

RESOLUCIÓ de 9 de maig de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de Magatzemistes de Fusta de la província de Barcelona amb vigència des del dia 1 de gener de 2023 i fins el 31 de desembre de 2025 (codi de conveni núm. 08002855011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de Magatzemistes de Fusta de la província de Barcelona, subscrit, per la representació empresarial i la representació social formada pels sindicats CCOO i UGT FICA Catalunya, el dia 2 de febrer de 2024, 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 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de Conveni col·lectiu de treball de Magatzemistes de Fusta de la província de Barcelona amb vigència des del dia 1 de gener de 2023 i fins el 31 de desembre de 2025 (codi de conveni núm. 08002855011994), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball 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 firmador por las partes

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE ALMACENISTAS DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

Artículo Primero. *Ámbito 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 Segundo. *Vigencia*

El presente convenio empezará a regir a todos los efectos, el día 1 de enero de 2023, siendo su duración hasta el 31 de diciembre del 2025 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 Tercero. *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:

I. 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.

II. 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.

III. 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.

IV. 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 comercial que distribuye, dirige, controla y lleva la responsabilidad directa de los demás comerciales y agentes de ventas de la empresa, realizando además todos los trabajos administrativos propios de su cargo.

V. 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.

- Comercial o Agente de ventas:

Es el empleado que, al servicio exclusivo de la empresa realiza las 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.

VI. 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

Estos trabajadores/as podrán asimismo alimentar máquinas fijas siempre bajo la supervisión de una persona como mínimo del grupo 5 sin ningún grado de autonomía en las funciones de calibrado, modificación, mantenimiento, limpieza, puesta en marcha, etc. Es decir, todas aquellas tareas que requieren autonomía en su uso.

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.

- 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 ubicar, 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.

VII. 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 2.000 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. Reponedor:

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 grupo profesional no especificado en la anterior relación se estará a lo que determine el convenio Estatal de la madera vigente.

Artículo Cuarto. *Retribuciones*

Se establece que el incremento para los años 2023 a 2025 será el equivalente a aplicar los siguientes porcentajes:

- Año 2023 → incrementar un 4% a las tablas de 2022
- Año 2024 → incrementar un 3% a las tablas de 2023,
- Año 2025 → incrementar un 3% a las tablas de 2024

Estos incrementos se aplicarán desde el 1 de enero de 2023, 2024 y 2025 respectivamente.

- Revisión técnica:

- En 2023, si una vez finalizado 2023 la diferencia de IPC 2022 a 2023 supera el 4%, la diferencia hasta el límite de 1% más se llevará a tablas de 2024, sin que tenga carácter retroactivo en ningún caso.

- En 2024, si una vez finalizado 2024 la diferencia de IPC 2023 a 2024 supera el 3%, la diferencia hasta el límite de un 1% más de incremento se llevará a tablas de 2025, sin que tenga carácter retroactivo en ningún caso.

- En 2025, si una vez finalizado 2025 la diferencia de IPC 2024 a 2025 supera el 3%, la diferencia hasta el límite de un 1% más de incremento se llevará a tablas de 2026, sin que tenga carácter retroactivo en ningún caso.

Artículo Quinto. *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 en este convenio para su grupo. En el supuesto de que durante el año 2021 y siguientes el total percibido por comisiones supere en algún mes la suma de los 280€, tal cantidad será absorbida por las comisiones mensualmente.

Artículo Sexto. *Dietas*

Durante el año 2023 y hasta la publicación del presente convenio se mantienen los importes de dietas del convenio anterior. A partir de la publicación del presente convenio y hasta la finalización del mismo el importe de la media dieta será de 12,00€ cada día y el importe de la dieta completa será de 55,00€. 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 Séptimo. *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 2023 de cada grupo profesional son los siguientes:

- Grupo Profesional 0: 40.579,18€
- Grupo Profesional 1: 35.558,88€
- Grupo Profesional 3: 28.854,89€
- Grupo Profesional 4: 25.829,14€
- Grupo Profesional 5: 23.583,58€
- Grupo Profesional 6: 22.267,05€
- Grupo Profesional 7: 20.062,35€

Los salarios anuales de referencia para el año 2024 de cada grupo profesional son los siguientes:

