les empreses per als treballadors del comerç que aquest Conveni afecta. Aquest ha estat promogut per la Federació Catalana de Comerciants de Mobles, i és conforme a la legislació vigent.

Article 52. Gestió mediambiental

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

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

Article 53. Activitats sindicals

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

De totes maneres, les empreses, sense discriminar els treballadors en funció de la seva afiliació sindical i respectant-ne el dret de sindicació,

autoritzen els treballadors a oferir informació sindical, distribuir propaganda i recaptar quotes, sense que això comporti la interrupció del procés productiu; també, a utilitzar el tauler d'anuncis, sota la responsabilitat plena dels anunciant i exonerant completament l'empresa.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Disposició transitòria primera

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

Disposició transitòria segona

En la negociació del pròxim Conveni s'ha d'aplicar l'IPC als augments salarials en la forma que es determina en acta de mediació de 25 d'abril de 1986, expedient M-41/86, del Departament de Treball de Barcelona, seguit pel Gremi Provincial del Comerç de Mobles de Barcelona i les mateixes centrals sindicals. També s'ha de procedir a un perfeccionament general de tot el que articula el Conveni. D'aquesta manera, queda vigent el que s'acorda la disposició addicional 4 del Conveni provincial del comerç de mobles de Barcelona, que no s'ha aplicat en aquest per raó de la seva insuficient assimilació i implantació en d'altres convenis col·lectius de rams diferents

Disposició transitòria tercera

Apartat 1:

Primer, que el text del Conveni del Comerç de Mobles de Catalunya per 200-2001 és una base inicial i testimonial de la seva existència, amb l'especificitat subsectorial i amplitud de l'àmbit territorial que recomanen actualment els governs estatal i autonòmic; a modificar tot el que sigui necessari en futures negociacions per que cada província, per mediació dels seus representants, introdueixi les seves necessitats peculiars; i en definitiva per promoure la seva progressiva i pacífica adhesió i aplicació.

Segon, que l'aplicació d'aquest conveni és totalment VOLUNTÀRIA a cada província, sense que mai es forci o intenti l'aplicació per cap de les parts, empresarial o treballadora, contra la voluntat de l'altre, tal com s'estableix a l'article 2 Àmbit Funcional i a la disposició transitòria primera.

Tercer, que els Convenis pels quals s'han vingut dirigint fins ara continuïn plenament vigents, amb les seves modificacions i actualitzacions successives, fins que ambdues parts, en pacífic i mutu acord, pactin l'aplicació d'aquest conveni, que tindrà que ser amb vinculació a la totalitat del seu contingut, tal com estableix l'article 8.

Apartat 2:

Aquest Conveni no és d'aplicació a les províncies de Lleida, Tarragona i Girona fins que no existeixi acord voluntari i conjunt d'aplicació dels Gremis i Sindicats dels respectius àmbits territorials, que continuen regint-se, fins que aquest acord es produeixi, pels seus Convenis de Comerç.