

CONVENIO COLECTIVO
DEL
COMERCIO DE MUEBLES
DE
CATALUÑA
2004-2005-2006

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE MUEBLES DE CATALUÑA 2004-2005-2006

Í N D I C E

TÍTULO PRIMERO

Convenio colectivo

CAPÍTULO PRIMERO

Partes negociadoras

Artículo 1. Determinación de las partes negociadoras.

CAPÍTULO SEGUNDO

Ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito funcional.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Artículo 4. Ámbito personal.

Artículo 5. Ámbito temporal.

CAPÍTULO TERCERO

Aplicación del convenio

Artículo 6. Prelación de normas y Derecho supletorio.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas y garantías "ad personam".

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Artículo 9. Comisión paritaria.

Artículo 10. Canon de negociación.

TÍTULO SEGUNDO

Condiciones de trabajo

CAPÍTULO PRIMERO

Organización del trabajo

Artículo 11. Organización del trabajo.

CAPÍTULO SEGUNDO

Estructura profesional

Artículo 12. Clasificación profesional.

Artículo 13. Factores de valoración.

Artículo 14. Grupos profesionales.

Artículo 15. Categorías profesionales.

Artículo 16. Grupos y categorías profesionales.

Artículo 17. Ascensos.

Artículo 18. Pluralidad de funciones.

CAPÍTULO TERCERO

Ingreso, período de prueba, cese

Artículo 19. Ingreso en la empresa

Artículo 20. Período de prueba.

Artículo 21. Dimisión y término de preaviso.

CAPÍTULO CUARTO

Tiempo de trabajo

Artículo 22. Jornada laboral y flexibilidad de horario.

Artículo 23. Descanso Semanal.

Artículo 24. Vacaciones.

Artículo 25. Licencias y permisos.

Artículo 26. Excedencias y preavisos.

CAPÍTULO QUINTO

Percepciones salariales y extrasalariales

Artículo 27. Retribuciones.

Artículo 28. Retribuciones al personal que cobra comisiones.

Artículo 29. Cláusula de no vinculación salarial.

Artículo 30. Absorción y compensación.

Artículo 31. Pagas extras.

Artículo 32. Plus de transporte.

Artículo 33. Accidentes y enfermedades; antiabsentismo.

Artículo 34. Ayuda por hijos discapacitados.

Artículo 35. Dietas.

Artículo 36. Seguro complementario.

Artículo 37. Prendas de trabajo.

TÍTULO TERCERO

Contratos de trabajo especiales

Artículo 38. Contratos formativos.

Artículo 39. Contratos temporales.

TÍTULO CUARTO

Faltas y Sanciones

Artículo 40. Potestad sancionadora.

Artículo 41. Faltas leves.

Artículo 42. Faltas graves.

Artículo 43. Faltas muy graves.

Artículo 44. Régimen sancionador.

Artículo 45. Sanciones máximas.

Artículo 46. Prescripción.

TÍTULO QUINTO

Disposiciones Diversas

Artículo 47. Seguridad, salud y prevención de riesgos laborales.

Artículo 48. Indemnizaciones por extinción de contratos.

Artículo 49. Formación profesional.

Artículo 50. Evitación del acoso sexual.

Artículo 51. Previsión social.

Artículo 52. Gestión medioambiental.

Artículo 53. Actividades sindicales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

TÍTULO PRIMERO

Convenio Colectivo

CAPÍTULO PRIMERO

Partes negociadoras

Artículo 1.- Determinación de las partes negociadoras.

Este Convenio Colectivo de Trabajo ha sido negociado entre la FEDERACIÓ CATALANA DE COMERCIANTS DE MOBLES, integrada por el Gremi Provincial del Comerç de Mobles de Barcelona, Associació de Comerciants de Mobles de Girona i Comarques, Gremi de Moblistes de Lleida i provincia, Gremi Provincial del Comerç de Mobles de Tarragona, i Gremi d'Equipament de Cuines i Banyes de Catalunya, de una parte; y de otra por las centrales sindicales CC.OO.- FEDERACIÓ DE COMERÇ, HOSTELERIA I TURISME DE CATALUNYA y UGT-FEDERACION DE CATALUNYA DE TRABAJADORES DE COMERCIO, DE HOSTELERIA, TURISMO Y JUEGO, que en el día de su firma ostentan la mayoría absoluta de representantes sindicales en el sector del Comercio de Muebles, CNAE 5244 y 52440, de Cataluña.

CAPÍTULO SEGUNDO

Ámbito de aplicación

Artículo 2.- Ámbito funcional.

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

No obstante, las disposiciones de este Convenio tienen el carácter de supletorias para las empresas y trabajadores que sigan rigiéndose por otros convenios distintos al presente; pero cualquiera de las citadas empresas y trabajadores podrán asumir de mutuo acuerdo, y en cualquier momento, la exclusividad de éste convenio.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

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

Artículo 4.- Ámbito personal..

Este Convenio afecta a todos los trabajadores de los ámbitos funcional y territorial definidos en este convenio.

No obstante el contenido del presente Convenio no será de aplicación a las personas que se encuentren comprendidas en algunos de los supuestos contemplados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en el supuesto de relaciones laborales de carácter especial, el régimen disciplinario.

Artículo 5.- Ámbito temporal

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2004, con independencia de la fecha de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Su duración será de tres años hasta el 31 de diciembre del 2006.

A partir del 1 de enero del 2007, este convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, salvo denuncia fehaciente con 30 días de antelación a la mencionada fecha de vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO TERCERO

Aplicación del Convenio

Artículo 6.- Prelación de normas y derecho supletorio

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

Artículo 7.- Condiciones más beneficiosas y garantías "ad personam".

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

Artículo 8.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 9.- Comisión Paritaria.

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

En caso de no llegarse a un acuerdo, se podría solicitar la mediación del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya .

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio Colectivo.
- b) Asesoramiento y emisión de informes en relación con las categorías profesionales no reguladas en este Convenio.
- c) Intervención mediadora en las reclamaciones salariales, sanciones y despidos cuando afecten a cinco o más personas en una misma empresa.
- d) Intervención delante de la administración pública y de las instituciones privadas para exigir el cumplimiento del presente Convenio.
- e) La comisión estará facultada para incorporar al Convenio Colectivo los acuerdos que pudieran alcanzarse en el ámbito estatal.
- f) Estudiará y resolverá la creación de nuevas categorías profesionales definiendo sus funciones.
- g) En general, para todo aquello que se le encomiende en este Convenio.

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

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

- Domicilio de CC.OO: Vía Laietana, nº 16, 2ª planta de 08003-BARCELONA.
- Domicilio de U.G.T.: Rambla Santa Mónica, 10, 2ª planta 08002-BARCELONA.
- Domicilio Patronal: Muntaner, nº 48-50, 1º 3ª 08011-BARCELONA

Artículo 10.- Canon de negociación

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

a) Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio deberán ingresar la cantidad de 9 euros por cuenta de UGT en "La Caixa", oficina de Rambla, 30 de Barcelona, cuenta corriente nº 2100-3290-41-2500020758 y por cuenta de CC.OO. donde esta establezca.

b) Todas las empresas a las que es de aplicación el presente Convenio deberán ingresar la cantidad de 9 euros por cada trabajador de su plantilla en la cuenta de la Federació Catalana de Comerciants de Mobles, en el Banco de Sabadell, oficina de Gran Vía de les Corts Catalanes, 549, cuenta corriente 1081909.

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

TÍTULO SEGUNDO

Condiciones de trabajo

CAPÍTULO PRIMERO

Organización del trabajo

Artículo 11.- Organización del trabajo.

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

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

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

CAPÍTULO SEGUNDO

Estructura profesional

Artículo 12.- Clasificación profesional.

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

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

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

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

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

Artículo 13.- Factores de valoración.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 14.- Grupos profesionales.

Grupo profesional I.

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

-Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Grupo profesional II.

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

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

Grupo profesional III.

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

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

Grupo profesional IV.

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

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

Grupo Profesional V.

-Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto

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

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

Grupo Profesional 0.

-Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Artículo 15.- Categorías profesionales.

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

A) PERSONAL MERCANTIL

a) Encargado de Establecimiento

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

b) Vendedor de Primera

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

Para dicho cometido deberá tener conocimientos suficientes de los artículos, accesorios y complementos que expenda para orientar, convencer a los clientes y

rematar la venta. Estos conocimientos deberán haber sido adquiridos durante los años de permanencia en la Empresa, y complementados por los cursos de formación necesarios.

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

c) Vendedor de Segunda

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

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

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

d) Ayudante

Es el empleado que auxilia tanto al Vendedor de 1ª como al de 2ª en las funciones propias de éstos facilitándoles su labor.

e) Aspirante

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

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

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

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

B) PERSONAL ADMINISTRATIVO

a) Jefe de Administración.

Es el empleado que tiene la responsabilidad y dirección de la administración y contabilidad del establecimiento, teniendo el mando directo del personal administrativo, y estando solo subordinado al Encargado. Entre sus varias funciones están la gestión de cobros y pagos, declaración y pago de seguros sociales de toda la plantilla, llevar al día la contabilidad, etc.

b) Contable-Cajero.

Es el empleado que, bajo la dirección y responsabilidad del Jefe de Administración, realiza las funciones propias de éste que le son delegadas. En ausencia del Jefe de Administración le sustituye en todas sus funciones.

c) Oficial Administrativo.

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

d) Auxiliar Administrativo.

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

e) Cobrador.

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

f) Aspirante

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

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

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

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

C) PERSONAL TÉCNICO Y DE OFICIO

a) Decorador

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

b) Estilista

Es el empleado que se dedica a la decoración del establecimiento comercial y colabora con el equipo de ventas en el asesoramiento de los clientes.

c) Dibujante-Proyectista

Es el empleado que teniendo conocimientos suficientes de dibujo, proyectismo e informática a nivel de usuario, colabora a la venta de muebles plasmando gráficamente proyectos de amueblamiento y decoración de clientes, y también de exposición y escaparate.

d) Profesional de Oficio de Primera

Es el empleado que dominando la técnica y práctica de su oficio, realiza dichos trabajos en el establecimiento y fuera de él, tanto para la venta e instalación, como para la exposición y almacenaje.

e) Profesional de Oficio de Segunda

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

f) Profesional de Oficio Reformista

Es el empleado que se dedica a la adecuación de los espacios interiores del habitaje, con conocimientos generales de alicatado, fontanería, electricidad y varios, respecto a edificaciones ya construidas.

g) Ayudante de reformista

Es el empleado que ayuda al Profesional de Oficio Reformista en sus trabajos.

h) Chófer-Mecánico

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

i) Chofer

Es el empleado que teniendo el carnet de conducir clase C1, conduce los vehículos de transporte de la empresa, y distribuye género y mercancías a los domicilios de los clientes, y a los distintos centros de trabajo de la Empresa.

j) Pulimentador

Es el empleado que se ocupa del pulimentado, brillo y presentación de los muebles para su mejor venta y entrega.

k) Mozo-Peón

Es el empleado que realiza el traslado, movimiento y manipulado de mercancías y otros objetos, dentro y fuera del establecimiento, y realiza cualquier trabajo que requiera esfuerzo físico.

l) Aspirante

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

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

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

D) PERSONAL SUBALTERNO

a) Recepcionista-Telefonista

Es el empleado cuyas funciones principales son atender la recepción de personas, y la recepción y envío de mensajes telefónicos, personales, pos- tales, telefax e informáticos.

b) Personal de Limpieza

Es el empleado que se ocupa de la limpieza de las dependencias de la empresa, así como de todos los objetos y géneros depositados en la misma.

c) Aspirante

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

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

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

Artículo 16.- Grupos y categorías profesionales.

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

GRUPOS	MERCANTIL	ADMINISTRATIVO	TÉCNICO Y DE OFICIO	SUBALTERNO
V	Encargado Establecimiento	Jefe de Administración	Decorador	
IV	Vendedor 1ª	Contable-Cajero	Estilista	
			Prof. de Oficio 1ª	
			Prof. de Oficio Reformista	
			Chófer-Mecánico	
III	Vendedor 2ª	Oficial adm.	Prof. de Oficio 2ª	
			Ayudante de Reformista	
			Chófer	
II	Ayudante	Auxiliar adm.	Dibujante-Proyectista	
		Cobrador		
IA			Mozo	Recepcionista-Telefonista
			Pulimentador	
IB				Personal de Limpieza
IC	Aspirante 18-20	Aspirante 18-20	Aspirante 18-20	Aspirante 18-20
	Aspirante 16-18	Aspirante 16-18	Aspirante 16-18	Aspirante 16-18

Artículo 17.- Ascensos.