- Grupo Profesional 0: 41.796,51€
- Grupo Profesional 1: 36.625,65€
- Grupo Profesional 3: 29.720,49€
- Grupo Profesional 4: 26.604,03€
- Grupo Profesional 5: 24.291,07€
- Grupo Profesional 6: 22.935,01€
- Grupo Profesional 7: 20.664,15€

Los salarios anuales de referencia para el año 2025 de cada grupo profesional son los siguientes:

- Grupo Profesional 0: 43.050,41€
- Grupo Profesional 1: 37.724,42€
- Grupo Profesional 3: 30.612,10€
- Grupo Profesional 4: 27.402,16€
- Grupo Profesional 5: 25.019,80€
- Grupo Profesional 6: 23.623,06€
- Grupo Profesional 7: 21.284,07€

Artículo Octavo. *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 (Grupos 1,3 y 4) | 2 meses |
| - Personal de oficio y Aux. Administrativo (Grupos 5 y 6) | 1 mes |
| - El resto de personal (Grupo 7) | 20 días naturales |

Artículo noveno. *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.

Se establece el siguiente régimen transitorio para regularizar todos los contratos acogidos a la antigua redacción del artículo 9 del Convenio. De este modo se elimina la posibilidad de utilizar este modo de contratación, y aquellos contratos celebrados al amparo del antiguo artículo 9, y a partir de la publicación del presente convenio, estén en el año que estén de contratación, pasarán a percibir el 100% del salario correspondiente a su grupo.

- Contrato de duración determinada

La contratación de duración determinada se regirá per la normativa vigente en cada momento, excepto en la siguiente especificación:

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, a consecuencia del incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, incluso tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre la ocupación estable disponible y el que se requiere, realizados al amparo de lo que se establece en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores se podrán realizar por una duración máxima de hasta a 9 meses.

En caso de que el contrato de duración determinada que obedezca a estas circunstancias de la producción se concierte por un plazo inferior al máximo, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de esta duración máxima.

En lo no regulado en el presente apartado se estará a lo que se dispone en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

- Contrato fijo discontinuo

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellas que no tengan esta naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Así mismo, podrá celebrarse un contrato fijo discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la cual se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. Los trabajadores/as fijos-discontinuos serán llamados según las necesidades del servicio cada vez que lo requiera la actividad de que se trate.

3. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa en la provincia lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquella la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.

La ausencia de contestación en el plazo indicado, o la no incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, se entenderán como dimisión de la persona trabajadora.

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

- a) Área funcional, grupo profesional y características de este, criterios generales, formación y tareas.
- b) Años de servicio y experiencia en la empresa.

En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.

4. El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y, tal y como se establece en el artículo 16.2 del ET, deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento

5. En los casos de contratos fijos-discontinuos adscritos a una o varios centros, cuando se produzca la finalización de ésta o éstas, entendida como tal la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos a realizar en la misma o mismas, o cuando la realización paulatina de las correspondientes trabajos hagan innecesario el número de las personas trabajadoras contratadas para su ejecución, los contratos de trabajo fijo-discontinuos se interrumpirán, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

Los contratos fijos-discontinuos no adscritos a una o varios centros se interrumpirán cuando desaparezca la necesidad que motivó su llamamiento, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

Artículo Décimo. *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 Décimo Primero. *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 Decimosegundo. *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 entra la Empresa y los representantes de los trabajadores, o bien directamente, entre aquella y los trabajadores cuando no hay representante 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 Estatuto Trabajadores, 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 Decimotercero. *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 artículo 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 Navidad del 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 Decimocuarto. *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) Estatuto Trabajadores 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 Decimoquinto. *Excedencias*

Se estará a lo que dispone el Convenio General de la madera.

Artículo Decimosexto. *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 Decimoséptimo. *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 Décimo Octavo. *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 Decimonoveno. *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 de trabajo 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 Vigésimo. *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 Vigésimo-Primero. *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 art. 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 Vigésimo-Segundo. *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€ para el año 2023 y en 2024 hasta la publicación del presente convenio y en 2024 a partir de la publicación del presente convenio y en 2025 de 25.000€.

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 Vigésimo-Tercero. *Disposición Final*

Todas aquellas empresas que a partir del día 1 de enero de 2023, 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 Vigésimo-Cuarto. *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, 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 Vigésimo-Quinto. *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 Vigésimo-Sexto. *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 adoptaran 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.

(Continua a la página siguiente)

ANEXO I
CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS del ET

Motivo de la Licencia	Tiempo máximo	Retribución
a) Matrimonio del trabajador	15 días naturales	C
b) Accidente enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido familiar consanguíneo de la pareja de hecho, y otras personas que convivan con persona trabajadora en mismo domicilio y requieran cuidado efectivo de aquella	5 días	B
b bis) Muerte de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad	2 días y 4 días en desplazamiento más de 150 Kms.	B
c) Cambio domicilio habitual	1 día laborable	B
d) Deber inexcusable de carácter político o personal	Tiempo indispensable o el que marque la norma	B
e) Funciones sindicales o representación trabajadores	Tiempo fijado en la norma correspondiente	A
f) Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto; asistencia a sesiones preceptivas de información y preparación y realización de informes psicológicos y sociales en casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento	Tiempo indispensable o el que marque la norma	B

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS MEJORAS CONVENIO

Motivo de la Licencia	Tiempo máximo	Retribución
a) Muerte de padres, madres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, cónyuges, hermanos/as y suegros/as*	incremento 1 día natural e incremento 1 día natural en desplazamiento más de 150 Kms	B
b) Traslado art.40 Estatuto de los Trabajadores	3 días laborables	B
c) Matrimonio de los hijos/as, padre o madre	1 día natural	B
d) Renovación DNI	Tiempo indispensable	A
e) Recuperación Carnet 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 letra 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

En el permiso establecido en el apartado b bis), en el caso de que alguno de los días desde el hecho causante coincida con algún día no laborable se garantizará que como mínimo dos días serán laborables.

*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

(Continúa a la página siguiente)

TABLAS SALARIALES 2023

Grupos Profesionales	Salario Mensual 2023	Anual 2023	Plus ad. Per. Anual	Plus ad. Per. Mensual
Grupo Profesional 0				
Gerente	2.898,51	40.579,18		
Grupo Profesional 1				
Director	2.539,92	35.558,88		
Grupo Profesional 3				
Jefe Departamento	2.061,06	28.854,89	5.281,86	377,28
Jefe Establecimiento	2.061,06	28.854,89	2.492,48	178,03
Grupo Profesional 4				
Oficial adm. Primera Encargado	1.844,94	25.829,14	2.777,44	198,39
Supervisor ventas	1.844,94	25.829,14		
Grupo Profesional 5				
Capataz (Cap. Colla)	1.684,54	23.583,58	226,70	16,19
Oficial adm. Segunda Viajante, corredor	1.684,54	23.583,58	2.239,53	159,97
Of. Primera profes.	1.684,54	23.583,58		
Of. Segunda profes.	1.684,54	23.583,58		
Conductor v pesad.	1.684,54	23.583,58	81,42	5,82
Grupo Profesional 6				
Dependiente	1.590,50	22.267,05	823,60	58,83
Especial primera	1.590,50	22.267,05	823,60	58,83
Especial segunda	1.590,50	22.267,05	221,68	15,83
Especial tercera	1.590,50	22.267,05		
Conductor v ligero	1.590,50	22.267,05	1.051,77	75,13
Cobrador	1.590,50	22.267,05		
Ayudante profes.	1.590,50	22.267,05		
Auxiliar Adm.	1.590,50	22.267,05		
Viajante 1er año	1.590,50	22.267,05		
Contrat. Nuevas 1º	1.367,83	19.149,67		
Contrat. Nuevas 2º	1.447,36	20.263,02		
Contrat. Nuevas 3º	1.526,88	21.376,37		
Grupo Profesional 7				
Vigilante	1.433,02	20.062,35	1.720,95	122,92
Personal Limpieza	1.433,02	20.062,35	1.679,50	119,96
Mozo Almacén	1.433,02	20.062,35		
Contrat. Nuevas 1º	1.232,40	17.253,62		
Contrat. Nuevas 2º	1.304,05	18.256,73		
Contrat. Nuevas 3ª	1.375,70	19.259,85		

TABLAS SALARIALES 2024

Grupos Profesionales	Salario Mensual 2024	Anual 2024	Plus ad. Per. Anual	Plus ad. Per. Mensual
Grupo Profesional 0				
Gerente	2.985,47	41.796,51		
Grupo Profesional 1				
Director	2.616,12	36.625,65		
Grupo Profesional 3				
Jefe Departamento	2.122,89	29.720,49	5.440,38	388,60
Jefe Establecimiento	2.122,89	29.720,49	2.567,19	183,37
Grupo Profesional 4				
Oficial adm. Primera Encargado	1.900,29	26.604,03	2.860,78	204,34
Supervisor ventas	1.900,29	26.604,03		
Grupo Profesional 5				
Capataz (Cap. Colla)	1.735,08	24.291,07	233,46	16,68
Oficial adm. Segunda Viajante, corredor	1.735,08	24.291,07	2.306,77	164,77
Of. Primera profes.	1.735,08	24.291,07		
Of. Segunda profes.	1.735,08	24.291,07		
Conductor v pesad.	1.735,08	24.291,07	83,92	5,99
Grupo Profesional 6				
Dependiente	1.638,22	22.935,01	848,33	60,59
Especial primera	1.638,22	22.935,01	848,33	60,59
Especial segunda	1.638,22	22.935,01	228,27	16,30
Especial tercera	1.638,22	22.935,01		
Conductor v ligero	1.638,22	22.935,01	1.083,37	77,38
Cobrador	1.638,22	22.935,01		
Ayudante profes.	1.638,22	22.935,01		
Auxiliar Adm.	1.638,22	22.935,01		
Viajante 1er año	1.638,22	22.935,01		
Contrat. Nuevas 1º	1.408,86	19.724,11		
Contrat. Nuevas 2º	1.490,78	20.870,93		
Contrat. Nuevas 3º	1.572,69	22.017,61		
Grupo Profesional 7				
Vigilante	1.476,01	20.664,15	1.772,51	126,61
Personal Limpieza	1.476,01	20.664,15	1.729,82	123,56
Mozo Almacén	1.476,01	20.664,15		
Contrat. Nuevas 1º	1.269,37	17.771,21		
Contrat. Nuevas 2º	1.343,17	18.804,40		
Contrat. Nuevas 3º	1.416,97	19.837,59		

TABLAS SALARIALES 2025

Grupos Profesionales	Salario Mensual 2025	Anual 2025	Plus ad. Per. Anual	Plus ad. Per. Mensual
Grupo Profesional 0				
Gerente	3.075,03	43.050,41		
Grupo Profesional 1				
Director	2.694,60	37.724,42		
Grupo Profesional 3				
Jefe Departamento	2.186,58	30.612,10	5.603,59	400,26
Jefe Establecimiento	2.186,58	30.612,10	2.644,21	188,87
Grupo Profesional 4				
Oficial adm. Primera Encargado	1.957,30	27.402,16	2.946,61	210,47
Supervisor ventas	1.957,30	27.402,16		
Grupo Profesional 5				
Capataz (Cap. Colla)	1.787,13	25.019,80	240,46	17,18
Oficial adm. Segunda Viajante, corredor	1.787,13	25.019,80	2.375,97	169,71
Of. Primera profes.	1.787,13	25.019,80		
Of. Segunda profes.	1.787,13	25.019,80		
Conductor v pesad.	1.787,13	25.019,80	86,44	6,17
Grupo Profesional 6				
Dependiente	1.687,36	23.623,06	873,78	62,41
Especial primera	1.687,36	23.623,06	873,78	62,41
Especial segunda	1.687,36	23.623,06	235,12	16,79
Especial tercera	1.687,36	23.623,06		
Conductor v ligero	1.687,36	23.623,06	1.115,88	79,71
Cobrador	1.687,36	23.623,06		
Ayudante profes.	1.687,36	23.623,06		
Auxiliar Adm.	1.687,36	23.623,06		
Viajante 1er año	1.687,36	23.623,06		
Contrat. Nuevas 1º	1.687,36	23.623,06		
Contrat. Nuevas 2º	1.687,36	23.623,06		
Contrat. Nuevas 3º	1.687,36	23.623,06		
Grupo Profesional 7				
Vigilante	1.520,29	21.284,07	1.825,68	130,41
Personal Limpieza	1.520,29	21.284,07	1.781,72	127,27
Mozo Almacén	1.520,29	21.284,07		

Barcelona, 9 de maig de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada