

**OTRAS DISPOSICIONES****DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO****RESOLUCIÓN EMT/3192/2023, de 20 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio de muebles de Cataluña 2023-2024 (código de convenio 79001695012000).**

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector del Comercio de muebles de Cataluña 2023-2024, suscrito en fecha 7 de junio de 2023 y enmendado en fecha 3 de julio de 2023, por parte de la representación social por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT de Cataluña (FESMC-UGT), y por la Federación de Servicios de CCOO de Cataluña, y por la parte empresarial, por la Federación Catalana de Comerciantes de Muebles y por el Gremio de Reformas de Interiores de Cataluña, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña.

Resuelvo:

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

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

Barcelona, 20 de julio de 2023

Òscar Riu Garcia

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

Traducción literal del texto firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio de muebles de Cataluña 2023-2024

Título primero

Convenio colectivo

Capítulo primero

## Partes negociadoras

### Artículo 1

#### Determinación de las partes negociadoras

Este Convenio colectivo, lo han negociado, de una parte la Federación Catalana de Comerciantes de Muebles, representada por su presidente el Sr. Emiliano Maroto Rebollo; así también el Gremio de Reformas de Interiores de Cataluña, representados por el Sr. José Luis Rivera Gancedo y la Sra. María Isabel Torrents Moyano; y el Sr. Ignacio Lizán Mauri, en calidad de asesor de ambos; y de la otra parte, por las organizaciones sindicales de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT de Cataluña (FeSMC-UGT), y la Federación de Servicios de CCOO de Cataluña, en su condición de Comisión negociadora del Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio de muebles de Cataluña para los años 2023 y 2024, CCAE 2009, epígrafe 4759.

## Capítulo segundo

### Ámbito de aplicación

### Artículo 2

#### Ámbito funcional

Este convenio es de cumplimiento obligado para todas las empresas cuya actividad principal es el comercio de muebles del hogar, de cocina, de baño, de oficinas, y de sus complementos; y que comporten los trabajos y reformas necesarias 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 los trabajadores y empresas incluidas en el sector de comercio del mueble que estén aplicando convenio provincial de comercio en general, a menos que las organizaciones sindicales y patronales firmantes, acuerden el contrario, y en cualquier momento, la exclusividad de este convenio.

### Artículo 3

#### Ámbito territorial

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

### Artículo 4

#### Ámbito personal

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

### Artículo 5

#### Ámbito temporal

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo, entrarán en vigor a todos los efectos, el día 1 de enero del 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.

CVE-DOGC-B-23258105-2023

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.

## 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 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.

#### Artículo 7

##### Condiciones más beneficiosas y garantías ad personam

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

#### Artículo 8

##### Vinculación a la totalidad

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

#### Artículo 9

##### Comisión Paritaria

Para interpretar y velar por el cumplimiento de este convenio en caso de que surjan discrepancias, o de cualquier cuestión que se suscite cuya competencia sea atribuida por ley o por acuerdos posteriores resulten de aplicación a ésta. Se nombra una Comisión Paritaria, compuesta de cuatro representantes empresariales, designados por la Federación Catalana de Comerciantes de Muebles y el Gremio de Reformas de Interiores de Cataluña, y otros cuatro de sociales, designados por los sindicatos firmantes.

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

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

CVE-DOGC-B-23258105-2023

desde la recepción del escrito resolverá.

A las reuniones podrán asistir con voz, pero sin voto a los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

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

La Comisión Paritaria tiene las funciones siguientes:

- a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo de trabajo, así como la vigilancia al cumplimiento de lo pactado.
- b) Intervenir, arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de mutuo acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas a los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.
- c) Facultades de aplicación e interpretación del presente convenio en los términos establecidos legalmente.
- d) Determinar y confeccionar la tabla 2024 de conformidad con las previsiones contenidas en el artículo 27 del presente convenio.

Las discrepancias que puedan surgir en la Comisión Paritaria como consecuencia del desarrollo de las tareas asignadas se someterán a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

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

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

- Domicilio de CCOO: Vía Layetana, 16, 2.ª planta, 08003 Barcelona.
- Domicilio de la FESMC-UGT: Rambla Arrabal, 29-35, 4ª planta 08001-Barcelona.
- Domicilio patronal: Muntaner, 48-50, 1º 3ª, 08011 Barcelona.