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

Artículo 18.- Pluralidad de funciones.

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

CAPÍTULO TERCERO

Ingreso, período de prueba, cese.

Artículo 19.- Ingreso en la empresa.

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

Artículo 20.- Período de prueba.

El período de prueba queda establecido de la siguiente forma:

-Todo el personal del grupo mercantil y los titulados del grupo técnico y de oficio: tres meses

-Resto del personal: un mes

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

Artículo 21.- Dimisión y término de preaviso.

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

-Un mes, si es técnico o titulado.

-Quince días para el resto de personal.

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

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

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

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

CAPÍTULO CUARTO

Tiempo de trabajo

Artículo 22.- Jornada laboral y flexibilidad de horario.

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

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

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

Artículo 23.- Descanso semanal.

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

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

Artículo 24.- Vacaciones.

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

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

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

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

Artículo 25.- Licencias y permisos.

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

- a) Por matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho del trabajador/a, 15 días naturales,
- b) Por matrimonio de hijos, hermanos o ascendientes del trabajador/a, 1 día natural.
- c) Por nacimiento de hijo del trabajador, 3 días naturales completos o 12 horas laborales dentro del período de 10 días, a elección del trabajador. Si necesitase realizar un desplazamiento al efecto, podrá ampliarse hasta 2 días más.
- d) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento del cónyuge, o pareja de hecho inscrita en el correspondiente Registro, descendientes, ascendientes consanguíneos o afines, y hermanos, 2 días naturales, que podrán ampliarse hasta 3 días más, cuando el trabajador necesite desplazarse al efecto,
- e) Por traslado de su domicilio habitual, 1 día,
- f) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

Artículo 26.- Excedencias y preavisos.

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

Durante el primer año a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad; finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan esta excedencia.

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

CAPÍTULO QUINTO

Percepciones salariales y extrasalariales

Artículo 27.- Retribuciones.

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

Los distintos incrementos salariales para el 2004 son los que resultan de la comparación entre las tablas salariales anexas para 2004 y las tablas salariales definitivas de 2003, los cuales han sido calculados de forma ponderada mejorando los salarios mas bajos, y con efectos desde el 1 de enero de 2004.

Si el IPC real de 2004 fuera superior al 2,5%, el salario base de las tablas anexas se incrementará en la diferencia hasta dicho IPC real, solo a los efectos de fijar la tabla definitiva de 2004, sin efectos económicos retroactivos..

Estas tablas salariales definitivas de 2004 servirán como base para establecer las tablas salariales definitivas del 2005, incrementadas en el 2,5%.

Si el IPC real de 2005 fuera distinto a alguno de los anteriores aumentos, en cuanto se conozca dicho IPC real, se corregirán adecuándolos a dicho IPC real, solo a los efectos de fijar la tabla definitiva de 2005, sin efectos económicos retroactivos.

El incremento salarial del 2006 será el del IPC previsto por el Gobierno del Estado, aplicándose de forma lineal en todas las categorías.

Si el IPC real de 2006 fuera superior al IPC previsto, en cuanto se conozca dicho IPC real, se corregirán adecuándolos a dicho IPC real, a todos los efectos, tanto para fijar la tabla definitiva de 2006, como para pagar los atrasos correspondientes.

Artículo 28.- Retribuciones al personal que cobra comisiones.

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

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

Artículo 29.- Cláusula de no vinculación salarial.

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

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

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

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

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar, ante la

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

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

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

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

Artículo 30.- Absorción y compensación.

Serán únicamente absorbibles y compensables los aumentos concedidos por las empresas a cuenta del presente Convenio, a partir del 1 de enero de 2004.

Artículo 31.- Pagas extras.

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

Únicamente se excluirán para el cómputo del salario real, a los efectos de estas gratificaciones, las retribuciones que se perciban, comisiones por ventas o entregas, así como las horas extraordinarias y los demás conceptos especificados en la legislación vigente

Artículo 32.- Plus de transporte.

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

Artículo 33.- Accidentes e Incapacidades transitorias; antiabsentismo.

En caso de accidente laboral, las empresas abonarán los correspondientes subsidios que por tal concepto pudieran corresponder al trabajador, y la diferencia

existente entre aquéllos y el 100% del salario base, complemento de convenio y antigüedad (sí procede).

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

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

Artículo 34.- Ayuda por hijos discapacitados.

Se establece una ayuda de 6,01 euros por mes natural y por hijo discapacitado para aquellos trabajadores que lo tengan a su cargo.

Artículo 35.- Dietas.

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

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

Artículo 36.- Seguro complementario.

Las empresas contratarán para sus productores un seguro complementario, por importe de 18.010,00 euros para los casos de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajador, como consecuencia de un accidente laboral. Si sobreviniere la muerte, tendrán derecho al percibo de dicho capital los beneficiarios del fallecido.

Artículo 37.- Prendas de trabajo.

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

TÍTULO TERCERO

Contratos de Trabajo Especiales

Artículo 38.- Contratos formativos.

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

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

Artículo 39.- Contratos temporales.

Los contratos temporales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. El período máximo, dentro del cual se podrán realizar, será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido.

TÍTULO CUARTO

Faltas y sanciones

Artículo 40.- Potestad sancionadora.

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

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

Artículo 41.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Artículo 42.- Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

Artículo 43.- Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la

referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

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

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

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

Artículo 44.- Régimen sancionador.

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

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

Artículo 45.- Sanciones máximas.

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 46.- Prescripción.

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

TÍTULO QUINTO

Disposiciones Diversas

Artículo 47.- Seguridad, salud y prevención de riesgos laborales.

A efectos de promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, la cual

establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

Artículo 48.- Indemnizaciones por extinción de contratos.

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

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

Artículo 49.- Formación profesional.

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

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

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

Artículo 50.- Evitación del acoso sexual.

Todas las personas tienen derecho, al respeto de su intimidad y a la debida consideración en su dignidad.

Se considerará acoso sexual en el trabajo a un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se dé en el ámbito de las relaciones laborales y que la persona que lo realice sepa o deba saber, que este comportamiento no es deseado por la persona objeto del mismo, incidiendo la negativa o la aceptación de éste comportamiento en la situación laboral de la persona que los sufre, creándose con esta conducta un entorno laboral intimidatorio y hostil.

Artículo 51.- Previsión social.

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

Artículo 52.- Gestión medioambiental.

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

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

Artículo 53.- Actividades sindicales.

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera

Las tablas salariales anexas a este Convenio tienen el carácter de voluntarias para las empresas y trabajadores que sigan rigiéndose por otros convenios distintos al presente; pero cualquiera de las citadas empresas y trabajadores podrán asumir de mutuo acuerdo y en cualquier momento la exclusividad de este convenio.

Disposición Transitoria Segunda

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

presente por la insuficiente asimilación e implantación en otros convenios colectivos de distintos ramos.

Disposición Transitoria Tercera

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

Consecuente con la exposición anterior:

1. La aplicación de dicho convenio es totalmente voluntaria en cada provincia, sin que nunca se fuerce o intente la aplicación por ninguna de las partes, empresarial o trabajadora, contra la voluntad de la otra, tal como se recoge en el artículo 2 (ámbito funcional) y en la disposición transitoria primera.
2. Los Convenios por los que se han venido rigiendo hasta ahora continúan plenamente vigentes, con sus sucesivas modificaciones y actualizaciones, 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 su artículo 8.
3. Este Convenio no es de aplicación en las provincias de Lleida, Tarragona y Girona hasta que no exista acuerdo voluntario y conjunto de aplicación de los Gremios y Sindicatos de los respectivos ámbitos territoriales, que siguen rigiéndose, hasta que éste se produzca, por sus Convenios de Comercio.