

Convenio colectivo del comercio de muebles de Catalunya. Resumen

VIGOR 2023-2024

Código de Conv. Núm. 79001695012000

(DOGC, 22-09-2023)

RESUMEN

1. Entrada en vigor y duración
 - 1.1. Ámbito funcional
 - 1.2. Ámbito temporal
 - 1.3. Prelación de normas y derecho supletorio
2. Condiciones económicas
 - 2.1. Retribuciones
 - 2.2. Tablas salariales mensuales desde 01/01/2023
 - 2.3. Retribuciones al personal que cobra comisiones
 - 2.4. Pagas extraordinarias
 - 2.5. Piezas de trabajo
3. Revisión salarial del convenio colectivo
 - 3.1. Tablas salariales 2024 (DOGC, 26-03-2024)
 - 3.2. Incrementos salariales
4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
 - 4.1. Jornada laboral
 - 4.2. Descanso semanal
 - 4.3. Vacaciones
 - 4.4. Trabajo en domingo y festivos
 - 4.5. Trabajo a distancia
5. Permisos y excedencias
 - 5.1. Licencias retribuidas
 - 5.2. Excedencias por cuidado de familiares
6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
 - 6.1. Plus de transporte
 - 6.2. Dietas
7. Tipos de contratos de trabajo y su duración
 - 7.1. Contratos formativos de alternancia
 - 7.2. Contratos de relevo y jubilación parcial
 - 7.3. Contratos por circunstancias de la producción
 - 7.4. Contratación de trabajadores con discapacidad
 - 7.5. Contratos a tiempo parcial
 - 7.6. Indemnización por extinción de contratos
8. Periodos de prueba
9. Régimen disciplinario
 - 9.1. Faltas
 - 9.2. Sanciones
 - 9.3. Prescripción
10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
11. I.T. Condiciones especiales
 - 11.1. Incapacidades temporales: enfermedades y accidentes
 - 11.2. Ayuda por hijos/as con discapacidad
 - 11.3. Seguro complementario

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

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

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

1.2. Ámbito temporal

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo, entrarán en vigor a todos los efectos, el día 1 de enero del 2023, con independencia de la fecha de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Su duración será por dos años hasta el 31 de diciembre del 2024.

Denuncia y revisión: a partir del día 31 de diciembre de 2024, el Convenio colectivo de trabajo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso que sea denunciado reglamentariamente por cualquiera de las partes firmantes del convenio con legitimidad para hacerlo de conformidad al artículo 87.2 del ET, entre los 90 días y los 30 días antes de la finalización de la fecha de vigencia del convenio o la fecha del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente convenio seguirá aplicándose el mismo en régimen de ultra actividad hasta la firma del nuevo convenio.

1.3. Prelación de normas y derecho supletorio

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de manera preferente y prioritaria.

Con carácter supletorio en el no previsto en el presente convenio, se aplicará el texto refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por el R.D.L. 2/2015 de 23 de octubre publicado en el BOE de 24 de octubre de 2015 y sus modificaciones posteriores, así como las otras disposiciones laborales y de carácter general que sean aplicables.

En las Zonas Turística (Z1 y Z2) término municipal de Barcelona, será aplicable el Acuerdo social para la apertura de los establecimientos comerciales en el domingo y festivos en la zona turística del término municipal de Barcelona, de fecha 21 de febrero de 2022.

2. Condiciones económicas

2.1. Retribuciones

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

Las empresas a fecha de la entrada del presente convenio establecerán un sistema de incentivos para los trabajadores con grupo de vendedor/a. Tendrán que acordar con la representación legal del/de la trabajador/a o con el/la trabajador/a con categoría de vendedor/a, en ausencia de representación legal, un sistema de incentivos y/o comisiones sobre el importe de las ventas (sin IVA) que haya realizado, que como mínimo será del 1% sobre la venta (sin IVA) realizada. Si entre empresario y trabajadores existe un incentivo más beneficioso, será aplicable el artículo 7 del presente convenio. Se excluye de esta disposición las empresas cuya actividad principal sea la reforma de interior de cocinas y baños.

2.2. Tablas salariales mensuales desde el 1/01/2023

Grupos	Mercantil	Administrativo	Técnico y de oficio	Subalterno
V	Encargado de establecimiento	Jefe administrativo	Decorador/a	
		Responsable RRHH	Técnico/a reformas de interiores	
IV	Vendedor/a 1ª	Contable-cajero/a	Estilista	

Grupos	Mercantil	Administrativo	Técnico y de oficio	Subalterno
			Prof. de oficio 1ª	
			Prof. de oficio reformista	
			Chófer-mecánico	
III	Vendedor/a 2ª	Oficial administrativo	Prof. de oficio 2ª	
			Ayudante de reformista	
			Chófer	
II	Ayudante de vendedor/a	Auxiliar administrativo	Dibujante-proyectista	
		Cobrador/a		
IA			Ayudante de montador y almacén	Recepcionista-telefonista
			Pulidor/a	
I			Personal de limpieza	Personal de limpieza

Tabla salarial mensual del personal que cobra comisiones

Grupo	Categoría	Salario base de grupo	Complemento por plus convenio	Salario total	PTD
V	Encargado/a	849,73	428,45	1.278,18	3,88
IV	Vendedor/a 1ª	832,29	312,94	1.145,23	3,88
III	Vendedor/a 2ª	817,52	275,68	1.093,20	3,88
II	Ayudante	806,10	201,90	1.008,00	3,88

Tabla salarial mensual del personal que no cobra comisiones

Grupo	Categoría	Salario base de grupo	Complemento por plus convenio	Salario total	PTD
V	Jefe administrativo/a	1.278,18	74,35	1.352,53	3,88
	Decorador/a	1.278,18	74,35	1.352,53	3,88
	Encargado/a	1.278,18	0,00	1.278,18	3,88
	Técnico reformas de interiores	1.278,18	74,35	1.352,53	3,88
	Responsable RRHH	1.278,18	74,35	1.352,53	3,88
IV	Contable-cajero/a	1.145,23	72,79	1.218,02	3,88
	Estilista	1.145,23	72,79	1.218,02	3,88
	Prof. de oficio 1ª	1.145,23	0,00	1.145,23	3,88
	Prof. de oficio reformista	1.145,23	0,00	1.145,23	3,88
	Chófer-mecánico	1.145,23	0,00	1.145,23	3,88
	Vendedor/a 1ª	1.145,23	0,00	1.145,23	3,88
III	Oficial administrativo/a	1.093,21	85,39	1.178,60	3,88

Grupo	Categoría	Salario base de grupo	Complemento por plus convenio	Salario total	PTD
	Prof. de oficio 2ª	1.093,21	0,00	1.093,21	3,88
	Ayudante de reformista	1.093,21	0,00	1.093,21	3,88
	Chófer	1.093,21	0,00	1.093,21	3,88
	Vendedor/a 2ª	1.093,21	0,00	1.093,21	3,88
II	Auxiliar administrativo/a	988,94	88,22	1.077,16	3,88
	Cobrador/a	988,94	62,66	1.051,60	3,88
	Dibujante-proyectista	1.008,00	0,00	1.008,00	3,88
	Ayudante de vendedor/a	1.000,44	7,56	1.008,00	3,88
IA	Ayudante de montador y almacén	986,61	58,15	1.044,76	3,88
	Pulidor/a	986,61	36,63	1.023,24	3,88
	Recepcionista-Telefonista	1.006,17	1,83	1.008,00	3,88
I	Personal de limpieza	1.006,17	1,83	1.008,00	3,88

PTD (Plus transporte diario)

2.3. Retribuciones al personal que cobra comisiones

Para el personal de ventas, y como complemento retributivo del salario base señalado en el artículo anterior, se establece un plus convenio, cuya cuantía, por especialidades, se establece en la columna correspondiente de las tablas salariales.

Si las cantidades percibidas por los trabajadores en concepto de comisión por ventas, tal como se establece en el artículo anterior, si no superan la cuantía del plus convenio, la comisión no se reportará. Si la comisión supera la cuantía del plus convenio, a la comisión se le tendrá que compensar la cuantía de plus convenio establecida en las tablas salariales, por absorción, y se reportará la diferencia.

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

2.4. Pagas extraordinarias

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

Navidad, beneficios y verano. Retribuidas en razón de 30 días de salario real y abonables: la primera de éstas en día hábil inmediatamente anterior al 22 de diciembre de cada año; la segunda, dentro del primer trimestre del año, y la tercera, durante la primera quincena de julio.

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

2.5. Piezas de trabajo

Cuando las empresas exijan una uniformidad a sus trabajadores, estas empresas entregarán a los trabajadores/as dos prendas de ropa de trabajo cada año; la forma y la calidad de éstas tienen que ser las adecuadas a la utilidad a que se destinen. El/la trabajador/a las tiene que utilizar y conservar en estado de limpieza. Para mantener esta limpieza, la empresa pagará un plus de limpieza de ropa, que tendrá naturaleza extrasalarial, de 55€/años.

Las empresas que no exijan uniformidad a sus trabajadores, no están obligadas a pagar este plus extrasalarial.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Tablas salariales 2024 (DOGC, 26-03-2024)

I. De conformidad con el artículo 27 del Convenio no procede aplicar la revisión salarial, sobre las tablas publicadas 2023 por ser el IPC 2023 (3,1%) inferior al incremento pactado (4%), por consiguiente, las tablas del 2023 se consideran definitivas.

II. Determinar las tablas salariales 2024 de conformidad con las previsiones contenidas en el artículo 27 del Convenio para cuyos efectos son a partir del 1/1/2024 y, que se acompaña a la presente Acta, una vez leído en su totalidad.

Tablas salariales mensuales 01/01/2024

Grupos	Mercantil	Administrativo	Técnico y de oficio	Subalterno
V	Encargado/a de establecimiento	Jefe administrativo/a	Decorador/a	
		Responsable RRHH	Técnico/a reformas de interiores	
IV	Vendedor/a 1ª	Contable-cajero	Estilista	
			Prof. de oficio 1ª	
			Prof. de oficio reformista	
			Chofer-mecánico	
III	Vendedor/a 2ª	Oficial administrativo/a	Prof. de oficio 2ª	
			Ayudante de reformista	
			Chofer	
II	Ayudante de vendedor/a	Auxiliar administrativo/a	Dibujante-proyectista	
		Cobrador/a		
IA			Ayudante de montador y almacén	Recepcionista-telefonista
			Pulidor/a	
I				Personal de limpieza

Tabla salarial del personal que cobra comisiones

Grupo	Categoría	Salario base de grupo	Complemento para plus convenio	Salario total	PTD
V	Encargado/a	875,22	441,31	1.316,53	4,00
IV	Vendedor/a 1ª	857,26	322,33	1.179,59	4,00
III	Vendedor/a 2ª	842,05	283,95	1.126,00	4,00
II	Ayudante	830,28	228,12	1.058,40	4,00

Tabla salarial mensual del personal que no cobra comisiones

Grupo	Categoría	Salario base de grupo	Complemento por categoría	Salario total	PTD
V	Jefe administrativo/a	1.316,53	76,58	1.393,11	4,00
	Decorador/a	1.316,53	76,58	1.393,11	4,00
	Encargado/a	1.316,53	0,00	1.316,53	4,00
	Técnico reformas de interiores	1.316,53	76,58	1.393,11	4,00
	Responsable RRHH	1.316,53	76,58	1.393,11	4,00

Grupo	Categoría	Salario base de grupo	Complemento por categoría	Salario total	PTD
IV	Contable-cajero	1.179,59	74,97	1.254,56	4,00
	Estilista	1.179,59	74,97	1.254,56	4,00
	Prof. de oficio 1ª	1.179,59	0,00	1.179,59	4,00
	Prof. de oficio reformista	1.179,59	0,00	1.179,59	4,00
	Chofer-mecánico	1.179,59	0,00	1.179,59	4,00
	Vendedor/a 1ª	1.179,59	0,00	1.179,59	4,00
	III	Oficial administrativo/a	1.126,01	87,95	1.213,96
Prof. de oficio 2ª		1.126,01	0,00	1.126,01	4,00
Ayudante de reformista		1.126,01	0,00	1.126,01	4,00
Chófer		1.126,01	0,00	1.126,01	4,00
Vendedor/a 2ª		1.126,01	0,00	1.126,01	4,00
II		Auxiliar administrativo/a	1.018,61	90,87	1.109,48
	Cobrador/a	1.018,61	64,54	1.083,15	4,00
	Dibujante-proyectista	1.018,61	39,79	1.058,40	4,00
	Ayudante de vendedor/a	1.030,45	27,95	1.058,40	4,00
	IA	Ayudante de montador y almacén	1.016,21	59,89	1.076,10
Pulidor/a		1.016,21	42,19	1.058,40	4,00
Recepcionista-telefonista		1.036,36	22,04	1.058,40	4,00
I	Personal de limpieza	1.036,36	22,04	1.058,40	4,00

PTD (Plus transporte diario)

3.2. Incrementos salariales

Para el año 2023 las tablas salariales son las resultantes de incrementar un 4,00% las tablas salariales del año 2022 con efectos del 1 de enero de 2023 y de conformidad con el anexo I.

Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior a 4%, se aplicará un incremento adicional, máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2024.

Para el año 2024 las tablas salariales son las resultantes de incrementar un 3,00% las tablas salariales del año 2023 con efectos del 1 de enero de 2024.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional, máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025.

Las empresas abonarán en un plazo máximo de hasta el 31/10/2023, los atrasos correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023.

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada laboral y flexibilidad de horario

La jornada máxima será de 1.792 horas anuales efectivas de trabajo, respetar toda aquella jornada inferior que se venga realizando con anterioridad, en el cual caso será esta la jornada máxima en los mencionados centros de trabajo. La distribución será de común acuerdo entre las empresas y los representantes legales del personal, si hay, o los/las trabajadores/as. En caso de que no haya acuerdo, tiene que intervenir la Comisión Paritaria del convenio y, en última instancia, la autoridad laboral competente. En todo caso, hace falta atenerse a lo que dispone la legislación vigente en Cataluña sobre horarios comerciales.

Para jornadas ininterrumpidas, mínimo de 5 horas, se dispondrá de un descanso de 15 minutos. (Para jornadas inferiores, no se dispondrá de descanso). Para jornadas ininterrumpidas superiores a 5 horas, el descanso será de 25 minutos. En los dos casos, el descanso tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

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

No se puede hacer ninguna hora extraordinaria, no obstante, y en atención al párrafo anterior, cuando el personal de venta o de reparto, tengan que acabar una venta o una entrega y eso comporte una ampliación de la jornada de aquel día, se tiene que descontar esta ampliación, de común acuerdo, en los 60 días naturales siguientes, compensándola con tiempo libre.

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

Registro de jornada

Las empresas procederán al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el cual de manera fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora, que tendrá que incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecer.

El establecimiento de un sistema de registro de jornada en las empresas no tiene que suponer la alteración de la jornada pactada ni de su cómputo tal como se viniera dando en las empresas.

Se tienen que garantizar los derechos de negociación, información y consulta con las representaciones legales de las personas trabajadoras de los diferentes centros de trabajo para concretar implantación y puesta en marcha de los registros de jornada.

El sistema de registro de jornada en ningún caso podrá atentar contra los derechos de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

El sistema de registro de jornada tendrá que documentar de manera fiable, invariable y no manipulable y estar a la disposición de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y de las personas trabajadoras en los términos previstos legalmente.

4.2. Descanso semanal

Las empresas, respetando el cómputo semanal, tienen que acordar con su personal entre Delegado/a y Comité de empresa, si hay, o sino directamente con los trabajadores y las trabajadoras, la distribución del descanso semanal. El descanso semanal será de 2 días. No obstante, según las necesidades de la empresa y del mercado, este descanso podrá ser seguido o no, de conformidad a los pactos entre las partes. Sin perjuicio de lo que se dispone en el artículo 37.1 del ET.

No obstante, para conciliar la vida familiar, y de conformidad a los turnos de trabajo, dentro de la jornada laboral, las empresas estarán obligadas y, por lo tanto, las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho, a establecer un descanso semanal de un sábado y domingo seguidos, cada 2 meses.

Para las empresas de 5 o menos trabajadores, está la posibilidad de omitir esta obligación de descanso semanal de sábados y domingos, cada 2 meses, siempre que haya pacto expreso entre la empresa y el trabajador/a.

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

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

4.3. Vacaciones

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

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

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa en lo que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha diferente a la de la incapacidad

temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de este precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya acabado el año natural al hecho de que correspondan.

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

Durante el periodo de vacaciones las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir la retribución de comisiones y/o incentivos. Para tal efecto se abonará la media de incentivo y/o comisiones percibida en los últimos seis meses anteriores al periodo de disfrute de las vacaciones.

4.4. Trabajo en domingo y festivos

Las empresas que decidan abrir los establecimientos durante los domingos y/o festivos autorizados por la Dirección General de Comercio del Departamento de Empresa y Trabajo de la Generalitat de Catalunya y los Ayuntamientos, tendrán que abonar a las personas que los trabajen 12,50 euros por hora trabajada, más una hora de compensación o bien, a elección de las personas trabajadoras, dos (2) horas por hora trabajada en el domingo y/o festivo, a disfrutar dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Las horas complementarias que se realicen para trabajar los domingos y festivos de apertura autorizada también tendrán la misma compensación de 12,50 euros por hora trabajada, más una hora de compensación o bien, a elección de las personas trabajadoras, 2 horas por hora trabajada en el domingo y/o festivo, a disfrutar dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

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

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

4.5. Trabajo a distancia

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

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

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

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

La empresa abonará a la persona trabajadora que trabaje a distancia o teletrabaje la cantidad de 1,50 euros brutos al mes/día efectivo de trabajo a distancia o teletrabajo. Esta cantidad tendrá por objeto compensar, de manera integral y a tanto alzado, a la persona trabajadora para aquellos gastos añadidos que se deriven del trabajo a distancia/teletrabajo.

5. Permisos y excedencias

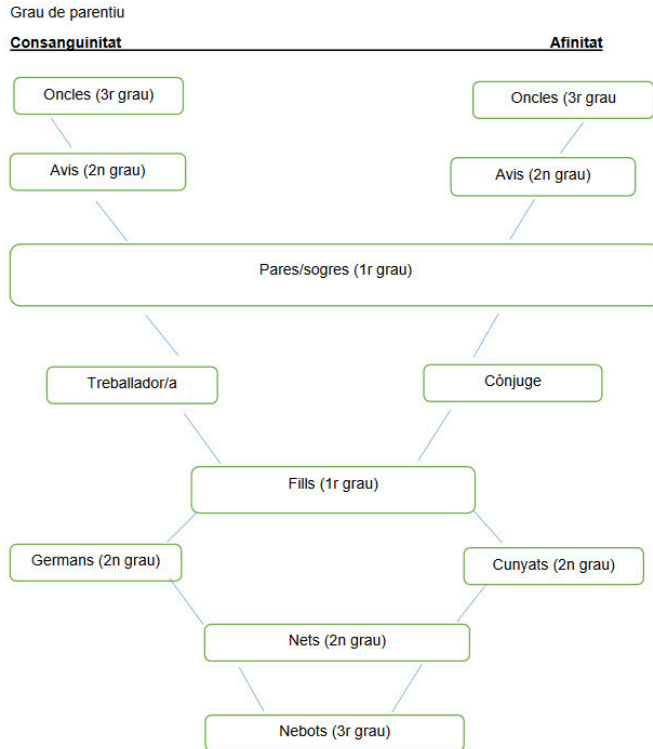
5.1. Licencias retribuidas

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

- a. Por matrimonio o pareja estable/de hecho del trabajador/a: 15 días naturales.
- b. Por matrimonio de hijos, hermanos o ascendientes del/de la trabajador/a: 1 día natural.
- c. Cinco días por accidente, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica ambulatoria que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- d. Dos por muerte del cónyuge o pareja de hecho inscrita en el correspondiente Registro, descendientes, ascendientes consanguíneos o afines hasta el 2º grado.
- e. Por traslado de su domicilio habitual: 1 día.
- f. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un periodo determinado, hace falta atenerse a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a compensación económica.

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

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



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

- g. Cuando el trabajador precise de asistencia a consultorio médico, tanto en la Sanidad pública como privada, de hospitalización, enfermedad grave y/o intervención quirúrgica ambulatoria que requiera reposo, previo aviso y justificación, el permiso se podrá disfrutar por parte del trabajador/a de manera consecutiva o alterna desde el momento que se produzca el hecho causante determinante de la hospitalización hasta la finalización del mismo supuesto.
- h. Para acompañar a familiares de hasta primer grado de afinidad o consanguinidad que ingresen de urgencias en centros hospitalarios, clínicas tanto privadas como públicas y/o Centros de Atención primaria, el permiso será de 3 días.
- i. Permiso retribuido para acompañar a familiares de hasta primer grado de afinidad o consanguinidad a tratamientos por enfermedad grave, el permiso será de 3 días.
- j. Por asuntos propios, 1 día, retribuido y no recuperable (con cargo a la jornada máxima anual). Adicionalmente, para aquellos trabajadores/as con una antigüedad de 10 años en la empresa, se tendrá derecho a uno (1) día más asuntos propios.
- k. Acumulación de lactancia: el permiso de lactancia recogido en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores consistirá en la acumulación de 1 hora por día hasta que el menor llegue a la edad de 9 meses.

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

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

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

- a. Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos.
- b. Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo.
- c. Formalización de la relación de pareja estable en escritura pública.

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

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

5.2. Excedencias por cuidado de familiares

Las personas trabajadoras tienen derecho a un periodo de excedencia, no superior a 3 años, para cuidar de cada hijo, tanto si lo es por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con finalidades de adopción o acogimiento permanente, que cuentan desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia. De duración no superior a dos años, los trabajadores para atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad y/o por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no ejerza actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, el periodo de duración del cual podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generan este derecho para el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso, la empresa ofrecer un plan alternativo que garantice el disfrutar de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin a la que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo que se establezca en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a qué participación tendrá que ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido este tiempo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

6.1. Plus de transporte

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

6.2. Dietas

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

En compensación de aquellos gastos, la justificación de los cuales no sea posible, el personal tiene derecho, además, a una dieta diaria de 2,64 euros y 5,19 euros respectivamente para el año 2023, y de 2,72 euros y 5,34 euros para el año 2024, dependiendo de si en el desplazamiento hace falta pernoctar o no.

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Contratos formativos de alternancia

Esta modalidad contractual, tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

El contrato actual se atenderá a las siguientes reglas:

- Se podrá celebrar con personas que carezcan de la calificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.
- En caso de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato sólo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- La actividad ejercida por la persona trabajadora en la empresa tendrá que estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinar e integrar en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y

convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades con empresas y entidades colaboradoras.

- d. La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que tendrá que contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento en el plan formativo individual en la empresa, según lo que se prevé en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Este centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora a la empresa.
- e. Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- f. Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.
- g. La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollar al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de varios periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogar mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de este título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
- h. Sólo podrá celebrar un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.
No obstante, podrán formalizar contratos de formación en alternancia con varias empresas sobre la base del mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del catálogo citado, siempre que estos contratos respondan a diferentes actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.
- i. El tiempo de trabajo efectivo, que tendrá que ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en este Convenio colectivo.
- j. No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido ejercido con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
- k. Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, excepto en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán hacer trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.
Excepcionalmente, podrán realizar actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollar en otros periodos, a causa de la naturaleza de la actividad.
- l. No podrá establecer periodo de prueba en estos contratos.
- m. La retribución será equivalente al salario del grupo profesional y nivel salarial categoría que se ocupe, en atención en las labores a desarrollar por el contratado en formación. Y en proporción a la jornada de trabajo establecida legalmente.

En todo el no regulado en el presente artículo en relación a esta modalidad contractual formativa estará a las previsiones contenidas en el artículo 11 del Estatuto de los trabajadores y normativa de desarrollo.

7.2. Contrato de relevo y jubilación parcial

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

7.3. Contratos por circunstancias de la producción

Las contrataciones efectuadas al amparo del artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores podrá tener una duración máxima de seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogar, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de esta duración máxima.

A la finalización del contrato eventual, a no ser que se proceda a su contratación indefinida, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea aplicable.

7.4. Contratación de trabajadores con discapacidad

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

Para la aplicación del artículo 42 de la Ley General de discapacidad, Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, en las empresas, las partes negociadoras del presente convenio recomiendan que el acceso al empleo ordinario como medio para el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de las plantillas tiene que ser la regla general, y la aplicación de medidas alternativas tiene que tener carácter excepcional.

7.5. Contratos a tiempo parcial

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

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, el personal podrá consolidar, si voluntariamente lo desea, el 25% de la cantidad mínima de horas complementarias obligadas a que se hayan repetido anualmente durante dos años continuados a partir del 1/01/ 2023. La consolidación empezará a producir a primeros de enero de 2024.

7.6. Indemnización por extinción de contratos

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

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

8. Período de prueba

El periodo de prueba queda establecido de la manera siguiente:

- Todo el personal de los grupos V, IV y III: seis meses
- El resto de personal: un mes

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

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

Se consideran faltas leves, las siguientes:

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

Se consideran faltas graves, las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

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

Se consideran faltas muy graves, las siguientes:

1. La inasistencia al trabajo de más de dos días en un año sin la autorización pertinente o una causa justificada.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo. También la realización de negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin la autorización expresa de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de ésta.
4. La provocación de la desaparición o la inutilización o el origen de desperfectos en materiales, utensilios, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, bienes y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como los compañeros de trabajo o cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa, o durante la jornada laboral, en cualquier otro sitio.
6. La violación del secreto de la correspondencia o de los documentos reservados de la empresa, o la explicación a personas extrañas a ésta del contenido de éstos.
7. El inicio de peleas y jaranas frecuentes con los compañeros de trabajo.
8. La falta notoria de respeto o consideración hacia el público.
9. Los malos tratos de palabra o de obra o la falta grave de respeto y consideración hacia los jefes o sus familiares, así como los compañeros o subordinados.
10. Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter moral o sexual. Si la conducta mencionada es llevada a cabo valiéndose de una posición jerárquica, supone una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por parte de un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador reconocido legalmente, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La falta de aseo y limpieza habitual y continuada de índole tal que pueda afectar al proceso productivo y la imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual o la drogodependencia manifestada durante la jornada laboral y en el puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez son constitutivos de falta grave.
14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por algún derecho que las leyes reconozcan.
15. La reincidencia en una falta grave, aunque sea de naturaleza diferente, siempre que se cometa en los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

9.2. Sanciones

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

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

9.3. Prescripción

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

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

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

- Un mes, para técnicos o titulados
- Quince días, para el resto de personal

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

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

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

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

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Incapacidades temporales: enfermedades y accidentes

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

11.2. Ayuda por hijos/as con discapacidad

Se establece una ayuda de 12,48 euros por mes natural y por hijo/a discapacitado/a a aquellos/as trabajadores/as que tengan uno a su cargo.

11.3. Seguro complementario

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

[Descargar pdf](#)