

Dilluns, 18 d'abril de 2016

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 8 d'abril de 2016, 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 2015-2018 (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, per Gremi de Fusters i Ebenistes de la província de Barcelona i, per la part social, per CCOO i UGT el dia 17 de desembre de 2015, i de conformitat amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; 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 86/2016, de 19 de gener, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies; el Decret 98/2016, de 19 de gener, de reestructuració del Departament d'Empresa i Coneixement; la Resolució EMO/1839/2015, de 31 de juliol, d'avocació i assignació temporal de determinades funcions dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a la Catalunya Central en els Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona 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 2015-2018.

Artículo 1. 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 Cataluña.

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio empezará a regir a todos los efectos, el día 1 de enero de 2015, siendo su duración hasta el 31 de diciembre del 2018 y se prorrogará a partir de su vencimiento de un año a otro por reconducción tácita 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 art. 40 del IV Convenio Estatal 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

Dilluns, 18 d'abril de 2016

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 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 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 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 en anteriores convenios:

Oficial Administrativo de primera. Es el empleado que tiene a su cargo en servicio determinado dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con empleados a sus órdenes o sin ellos. Se consideran incluidos en esta categoría

Dilluns, 18 d'abril de 2016

el cajero, el contable, el programador y el taquimecanógrafo de idioma extranjero. 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 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 coadyuvantes a la misma, cálculo y redacción de facturas, transcripciones de libros, correspondencia y demás trabajos similares. 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 viajes según ruta previamente señalada 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. Pertenecerán 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.

Pertenecen 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.

Pertenecen 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.

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

Dilluns, 18 d'abril de 2016

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 según ruta previamente señalada 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.

Pertenecen 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 periodo de adaptación.

Los trabajadores/as de este grupo no podrán conducir carretillas elevadoras (Toros).

Dentro de este grupo se encuadra las siguientes categorías 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 ase 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 tareas según ordenes concretas con un alto grado de dependencia, como recepción ordenación distribución de mercancías y géneros; recados, encargos, transporte manual.

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

Dilluns, 18 d'abril de 2016

Artículo 4. Retribuciones.

Las partes firmantes acuerdan que conscientes de la gravísima crisis que atraviesa el sector y dado que las adecuaciones de categorías a grupos se efectuarán de una sola vez en enero de 2016, no habrá incremento salarial para los años 2014, 2015 y 2016.

Se establece que el incremento para el año 2017 será del 0,5% siempre que el IPC estatal no supere el 1%. En caso que el IPC estatal se sitúe por encima del 1% y hasta el 2% el incremento salarial para el año 2017 quedará fijado en el 0,75%. En caso de superar el IPC estatal el 2% ambas partes se comprometen a reunirse y fijar el incremento que como mínimo será del 0,75% ya pactado.

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 en este Convenio para su Grupo. En el supuesto de que durante el año 2015 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 2015 y 2016 y siguientes el importe de la media dieta será de 10,00 EUR cada día y el importe de la dieta completa será de 45,00 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.

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.

La adecuación de las categorías en grupos profesionales se llevará a cabo de una sola vez en el término de un mes desde la publicación del presente convenio, abonándose en la mensualidad inmediatamente posterior a su publicación. La absorción y compensación también será de aplicación al realizarse la clasificación profesional en grupos profesionales tal y como se establece en el Convenio General de la Madera.

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 2016 de cada Grupo Profesional son los siguientes:

Grupo Profesional 0: 36.812,44 EUR.
Grupo Profesional 1: 32.258,10 EUR.
Grupo Profesional 3: 26.176,49 EUR.
Grupo Profesional 4: 23.431,52 EUR.
Grupo Profesional 5: 21.400,00 EUR.
Grupo Profesional 6: 20.200,00 EUR.
Grupo Profesional 7: 18.200,00 EUR.

Artículo 8. Periodo 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: 6 meses.
- Técnicos de grado medio o sin título y Personal administ. cualificados: 2 meses.
- Personal de oficio y Aux. administrativo: 1 mes.

Dilluns, 18 d'abril de 2016

- El resto de personal: 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 declarado judicialmente como improcedente o como objetivo antes de cumplirse los tres años 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.

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.

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.

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 representación 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.

Dilluns, 18 d'abril de 2016

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. Asimismo, considerando que el hecho al disfrute de las vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá este derecho si al finalizar el año el trabajador continúa de baja aunque seguirá manteniendo el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal si aquella es de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará a los casos de cese por finalización de contrato.

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 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 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.

Dilluns, 18 d'abril de 2016

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.

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 hospitalización, 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.

Será obligatoria una revisión médica periódica, según lo establecido en el protocolo de actuación de los servicios de prevención.

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.

A partir del uno de enero del 2004 desaparece el Premio de Jubilación. Para compensar los derechos adquiridos hasta el 31 de diciembre de 2003, se crea un plus especial que tendrá el mismo trato que la antigüedad consolidada. Su importe será 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 faltan hasta la fecha en que el trabajador/a cumplirá 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.

Dilluns, 18 d'abril de 2016

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 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 23.437 EUR para los años 2015 y 2016 y siguientes.

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, entl. 1ª (08029) de Barcelona, telf. 93.323.32.00, mail secretaria@gremifusters.com, 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 Cataluña.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 18 d'abril de 2016

Artículo 25. Adhesión al Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

Las partes firmantes de este Convenio se someten expresamente al Acuerdo Interprofesional de Cataluña 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.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen que a partir del mes de septiembre de 2017, iniciaran las conversaciones a fin de estudiar el incremento de salarios para el año 2018.

ANEXO 1.

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
Nacimiento hijo o adopción	3 días naturales y 5 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
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia una hora o dos medias horas o reducción jornada en media hora	A
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 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).

ANEXO 2.

TABLAS SALARIALES 2016.

Grupos profesionales	Salario mensual 2015	Salario anual 2015	Salario mensual 2016	Salario anual 2016	Plus ad per. Anual/men
GRUPO PROF. 0					
Gerente	2.629,46	36.812,44	2.629,46	36.812,44	--
GRUPO PROF. 1					
Director	2.304,15	32.258,10	2.304,15	32.258,10	--
GRUPO PROF. 3					
Jefe departamento	2.212,01	30.968,14	1.869,75	26.176,49	4.791,64/342,26
Jefe establecimiento	2.031,26	28.437,64	1.869,75	26.176,49	2.261,15/161,51
GRUPO PROF. 4					
Oficial adm. primera	1.853,66	25.951,24	1.673,68	23.431,52	2519,72/179,98
Encargado	1.673,68	23.431,52	1.673,68	23.431,52	--
Supervisor ventas	1.673,68	23.431,52	1.673,68	23.431,52	--
GRUPO PROF. 5					
Capataz (Cap Colla)	1.543,26	21.605,64	1.528,57	21.400,00	205,64/14,69
Oficial ad. segunda	1.673,68	23.431,52	1.528,57	21.400,00	2.031,52/145,11
Viajante, corredor	1.434,38	20.081,32	1.528,57	21.400,00	--
Of. primera profes.	1.525,80	21.361,20	1.528,57	21.400,00	--
Of. segunda profes.	1.482,79	20.759,06	1.528,57	21.400,00	--
Conductor v pesad	1.533,85	21.473,90	1.528,57	21.400,00	73,90/5,28
GRUPO PROF. 6					
Dependiente	1.496,22	20.947,08	1.442,86	20.200,00	747,08/53,36
Especial. primera	1.496,22	20.947,08	1.442,86	20.200,00	747,08/53,36
Especial. segunda	1.457,22	20.401,08	1.442,86	20.200,00	201,08/14,36
Especial. tercera	1.411,52	19.761,28	1.442,86	20.200,00	--
Conductor v ligero	1.511,01	21.154,14	1.442,86	20.200,00	954,14/68,15

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 18 d'abril de 2016

Grupos profesionales	Salario mensual 2015	Salario anual 2015	Salario mensual 2016	Salario anual 2016	Plus ad per. Anual/men
Cobrador	1.411,52	19.761,28	1.442,86	20.200,00	--
Ayudante profes.	1.411,52	19.761,28	1.442,86	20.200,00	--
Auxiliar adm.	1.392,71	19.497,94	1.442,86	20.200,00	--
Viajante 1er año	--	--	1.442,86	20.200,00	--
Contrat. nuevas 1º	--	--	1.240,86	17.372,00	--
Contrat. nuevas 2º	--	--	1.313,00	18.382,00	--
Contrat. nuevas 3º	--	--	1.385,14	19.392,00	--
GRUPO PROF. 7					
Vigilante	1.411,52	19.761,28	1.300,00	18.200,00	1.561,28/111,52
Personal limpieza	1.408,83	19.723,62	1.300,00	18.200,00	1.523,62/108,83
Mozo almacén	--	--	1.300,00	18.200,00	--
Contrat. nuevas 1º	--	--	1.118,00	15.652,00	--
Contrat. nuevas 2º	--	--	1.183,00	16.562,00	--
Contrat. nuevas 3º	--	--	1.248,00	17.472,00	--

Media dieta: 10,00

Dieta completa: 45,00

Barcelona, 8 d'abril de 2016

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament d'Empresa i Coneixement (en virtut de la Disposició transitòria tercera del Decret 98/2016, de 19 de gener), Eliseu Oriol Pagès