



RESOLUCIÓ de 3 d'octubre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de magatzemistes de la fusta de la província de Barcelona per als anys 2019-2020 (codi de conveni núm. 08002855011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de magatzemistes de la fusta de la província de Barcelona, subscrit, per la part patronal, pel Gremi del Comerç de la Fusta de Catalunya (FUSTACA) i, per la part social, per CCOO i UGT el dia 5 de juliol de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de magatzemistes de la fusta de la província de Barcelona per als anys 2015-2018 (codi de conveni núm. 08002855011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE ALMACENISTAS DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2019 AL 2020

TÍTULO PRELIMINAR

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte la Federació de Construcció i Serveis de CCOO de Catalunya, y la Federació de Industria, Construcció y Agro de la UGT de Catalunya, como representación sindical y, por la otra parte el gremi del Comerç de la fusta de Catalunya (FUSTACA), en representación empresarial.

Las partes firmantes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo de Barcelona y provincia, dedicados principal y complementariamente a Almacenes de Madera.

Asimismo las partes firmantes de este Convenio se comprometen a participar en las negociaciones que hagan falta con la finalidad de llegar a un convenio laboral para todo el territorio de Catalunya.

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente Convenio empezará a regir a todos los efectos, el día 1 de enero de 2019, siendo su duración hasta el 31 de diciembre del 2020 y se prorrogará a partir de su vencimiento de un año a otro por reconducción tacita siempre que no haya denuncia formulada por cualquiera de las partes.

La denuncia se deberá efectuar con una antelación mínima de tres meses a la expiración del Convenio o de cualquiera de sus prorrogas ante la autoridad laboral competente manteniéndose en vigor su articulado hasta la fecha del nuevo Convenio.

Artículo 3. *Clasificación y descripción de las funciones en los grupos profesionales.*

Criterios generales:

3.1 El presente artículo sobre clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el Convenio general de la madera fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales, todo ello teniendo en cuenta la singularidad del Convenio de almacenistas pactado en el presente convenio.

3.2. La clasificación y definición de los grupos profesionales será la siguiente:

GRUPO PROFESIONAL 0

Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Dentro de este grupo se encuadra las siguientes categorías y sus definiciones existentes en anteriores convenios:

Gerente: es la persona que ostenta la representación y la máxima responsabilidad y dirección en todos los ámbitos de la empresa.

GRUPO PROFESIONAL 1

Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Dentro de este grupo se encuadra las siguientes categorías y sus definiciones existentes en anteriores convenios:

Director de departamento: es la persona que tiene la dirección y la máxima responsabilidad de un departamento de la empresa con poderes limitados al ámbito de su competencia.

GRUPO PROFESIONAL 3

Son aquellos trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humano, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estado organizativo menor.

Dentro de este grupo se encuadra las siguientes categorías y sus definiciones existentes en anteriores convenios:

Jefe de departamento: (de ventas, de compras, de contabilidad, personal, informática, etc.) Es el empleado, con o sin poderes, que lleva la responsabilidad directa de su departamento bajo

las órdenes del gerente o del director del departamento. Para desempeñar su función utilizará todos los medios mecánicos e informáticos puestos a su alcance.

Jefe de establecimiento o de sucursal: es el empleado con o sin poderes que, bajo las órdenes del gerente o del director del departamento correspondiente, realiza todas las funciones que sean necesarias para el normal funcionamiento del centro de trabajo a su cargo. Para desarrollar su trabajo utilizará todos los medios mecánicos e informáticos que sean puestos a su alcance.

GRUPO PROFESIONAL 4

Son aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Dentro de este grupo se encuadra las siguientes categorías existentes y sus definiciones en anteriores convenios:

Oficial administrativo de primera: es el empleado que tiene a su cargo un servicio determinado de administración y/o contabilidad dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con empleados a sus órdenes o sin ellos. Para desarrollar su trabajo utilizará todos los medios mecánicos e informáticos que sean puestos a su alcance.