## Título segundo

### Condiciones de trabajo

#### Capítulo primero

##### Organización del trabajo

##### Artículo 10

###### Organización del trabajo

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

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

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

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

## Capítulo segundo

### Estructura profesional

#### Artículo 11

##### Clasificación profesional

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

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

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

Este criterio de clasificación no tiene que suponer que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de trabajos complementarios que sean básicos.

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

#### Artículo 12

##### Factores de valoración

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

- a) Conocimientos: para la valoración de este factor se tienen que tener en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de los conocimientos y experiencias mencionados.
- b) Iniciativa: para la valoración de este factor hay que tener en cuenta el grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de trabajos o funciones.
- c) Autonomía: para la valoración de este factor se tiene que tener en cuenta el grado de dependencia jerárquica en la ejecución de los trabajos o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: para la valoración de este factor hay que tener en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: para la valoración de este factor se tienen que tener en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las cuales se ejerce el mando.
- f) Complejidad: para la valoración de este factor hay que tener en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores enumerados antes en la tarea o sitio encomendado.

#### Artículo 13

##### Grupos profesionales

##### Grupo profesional I

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

Formación: conocimientos elementales relacionados con las tareas que desarrollan.

#### Grupo profesional IA

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

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

#### Grupo profesional II

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

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

#### Grupo profesional III

Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de trabajos diversos, realizados por un conjunto de colaboradores. Son trabajos complejos pero homogéneos que, aunque no impliquen responsabilidad de mando, tienen un grado elevado de contenido intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

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

#### Grupo profesional IV

Criterios generales: funciones que implican la realización de trabajos técnicos complejos y heterogéneos, con objetivos globales definidos y un grado elevado de exigencia en cuanto a autonomía, iniciativa y responsabilidad. Tareas que comportan la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores, en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional, funciones que implican una responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias que emanan del personal que pertenece al grupo profesional V o de la propia dirección, a los cuales se tiene que rendir cuenta de la gestión. Funciones que suponen la realización de trabajos técnicos de complejidad más alta e, incluso, la participación en la definición de los objetivos concretos para alcanzar en un campo, con un grado elevado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en este cargo de especialidad técnica.

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

#### Grupo profesional V

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

## Artículo 14

### Especialidades

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

#### A) Personal mercantil

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### B) Personal administrativo

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

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

c) Oficial administrativo/a: es el empleado/a que, con los conocimientos suficientes de la gestión contable, administrativa e informática a nivel de usuario de la empresa, realiza los trabajos propios del Departamento Administrativo y la gestión de cobro a clientes, bajo la dirección del jefe administrativo y del contable-cajero.

d) Auxiliar administrativo/a: es el empleado/a que, con conocimientos básicos de la gestión contable, administrativa e informática a nivel de usuario de la empresa, realiza los trabajos propios del departamento Administrativo, auxiliando en jefes, contables y oficiales administrativos.

CVE-DOGC-B-23258105-2023

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

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

#### C) Personal técnico y de oficio

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

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

c) Dibujante-Proyectista: es el empleado/a que tiene conocimientos suficientes de dibujo, proyección e informática a nivel de usuario. Colabora en la venta de muebles plasmando gráficamente proyectos de amueblamiento y decoración para los clientes, y también proyectos de exposición y escaparatismo.

d) Profesional de oficio de primera: es el empleado/a que domina la técnica y la práctica de su oficio, realiza estos trabajos dentro y fuera el establecimiento, tanto para la venta y la instalación como para la exposición y el almacenaje.

e) Profesional de oficio de segunda: es el empleado/a que, con los conocimientos suficientes de su oficio, realiza estos trabajos dentro y fuera el establecimiento, tanto para la venta y la instalación como para la exposición y el almacenaje.

f) Profesional de oficio reformista: es el empleado/a que se dedica a la adecuación de los espacios interiores de la vivienda, con conocimientos generales de enladrillar, lampistería, electricidad y varios, con respecto a edificaciones ya construidas.

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

h) Chófer-mecánico: es el empleado/a que tiene que tener el carnet de conducir de la clase C1 y conocimientos suficientes de mecánica. Conduce y se encarga del mantenimiento de los vehículos de transporte de la empresa. Distribuye género y mercancías en los domicilios de los clientes, y a los diferentes centros de trabajo de la empresa.

i) Chófer: es el empleado/a que tiene el carnet de conducir de la clase C1 y conduce los vehículos de transporte de la empresa. Distribuye género y mercancías en los domicilios de los clientes, y a los diferentes centros de trabajo de la empresa.

j) Pulidor: es el empleado/a que se ocupa del pulimento, el abrillantamiento y la presentación de los muebles para su mejor venta y para su entrega.

k) Ayudante de montador y almacén: es el empleado/a que realiza el traslado, el movimiento y la manipulación de mercancías dentro y fuera del establecimiento, y realiza cualquier trabajo que requiera esfuerzo físico.

I) Técnico/a en reformas de interiores: es la persona trabajadora que en posesión del correspondiente título, diploma y/o certificación profesional, que acredite la experiencia que lo acredita como tal, asesora al cliente y presupuesta los trabajos de adecuación de los espacios interiores; proyecta y diseña los mismos; planifica y organiza; programa su contratación y lleva a término la coordinación de los mismos, los controla y supervisa llevando a cabo las correcciones precisas con al finalidad que la realización de los trabajos se lleve a cabo con la calidad exigida y dentro del plazo acordado; efectúa el seguimiento de los mismos así como su gestión económica hasta su finalización.

#### D) Personal subalterno

a) Recepcionista-telefonista: es el empleado/a que tiene como principales funciones atender la recepción de personas y recibir y enviar mensajes telefónicos, personal, postal, informático y de telefax.

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



## Artículo 15

## Grupos y especialidades profesionales

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

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

## Artículo 16

## Ascensos

Después de dos años de antigüedad en la especialidad o puesto de trabajo de ayudante, se asciende automáticamente a la de vendedor de segunda; después de dos años de antigüedad en el grupo de vendedor de segunda, se asciende automáticamente a la de vendedor de primera.

## Artículo 17

## Movilidad funcional

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

## Capítulo tercero

### Ingreso, periodo de prueba, despido y cese

#### Artículo 18

##### Ingreso en la empresa

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

#### Artículo 19

##### Periodo de prueba

El periodo de prueba queda establecido de la manera siguiente:

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

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

#### Artículo 20

##### Dimisión y fin con preaviso

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

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

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

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

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

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

## Capítulo cuarto

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 21

##### Jornada laboral y flexibilidad de horario

La jornada máxima será de 1.792 horas anuales efectivas de trabajo, respetar toda aquella jornada inferior

CVE-DOGC-B-23258105-2023

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 desarrollar 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.

## Artículo 22

### 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.

## Artículo 23

### Trabajo en domingos y festivos

Las empresas que decidan abrir los establecimientos durante los domingos y/o festivos autorizados por la Dirección General de Comercio del Departamento de Empresa y 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, la elección de las personas trabajadoras, 2 horas por hora trabajada en el domingo y/o festivo, a disfrutar dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

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

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

## Artículo 24

### Vacaciones

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

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

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

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

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

## Artículo 25

### Licencias retribuidas

El personal si avisa con antelación y lo justifica adecuadamente, puede faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por 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.

CVE-DOGC-B-23258105-2023

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.

(Véase la imagen al final del documento)

[Cuadro parentesco Convenio comercio mueble 2023.pdf](#)

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

CVE-DOGC-B-23258105-2023

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.

## Artículo 26

### 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.

## Capítulo quinto

### Percepciones salariales y extrasalariales

## Artículo 27

### Retribuciones

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

Para el año 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.

CVE-DOGC-B-23258105-2023

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.

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.

## Artículo 28

### Retribuciones al personal que cobra comisiones

Para el personal de ventas, y como complemento retributivo del salario base señalado en el artículo anterior, se establece un plus convenio, cuya cuantía, por especialidades, se establece en la columna correspondiente de 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 considerar como comisiones las cantidades anuales inferiores a las que se fijan como plus convenio, en el que por este concepto queda garantizada su percepción.

## Artículo 29

### Consolidación y compensación

Serán únicamente absorbibles y compensables los aumentos concedidos por las empresas a cuenta del presente convenio a partir del 1 de enero de 2021. En consecuencia, no serán compensables y absorbibles conceptos retributivos percibidos antes del 1/01/2023.

## Artículo 30

### Pagas extraordinarias

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

Navidad, beneficios y verano. Retribuidas en razón de 30 días de salario real y abonables: la primera de 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.

## Artículo 31

### Plus de transporte

En concepto de indemnización para gastos de traslado a los centros de trabajo, los empresarios y las empresarias tienen que satisfacer a su personal el importe íntegro por día trabajado que por este concepto

CVE-DOGC-B-23258105-2023

figura en las tablas salariales anexas, independientemente de si el personal asalariado tiene un contrato de tiempo completo o a tiempo parcial.

#### Artículo 32

##### Incapacidades temporales: enfermedades y accidentes

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común y/o por accidente laboral, con o sin hospitalización, las empresas tienen que abonar los subsidios correspondientes que por este concepto puedan corresponder al personal, y la diferencia que hay entre 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.

#### Artículo 33

##### Ayudas 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.

#### Artículo 34

##### Dietas

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

En compensación de aquellos gastos, la justificación de los cuales no sea posible, el personal tiene derecho, además, a una dieta diaria de 2,64 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.

#### Artículo 35

##### Seguro complementario

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

#### Artículo 36

##### Piezas de trabajo

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.

#### Artículo 37

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

Por acuerdo entre la empresa y representación legal de los trabajadores/as, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, previo el desarrollo de un periodo de consultas. Cuando el



CVE-DOGC-B-23258105-2023

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

### Título tercero

#### Contratos de trabajo especiales

#### Artículo 38

##### Contratos formativos 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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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

CVE-DOGC-B-23258105-2023

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.

## Artículo 39

### 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%.

## Artículo 40

### 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.

#### Artículo 41

##### 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.

#### Artículo 42

##### Contratos a tiempo parcial

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

#### Título cuarto

##### Faltas y sanciones

#### Artículo 43

##### Potestad sancionadora

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

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

#### Artículo 44

##### Faltas leves

Se consideran faltas leves, las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. El no cursar en el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por un motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. La falta de comunicación en la empresa de cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no estén en presencia de público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por poco tiempo. Si como consecuencia de este se originara un perjuicio grave en la empresa o se hubiera causado un riesgo a la integridad de las personas, esta falta puede ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de índole tal que pueda afectar al proceso productivo y la imagen de la empresa.

8. La falta de atención al público con la corrección y diligencia adecuadas.

9. La inasistencia de un día al trabajo sin la autorización que hace falta o una causa justificada.

#### Artículo 45

##### Faltas graves

Se consideran faltas graves, las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a los que se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuera reiterada o implicara quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo, o que de esta se derivara un perjuicio para la empresa o para las personas, puede ser calificada como falta mucho grave.
3. Un descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. La simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en que haya público o que trasciendan a 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.

#### Artículo 46

##### Faltas muy graves

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.

CVE-DOGC-B-23258105-2023

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.

#### Artículo 47

##### Régimen sancionador

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

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

#### Artículo 48

##### Sanciones máximas

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

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

#### Artículo 49

##### Prescripción

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

#### Título quinto

## Disposiciones diversas

### Artículo 50

#### Seguridad, salud y prevención de riesgos laborales

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

### Artículo 51

#### Indemnizaciones por extinción de contratos

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

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

### Artículo 52

#### Formación profesional

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

Solamente des del diálogo y la colaboración se puede avanzar en la consecución de los objetivos planteados, que permitan la modernización de las empresas y una mayor capacidad competitiva, que dependen en gran medida, de un nivel adecuado de calificación profesional tanto de los trabajadores como de los empresarios. Por eso se acuerda:

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

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

### Artículo 53

#### Previsión social

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

### Artículo 54

CVE-DOGC-B-23258105-2023

## Gestión medioambiental

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

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

## Artículo 55

### Actividades sindicales

Con respecto a funciones sindicales y garantías, hay que atenerse a lo que se disponga en cada momento.

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

## Artículo 56

### Bolsa de trabajo

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

## Artículo 57

### Solución de conflictos colectivos

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

## Título sexto

### Políticas de igualdad

## Artículo 58

### Planes y medidas de igualdad

Se estará a lo establecido en la Ley de igualdad orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a lo dispuesto en el RDL 6/2019.

Los planes de igualdad serán obligatorios para empresas con una plantilla superior a 50 personas trabajadoras.

CVE-DOGC-B-23258105-2023

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

Dichas medidas tendrán que ser dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se tiene que confeccionar un diagnóstico negociado de forma previa con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

Proceso de selección y contratación.

Clasificación profesional.

Formación.

Promoción profesional.

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

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

Infrarepresentación femenina.

Retribuciones.

Prevención del acoso sexual y en razón de sexo.

Salud laboral con perspectiva de género.

Guía integral para mujeres víctimas de violencia de género.

Sensibilización y comunicación

## Artículo 59

### Violencia de género

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

### Permisos

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

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

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

## Artículo 60

### Adaptación de la jornada

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

Ambas partes acuerdan establecer como principios rectores para su concesión:

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



Víctimas de violencia de género.

Con hijos menores de 12 años.

Hijos mayores de 12 años con discapacidad física o psíquica.

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

Situaciones familiares, todavía limitadas en el tiempo, que pudieran alterar la vida personal o familiar.

Ejemplos: enfermedades crónicas, tratamientos oncológicos, situaciones de divorcio, custodia compartida o situaciones análogas.

Personas que cursen estudios oficiales reglados.

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

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

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

El contenido de la contestación será:

Aceptar la solicitud

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

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

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

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

## Artículo 61

### Trabajo a distancia

La prestación de servicios bajo modalidad de teletrabajo tiene que atender 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

CVE-DOGC-B-23258105-2023

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.

## Artículo 62

### Derecho a la desconexión digital

1. Con el fin de garantizar el con respecto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

2. Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá:

#### a) Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital

1. Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

2. Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital con respecto a los mandos, así como con respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.

3. Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.

4. Garantizar el con respecto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.

5. Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora.

3. En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá el tamaño y circunstancias empresariales.

## Disposiciones finales

### Disposición final primera

#### Principio de igualdad retributiva

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

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

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

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

### Disposición final segunda

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

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

#### Disposición final tercera

##### Protección a las trabajadoras víctimas de la violencia de género

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

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

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

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

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

#### Disposición final cuarta

##### Protección contra el acoso sexual y moral

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

#### I. Definiciones

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

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

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

CVE-DOGC-B-23258105-2023

convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a.

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

## II. Protocolo de actuación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Disposiciones transitorias

### Disposición transitoria primera

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

### Disposición transitoria segunda

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

De acuerdo con la exposición precedente:

1. La aplicación del mencionado convenio tiene que hacerse teniendo presente el recogido al artículo 2 (ámbito funcional) y a la disposición transitoria primera.

CVE-DOGC-B-23258105-2023

2. Que los convenios por los cuales se han ido dirigiendo hasta ahora continúen plenamente vigentes, con sus modificaciones y actualizaciones sucesivas, hasta que ambas partes, en pacífico y mutuo acuerdo, pacten la aplicación de este convenio, que tendrá que ser con vinculación a la totalidad de su contenido, tal como establece el artículo 8.

3. Este convenio será de aplicación en las provincias de Lérida, Tarragona y Gerona en la medida en que las organizaciones empresariales y sindicales provinciales se adhieran al presente de conformidad con el expuesto anteriormente.

## Anexo I

Tablas salariales mensuales desde el 1/01/2023

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	
			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

CVE-DOGC-B-23258105-2023

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
	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

CVE-DOGC-B-23258105-2023

	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)

(23.258.105)

Grau de parentesco

**Consanguinitat**

**Afinidad**