Encargado de almacén y/o de transporte: es el trabajador que está al frente del almacén o de un departamento del mismo o de los transportes, máquinas, etc. Y que posee los conocimientos propios para su desempeño. Podrá transportar cualquier tipo de vehículo y para el desarrollo de su trabajo utilizará todos los medios mecánicos e informáticos puestos a su alcance.

Supervisor de ventas: es el viajante que distribuye, dirige controla y lleva la responsabilidad directa de los demás viajantes de la empresa, realizando además todos los trabajos administrativos propios de su cargo.

GRUPO PROFESIONAL 5

Son aquellos trabajadores/as que ejecutan tareas bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un periodo de adaptación.

Estos trabajadores/as podrán conducir carretillas elevadoras (toro) de más de cinco toneladas.

Dentro de este grupo se encuadra las siguientes categorías y sus definiciones existentes en anteriores convenios:

Capataz (cap de colla) o encargado de sección: es el trabajador que dirige, vigila y participa también en los trabajos que realizan los especialistas de tercera como carga y descarga, distribución de mercancías, etc. Y que ejerce funciones de mando respecto de los mismos, puede llevar cualquier tipo de vehículo y para desarrollar su trabajo utilizará todos los medios mecánicos e informáticos puestos a su alcance.

Oficial administrativo de segunda: es el empleado de oficina que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones auxiliares de contabilidad. Para desarrollar su trabajo utilizará todos los medios mecánicos e informáticos que sean puestos a su alcance. Y podrán ser utilizados fuera del establecimiento para realizar sus tareas administrativas y para el control de movimientos de mercaderías e inventarios.

Viajante o corredor: es el empleado que, al servicio exclusivo de la empresa realiza los habituales visitas comerciales para ofrecer artículos, tomar nota de pedidos, informar a los clientes y transmitir los encargos recibidos, pudiendo ser empleado por la empresa en trabajos administrativos o mercantiles fuera del tiempo dedicado a los viajes.

Profesionales de oficio: son los operarios que realizan habitualmente en la empresa trabajos propios de un oficio determinado. Según el grado de preparación se clasificarán en oficiales de primera, de segunda y ayudantes. Pertencerán a este grupo únicamente los oficiales de primera y segunda, pero no los ayudantes. El aserrador de madera y sus derivados se considerará oficial de segunda.

Todos los profesionales de oficio pueden ser utilizados en trabajos propios de almacén de maderas.

Conductor de vehículo mecánico pesado: es el trabajador cuya misión consiste en conducir vehículos de tracción mecánica, colaborando en los trabajos de carga y descarga de las mercancías que transporta, así como de otros trabajos del almacén.

Pertencen a este grupo los conductores de primera es decir aquellos en posesión de carné de conducir de primera que lleva vehículos que requieren tal categoría de carné para ser conducidos.

GRUPO PROFESIONAL 6

Pertencen a este grupo aquellos trabajadores/as que ejecuten tareas con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

Los trabajadores/as de este grupo podrán conducir carretillas elevadoras (toros) de hasta cinco toneladas, con el curso de habilitación correspondiente.

Dentro de este grupo se encuadra las siguientes categorías y sus definiciones existentes en anteriores convenios:

Ayudantes profesionales de oficio: son los operarios que ayudan a aquellos operarios que realizan habitualmente en la empresa trabajos propios de un oficio determinado.

Auxiliar administrativo: es el empleado de oficina que se dedica a las operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas e inherentes a los trabajos de oficina, provistos de los oportunos medios mecánicos e informáticos puestos a su alcance y podrán ser utilizados fuera del establecimiento para realizar sus tareas administrativas y para el control de movimientos de mercaderías e inventarios.

Viajante o corredor de primer año: es el empleado que durante el primer año de vigencia de su contrato estando al servicio exclusivo de la empresa realiza los habituales viajes para ofrecer artículos, tomar nota de pedidos, informar a los clientes y transmitir los encargos recibidos, pudiendo ser empleado por la empresa en trabajos administrativos o mercantiles fuera del tiempo dedicado a los viajes.

Dependiente: cuando un especialista de segunda se dedica preferentemente a realizar ventas y tiene conocimientos de los diversos artículos de forma que puede orientar al cliente en sus compras y sepa cubicar, es llamado dependiente. Durante el tiempo que no realiza ventas puede ser utilizado para los demás trabajos de almacén. Estará capacitado para llevar carretillas y para desarrollar su trabajo utilizará todos los medios mecánicos e informáticos puestos a su alcance.

Especialista: es el operario que, con conocimiento de las distintas clases de artículos existentes en el almacén sabe conocer las dimensiones, medir, clasificar y estibar en forma adecuada, según el trato especial que requiera cada artículo. Colabora en la atención de clientes y en la entrega de pedidos, carga y descarga. Se clasificarán en especialista de primera que es el que puede llevar carretillas de más de cinco toneladas y realizar las funciones propias de conductor de furgoneta de acuerdo con las necesidades del reparto, especialista de segunda que es el que puede llevar carretillas de hasta cinco toneladas y en especialista de tercera que es el trabajador empleado en las faenas de carga, descarga y remoción y, en general en toda clase

de trabajos que requieran esfuerzo físico y un mínimo de atención, bien se realicen éstos en interior o fuera del almacén.

Conductor de vehículo mecánico ligero: es el trabajador cuya misión consiste en conducir vehículos de tracción mecánica, colaborando en los trabajos de carga y descarga de las mercancías que transporta, así como de otros trabajos del almacén.

Pertencen a este grupo los conductores de segunda que, poseyendo carné de conducir de segunda clase conduce los restantes vehículos.

Cobrador: es el operario que realiza el cobro en plaza de los recibos, facturas y demás documentos de crédito, debiendo de ejecutar los demás trabajos similares que les ordenen sus superiores y completando sus trabajos de cobrador con los de auxiliar administrativo.

GRUPO PROFESIONAL 7

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específico ni período de adaptación.

Los trabajadores/as de este grupo para desarrollar su labor podrán utilizar de forma ocasional carretillas con una carga máxima de 2000 kg. De forma expresa se excluyen trabajos de carga y descarga de camiones.

Dentro de este grupo se encuadra las siguientes categorías y sus definiciones existentes en anteriores convenios:

Vigilante o sereno: es el trabajador que tiene como cometido guardar o vigilar el recinto que se le haya encomendado.

Personal de limpieza: es el que se ocupa de la limpieza y aseo del local. Su remuneración será la que por el mismo lapso de tiempo corresponde al especialista de tercera.

Mozo de almacén: es aquel trabajador que realiza las operaciones de auxiliares de recepción, almacenaje, colocación, mantenimiento y expedición de materiales en el almacén según ordenes concretas con un alto grado de dependencia. Para su labor podrá utilizar de forma ocasional carretillas con una carga máxima de 2000 kg. De forma expresa se excluyen trabajos de carga y descarga de camiones.

Si la empresa, por cualquier motivo, hubiera de contratar o cubrir una vacante correspondiente a las funciones de especialista o ayudante de oficio del grupo 6 se realizará con el ascenso, en la medida de lo posible, de aquellos trabajadores que realicen las funciones de mozo de almacén/reponedor.

Para cualquier categoría profesional no especificada en la anterior relación se estará a lo que determine la Ordenanza laboral de la madera.

Artículo 4. *Retribuciones.*

Se establece que el incremento para los años 2019 y 2020 será el equivalente al IPC anual fijado en diciembre de 2018 para 2019 y el fijado en diciembre de 2019 para el 2020. Los incrementos se aplicarán desde el 1 de enero de 2019 y 2020 respectivamente.

Artículo 5. *Caso especial.*

No obstante las normas de carácter general que se han establecido en el artículo anterior, los vendedores que perciban comisiones, tienen garantizados los mismos mínimos fijados es este Convenio para su grupo. En el supuesto de que durante el año 2019 y siguientes el total

percibido por comisiones supere en algún mes la suma de los 280 EUR, tal cantidad será absorbida por las comisiones mensualmente.

Artículo 6. *Dietas.*

Durante el año 2019 y 2020 y siguientes el importe de la media dieta será de 10,50 EUR cada día y el importe de la dieta completa será de 48,00 EUR. En el caso de la dieta completa el empresario deberá pagar las cantidades superiores previa justificación. En los años sucesivos dichos importes se incrementarán con el mismo porcentaje del convenio.

Cuando por circunstancias ajenas a su voluntad el trabajador/a deba satisfacer gastos de manutención y alojamiento superiores a la dieta devengada, será reembolsado/a por la empresa previa autorización de ésta para realizar el gasto y posterior justificación documental correspondiente de que se ha incurrido efectivamente en el mismo.

Artículo 7. *Absorción y compensación.*

Los incrementos salariales que se originen en la negociación del presente convenio, podrán ser absorbidos en su totalidad de cualquier concepto salarial incluido en la nómina, excepto los complementos ad personam y aquellos que sean originarios por la realización de horas extraordinarias o devengo de primas de producción resultantes de la aplicación de un sistema de métodos y tiempos para el cálculo de las mismas así como las primas acordadas entre la empresa y los comités de empresa o delegados de personal que sean por calidad o cantidad de trabajo.

Los trabajadores que en el momento de la firma del presente convenio tengan un salario base convenio superior al salario de referencia del grupo profesional, mantendrán la diferencia con la creación de un complemento ad personam. Este complemento no será absorbible, ni compensable y será revalorizable con el incremento salarial que corresponda a cada año.

Los salarios anuales de referencia para el año 2019 de cada grupo profesional son los siguientes:

Grupo profesional 0: 37.946,44 EUR
Grupo profesional 1: 33.251,87 EUR
Grupo profesional 3: 26.982,81 EUR
Grupo profesional 4: 24.153,32 EUR
Grupo profesional 5: 22.053,48 EUR
Grupo profesional 6: 20.822,28 EUR
Grupo profesional 7: 18.760,70 EUR

Artículo 8. *Período de prueba.*

De acuerdo con el convenio estatal de la madera, podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso exceda de:

- Técnicos titulados superiores (grupo 0): 6 meses
- Técnicos de grado medio o sin título y personal administrativos cualificados (grupo 1,3 y 4): 2 meses
- Personal de oficio y aux. administrativo (grupo 5 y 6): 1 mes
- El resto de personal (grupo 7) : 20 días naturales

Artículo 9. *Contratación de los trabajadores.*

La contratación de trabajadores se efectuará de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los trabajadores y a la normativa específica vigente para cada modalidad contractual, aplicándose dentro de este marco legal general, el que para cada caso está regulado en el convenio estatal de la madera.

A fin de fomentar nuevas contrataciones fijas en el sector y a fin de contemplar la adecuación gradual de los conocimientos y habilidades de los trabajadores a los requerimientos del puesto de trabajo se retribuye la contratación indefinida inicial de los trabajadores encuadrados en los grupos 6 y 7 del presente convenio. Se fija un salario para estos grupos 6 y 7 para el primer año de contratación de un 86% sobre el salario convenio que se perciba en el momento de su contratación, de un 91% para el segundo año de contratación, de un 96 % para el tercero y del 100% a partir del cuarto año. No será de aplicación el salario de nuevo ingreso en caso de no mantenerse el contrato durante un período mínimo de tres años. En caso de despido reconocido o declarado judicialmente como improcedente antes de cumplirse los tres años y siempre que hayan transcurrido más de tres meses desde su contratación se abonará al trabajador junto con su liquidación las diferencias que haya dejado de percibir con motivo de este tipo de contratación. En estos mismos supuestos la base que se tomará en consideración para el cálculo de las indemnizaciones que pudiere corresponder al trabajador/a será la del salario grupo.

Cuando la contratación indefinida haya estado precedida por cualquier modalidad de contrato de duración determinada, contrato formativo o de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal, en los 12 meses inmediatamente anteriores, este período se computará a efectos de aplicar el salario de nuevo ingreso

Los contratos celebrados al amparo de este artículo serán comunicados vía mail a la comisión paritaria en un plazo de un mes desde su formalización.

Los salarios de nueva contratación para 2019 serán los siguientes:

Grupo profesional 6:

Nuevas contrataciones de primer año: 17.907,16 EUR
Nuevas contrataciones de segundo año: 18.948,27 EUR
Nuevas contrataciones de tercer año: 19.989,39 EUR

Grupo profesional 7:

Nuevas contrataciones de primer año: 16.134,20 EUR
Nuevas contrataciones de segundo año: 17.072,24 EUR
Nuevas contrataciones de tercer año: 18.010,27 EUR

Artículo 10. Ceses.

El personal que desee cesar en el servicio de una empresa deberá dar un plazo mínimo de 8 días laborales. Tratándose del gerente, director de departamento y jefe de departamento, dicho plazo deberá ser de un mes.

El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará una sanción equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación y pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la empresa deba abonar al productor en concepto de partes proporcionales de las pagas extras de Navidad y de verano.

Artículo 11. *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral será la que fije el convenio estatal de la madera, es decir, 1.752 horas anuales.

Las empresas que lo deseen podrán trabajar los sábados por la mañana en actividad comercial de atención al bricolaje. El resto del personal trabajará de lunes a viernes.

En cualquier caso se respetará el descanso semanal mínimo de 48 horas, por cuyo motivo los que hayan trabajado el sábado por la mañana no volverán al trabajo hasta el lunes por la tarde.

Sin perjuicio de la jornada laboral a cómputo anual respectivamente prevista en los párrafos anteriores, de este artículo, se recomienda de mutuo acuerdo, empresa y trabajadores, que se haga fiesta el día anterior a Navidad o el posterior a San Esteban.

La Comisión Paritaria del Convenio elaborará de forma anual, antes de que se inicie el año natural, el calendario laboral del sector. Este calendario será orientativo para las empresas del sector, que lo negociarán en el ámbito de cada empresa entre empresa y representación legal de los trabajadores, o en caso de no existir, con la mayoría de los trabajadores. En caso de que no alcanzaran un acuerdo en el ámbito de la empresa, será de aplicación el calendario laboral acordado por la comisión paritaria.

Artículo 12. *Vacaciones.*

Los trabajadores disfrutarán anualmente de un periodo de vacaciones de 26 días que se realizarán desde el mes de Junio a Septiembre, empezando siempre en lunes. Además tendrán derecho a un segundo periodo de vacaciones de 4 días, los cuales se disfrutarán preferentemente en Semana Santa, totalizando de esta manera los 30 días naturales de vacaciones fijado por el Estatuto de los trabajadores.

El comienzo de las vacaciones se acordará con tres meses de anticipación entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o bien directamente, entre aquella y los trabajadores cuando no hay representate de estos últimos.

Las vacaciones se abonarán a razón del promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibida durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de inicio de las vacaciones sin contar pero ni las horas extras ni las gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores que cesen durante el año, tendrán derecho a que, en la liquidación se les practique en el momento de la baja a la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Tratándose de ceses de carácter voluntario si el trabajador ya ha disfrutado de las vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se practique la parte correspondiente a los días disfrutados con exceso en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

A los efectos del devengo de las vacaciones se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal sea cual sea la causa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al 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 distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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.

Artículo 13. *Gratificaciones.*

El trabajador percibirá las dos pagas extraordinarias de verano y de Navidad, equivalentes al salario mensual vigente a las anualidades respectivas y cuando corresponda, la antigüedad consolidada, y el plus especial previsto en el Art. 20 de este Convenio que corresponda.

Las pagas extra de verano y navidad se abonarán respectivamente antes del 30 de junio y del 20 de diciembre y se acreditarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya meritado el salario base.

Devengo de las pagas extras, por lo tanto:

- Paga de verano..... del 1 de enero al 30 de junio
- Paga de Navidaddel 1 de julio al 31 de diciembre

Al personal que ingrese o cese se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias de acuerdo con los criterios anteriores en el momento de abonarle la liquidación de cese.

Artículo 14. *Permisos y licencias.*

De acuerdo con el convenio general de la madera, el trabajador, previo el correspondiente aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo durante el tiempo y en las condiciones que se establezcan en el anexo tercero de este Convenio (cuadro de permisos y licencias).

El preaviso será siempre obligatorio desde su conocimiento por parte del trabajador, salvo en los supuestos excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar la ausencia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Los días de permiso retribuido se iniciarán en el primer día laborable.

El trabajador/a podrá distribuir de forma alterna los días de permiso reconocidos en caso de enfermedad grave u hospitalización de parientes según anexo mientras dure el supuesto que da derecho y siempre que haya acuerdo entre empresario y trabajador/a.

Los permisos referidos se extenderán a las parejas de hecho, siempre que su situación esté regulada en el modo y manera que dicte la ley.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho al permiso de lactancia, en los términos establecidos en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores. En caso de acumulación de la lactancia en jornadas completas, se entenderá que se acumulará a razón de 1 hora diaria por cada día laborable.

Artículo 15. *Excedencias.*

Se estará a lo que dispone el convenio general de la madera.

Artículo 16. *Enfermedad.*

En caso de baja por incapacidad temporal por contingencias comunes, los trabajadores/as, percibirá desde el primer día el 75% de la base reguladora del mes anterior a la baja.

En los casos de baja por incapacidad temporal con ingreso hospitalario (no tendrán consideración de hospitalización las intervenciones quirúrgicas ambulatorias, ni la visita a urgencias sin posterior ingreso), los trabajadores/as percibirán con cargo a la empresa y mientras dure esta situación, un complemento hasta el 100% de su salario, y de existir convalecencia por dicha hospitalización, este derecho podrá ampliarse durante un periodo máximo de 7 días.

Las empresas abonarán el 100% del salario en las visitas al médico especialista de la seguridad social, cuando se prescriba dicha visita por facultativo de medicina general de la seguridad social. Siempre por el tiempo imprescindible.

Artículo 17. *Accidente de trabajo.*

En caso de accidente de trabajo ocurrido durante el horario laboral propio de cada trabajador/a o "in itinere", se percibirá el cien por cien del salario real.

Artículo 18. *Revisión médica.*

Se garantizará una revisión médica periódica, según lo establecido en el protocolo de actuación de los servicios de prevención y la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 19. *Prendas de trabajo.*

Todo el personal afectado por este Convenio sea cual fuere su categoría y labor desarrollada, tendrá derecho a dos prendas de trabajo, de obligatoria utilización durante las horas de servicio, debiendo cuidar de su limpieza durante el periodo de su vigencia y haciéndose entrega anualmente de dos prendas de repuesto.

Las citadas prendas que la empresa deberá suministrar durante el primer trimestre de cada año, serán de calidad suficiente para que su duración sea de un año y consistirán en "monos" para el personal de almacén y de oficio y guardapolvo para el personal administrativo.

La empresa suministrará asimismo a los que trabajen en sitios no suficientemente calefactados una prenda de abrigo que tendrá una duración de dos años.

Estas prendas se consideran de propiedad de la empresa durante el plazo de su vigencia, no pudiendo ser utilizadas por el personal en horas ajenas al servicio, aun cuando se le autoriza para usarlas en los viajes de ida y vuelta de su domicilio.

Artículo 20. *Supresión y compensación de los premios de jubilación.*

El 1 de enero del 2004 desapareció el premio de jubilación. Para compensar los derechos adquiridos hasta el 31 de diciembre de 2003, se creó un plus especial que tuvo el mismo trato que la antigüedad consolidada. Su importe fue igual al que correspondería a cada trabajador/a por premio de jubilación contado hasta el 31 de diciembre de 2003, dividido por el número de meses más pagas extras que faltaban hasta la fecha en que el trabajador/a cumplía la edad de 60 años.

Este plus especial que no es absorbible ni compensable, desaparecerá al cumplir el trabajador/a la edad de 60 años.

Artículo 21. *Derechos sindicales.*

Todas las empresas dispondrán de un tablón de anuncios sindicales para que sea utilizado por los trabajadores/as.

En las empresas con un solo Delegado dispondrá éste de 60 horas trimestrales para desarrollar sus tareas sindicales.

En las empresas con más de un Delegado o Comité de Empresa cada miembro dispondrá de 20 horas mensuales, dichas horas podrán ser acumuladas mensualmente en uno o varios miembros.

Asimismo los representantes sindicales, gozarán de las facilidades necesarias para el cobro de las cuotas a sus afiliados, sin menoscabar la marcha de la empresa.

Las empresas autorizarán la celebración en sus locales de reuniones en los casos de expediente de regulación de empleo, reducción de jornada u otras crisis semejantes dentro de la jornada de trabajo, pudiendo asistir los asesores sindicales.

Con referencia a las secciones sindicales se estará a lo que dispone la Ley Orgánica de libertad sindical y en cuanto al resto de derechos y garantías sindicales se acepta expresamente lo dispuesto en la legislación vigente.

En las empresas cuya plantilla supere los 100 trabajadores/as, y en concepto de mejora de lo dispuesto en el Artº 10 de la Ley Orgánica de libertad sindical, los sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria, podrán nombrar un delegado sindical, con los derechos y obligaciones que se derivan de dicho artículo.

Artículo 22. *Presentación por invalidez o muerte.*

Si como consecuencia de accidente laboral se deriva una situación de invalidez en el grado de incapacidad absoluta o gran invalidez para cualquier clase de trabajo, dicha prestación se establece en 24.000 EUR para los años 2019 y 2020.

En caso de muerte, también como consecuencia de accidente laboral, tendrán derecho a pedir las cantidades indicadas en el párrafo anterior los beneficiarios o en su defecto, el cónyuge superviviente o los causahabientes.

Artículo 23. *Disposición final.*

Todas aquellas empresas que a partir del día 1 de enero de 2016, han venido satisfaciendo cantidades a sus trabajadores/as a cuenta de este Convenio, deducirán el total importe de dichas entregas anticipadas de la liquidación de las diferencias que deberán satisfacer a sus trabajadores/as como consecuencia de los incrementos salariales previstos en dicho Convenio.

Artículo 24. *Comisión Paritaria.*

Se crea un Organismo mixto, denominado Comisión Paritaria, compuesto por los sindicatos abajo firmantes y los representantes de la patronal, para la interpretación del presente Convenio y cualesquiera otras facultades que les corresponda.

Esta Comisión Paritaria estará compuesta por ocho miembros: cuatro representantes de las Centrales Sindicales (dos de Comisiones Obreras y dos de la Unión General de Trabajadores) y cuatro representantes del Gremi del Comerç de la Fusta de catalunya (FUSTACA).

Domicilio Social. La Comisión Paritaria tendrá su domicilio social en la sede de FUSTACA, en Travesera de Les Corts nº 361, entlo. 1ª (08029) de Barcelona, telf.93.323.32.00, mail: secretaria@gremifustaimoble.cat, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

Las funciones de la Comisión Paritaria que se crea, serán fundamentalmente, las de interpretación de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación de este convenio colectivo.

La Comisión Paritaria deberá resolver la consulta realizada por las partes sobre la interpretación del Convenio, en un plazo no superior a 30 días desde la fecha en que este Comisión tenga conocimiento de la misma, en caso de no recibir respuesta en el plazo previsto, se dará por cumplido el trámite, debiendo los interesados acreditarlo a tal efecto, mediante

certificación emitida por el secretario conforme no se ha producido resolución, pudiendo las partes desde ese momento, recurrir a las instancias que consideren oportunas.

En caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria sobre la interpretación del Convenio, las partes en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 25 del presente Convenio, se adherirán a la resolución al respecto del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 25. Adhesión al Acuerdo interprofesional de Catalunya.

Las partes firmantes de este Convenio se someten expresamente al Acuerdo Interprofesional de Catalunya suscrito por el Fomento y por los sindicatos Comissions Obreres y Unió general de treballadors en todo lo que hace referencia al Tribunal Laboral previsto en el título dos.

Artículo 26. Igualdad de derechos

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, edad o condición de los trabajadores en materia salarial, cuando desarrollen idéntico trabajo o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

Las empresas adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se tendrán que negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación vigente.

En las empresas de más de 50 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior tendrán que dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que será objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación vigente.

ANEXO-PRIMERO

Cuadro de permisos y licencias

Motivo de la Licencia	Tiempo máximo	Retribución
Muerte de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos y suegros	3 días naturales y 5 en desplazamiento más de 150 Km.	B
Enfermedad grave padres, suegros, hijos, nietos, cónyuges, hermanos y abuelos	3 días naturales y 5 en desplazamiento más de 150 Km.	B
Muerte de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	2 días naturales y 4 en desplazamiento más de 150 Km.	B
Enfermedad grave nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	2 días naturales y 4 en desplazamiento más de 150 Km.	B
Matrimonio del trabajador	15 días naturales	C
Cambio domicilio habitual	1 día laborable	B
Deber inexcusable de carácter político o personal	Tiempo indispensable o el que marque la norma	B
Traslado art. 40 Estatuto de los Trabajadores	3 días laborables	B
Matrimonio de los hijos, padre o madre	1 día natural	B
Funciones sindicales o representación trabajadores	Tiempo fijado en la norma correspondiente	A
Renovación DNI	Tiempo indispensable	A
Recuperación Carné conducir, con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivado por causa estrictamente imputable a la empresa.	Tiempo indispensable	A

Nota aclaratoria respecto a la tetra de la retribución:

A = Se percibirá todos los conceptos salariales incluidos los complementos no salariales.

B = Percepción de todos los conceptos salariales.

C = Percepción de todos los conceptos salariales menos complementos por trabajo.

ANEXO 2
TABLAS SALARIALES 2019

Grupos profesionales	Salario mensual 2019	Salario anual 2019	Plus ad per. anual/mensual
GRUPO PROF. 0			
Gerente	2.710,46	37.946,44	--
GRUPO PROF. 1			
Director	2.375,13	33.251,87	--
GRUPO PROF. 3			
Jefe departamento	1.927,34	26.982,81	4.939,25/352,80
Jefe establecimiento	1.927,34	26.982,81	2.330,86/166,49
GRUPO PROF. 4			
Oficial adm. primera	1.725,24	24.153,32	2597,33/185,52
Encargado	1.725,24	24.153,32	--
Supervisor ventas	1.725,24	24.153,32	--
GRUPO PROF. 5			
Capataz (Cap Colla)	1.575,25	22.053,48	211,97/15,14
Oficial ad. segunda	1.575,25	22.053,48	2.094,10/149,58
Viajante, corredor	1.575,25	22.053,48	--
Of. primera profes.	1.575,25	22.053,48	--
Of. segunda profes.	1.575,25	22.053,48	--
Conductor v pesad	1.575,25	22.053,48	76,17/5,44
GRUPO PROF. 6			
Dependiente	1.487,31	20.822,28	770,09/55,01
Especial. primera	1.487,31	20.822,28	770,09/55,01
Especial. segunda	1.487,31	20.822,28	207,28/14,81
Especial. tercera	1.487,31	20.822,28	--
Conductor v ligero	1.487,31	20.822,28	983,53/70,25
Cobrador	1.487,31	20.822,28	--
Ayudante profes.	1.487,31	20.822,28	--
Auxiliar adm.	1.487,31	20.822,28	--
Viajante 1er año	1.487,31	20.822,28	--
Contrat. nuevas 1º	1.279,08	17.907,16	--
Contrat. nuevas 2º	1.353,45	18.948,27	--
Contrat. nuevas 3º	1.427,81	19.989,39	--
GRUPO PROF. 7			
Vigilante	1.340,05	18.760,70	1.609,37/114,95
Personal limpieza	1.340,05	18.760,70	1.570,56/112,18
Mozo almacén	1.340,05	18.760,70	--
Contrat. nuevas 1º	1.152,44	16.134,20	--
Contrat. nuevas 2º	1.219,45	17.072,24	--
Contrat. nuevas 3º	1.286,45	18.010,27	--

Media dieta (EUR)	10,50
Dieta completa (EUR)	48,00

Barcelona, 3 d'octubre de 2019

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès