

RESOLUCIÓ de 20 d'agost de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de la fusta, de la província de Tarragona, per als anys 2023-2025 (codi de conveni núm. 43000395011994).

Fets

Únic. La Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de sector esmentat va presentar, en data 2 d'agost de 2024, el Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de la fusta de la Província de Tarragona, per als anys 2023-2025. El Conveni es va subscriure en data 25 de juliol de 2024, per la representació empresarial, pels representants de la Federació Provincial de les Associacions Gremials i Comarcals de Fusters, Ebenistes i Similars i de l'Associació d'Empresaris de la Fusta del Baix Ebre i Montsià; així com pels representants dels sindicats de la UGT i CCOO, per la part treballadora.

Fonaments jurídics

Únic. 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 (ET); 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 i plans d'igualtat; la resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials de Tarragona; l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de la fusta, de la província de Tarragona, per als anys 2023-2025, en el Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat (REGCON), adscrit als Serveis Territorials a Tarragona del Departament d'Empresa i Treball i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu

Tarragona, 20 d'agost de 2024

Jordi Fortuny Guinart
Director dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripció del text literal signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries de la Fusta de la província de Tarragona per als anys 2023-2025 (codi de Conveni 43000395011994)

Capítol 1. Parts signants, legitimació i eficàcia

Article 1. Parts signants

Són parts signants del present Conveni de les indústries de la fusta per a la província de Tarragona, d'una part, el Sindicat UGT-FICA i el Sindicat CCOO Federació de Construcció i Serveis, com a representació de les persones treballadores, i de l'altra part, els Empresaris de la Fusta Baix Ebre i Montsià, i la Federació Provincial d'Associacions Gremials i Comarcals de Fusters, Ebenistes i Similars de Tarragona, en representació dels empresaris.

Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimació per negociar el present Conveni, per reunir els requisits que determina l'article 87 de l'Estatut del Treballadors.

Article 2. Eficàcia i abast obligacional

Donada la naturalesa normativa i eficàcia general, que li ve donat pel que disposa el títol 3 de l'Estatut dels Treballadors i per la representativitat de les organitzacions signants, el present Conveni obliga totes les associacions i entitats, així com empreses i persones treballadores, compreses en els seus àmbits funcional, personal i territorial durant el seu període de vigència.

Article 3. Àmbit funcional

El present Conveni serà d'aplicació i d'obligat compliment en les activitats de la indústria de la fusta que es relacionen i detallen a l'annex 1 del Conveni col·lectiu estatal de la fusta a excepció de les empreses i persones treballadores que efectuïn tasques forestals i els magatzemistes de fusta.

L'esmentada relació no és exhaustiva, per la qual cosa és susceptible d'ampliar-se o complementar-se amb activitats no incloses a la mateixa, que figurin a la classificació d'activitats econòmiques actuals o que en endavant hi figurin.

La inclusió requerirà dictamen previ de la Comissió Paritària del Conveni.

Article 4. Àmbit personal

La normativa d'aquest Conveni serà d'obligada i de general observança per a totes les empreses, societats, ens públics i persones treballadores de les activitats enumerades a l'article anterior.

S'exclou del present Conveni el personal d'Alta Direcció. Aquest personal és de lliure designació per la Direcció de l'empresa, i es regirà pel R. Decret 1382/1985 de l'u d'agost, que regula la relació laboral especial del personal d'Alta Direcció.

Si un alt càrrec no ha estat contractat com a tal, sinó que accedeix a aquest càrrec per promoció interna a l'empresa, només estarà exclòs de l'aplicació d'aquest Conveni mentre desenvolupi aquest càrrec i per les condicions que derivin exclusivament del mateix.

Article 5. Àmbit territorial

Aquest Conveni provincial serà d'aplicació a tota la demarcació de Tarragona, sens perjudici d'allò que disposa l'article 1.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 6. Àmbit temporal

Les normes compreses en el present Conveni provincial de la fusta començaran a regir a partir del primer dia d'abril de l'any 2023 sigui quina sigui la data de la seva homologació i publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona, i la seva vigència tindrà una durada de dos anys, per la qual cosa finalitzarà el dia 31 de març de 2025. Ambdues parts es comprometen a iniciar, dos mesos abans de la fi del Conveni, les negociacions per concertar-ne el següent que l'hagi de substituir.

En defecte de denuncia expressa de les parts, aquest conveni prorrogarà la seva aplicació d'any en any.

Un cop finalitzada la vigència del Conveni o de qualsevol de les seves pròrrogues, i a l'objecte d'evitar el buit normatiu durant el procés de negociació, el conveni continuarà vigent fins que sigui substituït per un altre.

Capítol II. Vinculació, denúncia i pròrroga. Condició més beneficiosa. Compensació i absorció

Article 7. Vinculació a la totalitat

Donat que les condicions pactades constitueixen un tot orgànic i indivisible, el present Conveni serà nul i quedarà sense efecte en el supòsit que la jurisdicció competent anul·li o invalidi algun dels seus pactes. Si es donés aquest supòsit, les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a reunir-se dins el termini dels 10 dies següents a la fermesa de la resolució corresponent, a l'objecte de resoldre el problema plantejat. Si en el termini de 45 dies, a partir de la data de la fermesa de la resolució en qüestió, les parts signants no arribessin a un acord, es comprometen a fixar el calendari de reunions per la negociació del Conveni en la seva totalitat.

Article 8. Procediment de denúncia per a la negociació del nou Conveni

Qualsevol de les organitzacions signants del present Conveni podrà demanar a l'altra part per escrit, i amb un mínim de 2 mesos d'antelació al venciment del termini inicial de vigència abans esmentat i o de qualsevol de les seves pròrrogues, la negociació d'un nou Conveni.

Article 9. Condicions més beneficioses

Es respectaran les condicions més beneficioses que les persones treballadores tinguin reconegudes a títol personal.

Article 10. Compensació i absorció

En el supòsit que a partir del primer dia de cadascun dels anys de vigència del present Conveni en algunes empreses s'hagin donat augments a compte del Conveni, l'augment fixat es podrà compensar i absorbir amb allò que estigui previst al present Conveni.

De cap manera es podran compensar ni absorbir, total o parcialment, les percepcions salarials que es percebin per l'exercici d'activitats superiors a la normal.

Capítol III. Comissió Paritària

Article 11. Comissió Paritària

Per tal d'interpretar el present Conveni i vigilar-ne el compliment, es crea la Comissió Paritària, que estarà integrada per 8 vocals, 4 en representació social i 4 més en representació de les empreses. Aquesta Comissió té, entre d'altres funcions, les següents:

- Emissió de dictàmens, quan li siguin requerits, sobre la interpretació del present Conveni.
- Intervenció davant l'Administració Pública i les institucions privades per exigir el compliment del present Conveni.
- Elaboració d'informes en les modificacions de les condicions de treball, especialment en l'àmbit de vacances, jornada i hores extraordinàries.
- Assessorament i, si s'escau, elaboració d'informe, en les qüestions relatives a la classificació professional.
- Intervenció mediatra en les reclamacions salarials, sancions i acomiadaments, a instàncies de qualsevol de les parts.

La Comissió Paritària es reunirà sempre que ho cregui convenient, especialment quan hi hagi qualsevol modificació normativa que afecti a les condicions regulades en el present Conveni.

Els acords de la Comissió Paritària requeriran, per ser vàlids, el vot favorable de la meitat més un dels vocals que la componen.

Si no s'arriba a un acord amb la Comissió Paritària en qualsevol qüestió que sigui plantejada, les parts quedaran lliures per exercir totes les accions que considerin pertinents davant els òrgans jurisdiccionals que calgui, si bé la Comissió Paritària, d'una manera genèrica, recomana en aquests casos que les parts recorrin al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

Es fixa com adreça de la Comissió Paritària els següents domicilis:

Part patronal: despatx de Palomo Consultors, carrer Berenguer IV, 51-53, 2^a planta 43500 Tortosa.

Part Social: seu del Sindicat UGT, carrer de la Ciutadella, 9, 43500 Tortosa.

Seu del Sindicat CCOO, carrer de la Ciutadella, 9, 43500 Tortosa.

Capítol IV. De la relació individual de treball. Forma i modalitats del contracte

Article 12. Forma del contracte

El contracte de treball haurà de formalitzar-se abans de començar la prestació de serveis, i sempre haurà de ser en forma escrita. Així mateix es formalitzaran per escrit les comunicacions de prolongació o ampliació dels mateixos i el preavís de la seva finalització, referits als contractes temporals.

Es farà constar al contracte, el grup professional o categoria en què quedi enquadrada la persona treballadora i el contingut mínim del contracte, així com els altres requisits formals legalment exigits.

Article 13. Condicions generals d'ingrés

L'ingrés al treball podrà realitzar-se de conformitat amb qualsevol de les modalitats regulades a l'Estatut dels Treballadors, disposicions de desenvolupament i el present Conveni col·lectiu provincial.

Les empreses estaran obligades a sol·licitar dels organismes públics d'ocupació, les persones treballadores que necessitin, quan així ho exigeixi la legislació vigent, mitjançant oferta d'ocupació.

Article 14. Proves d'aptitud

Les empreses, prèviament a l'ingrés, podran realitzar als interessats les proves de selecció, pràctiques i psicotècniques, que considerin necessàries per comprovar si el seu grau d'aptitud i la seva preparació són adequades a la categoria professional i lloc de treball que hagin de desenvolupar.

Article 15. Contracte fix de plantilla

S'entendrà com a contracte de treball fix de plantilla aquell concertat entre l'empresa i la persona treballadora, per la prestació laboral durant temps indefinit.

Capítol V. Durada del contracte

Article 16. Període de prova

Podrà concertar-se, per escrit, un període de prova, que en cap cas podrà excedir de:

- a) Grup 1 i 2: 6 mesos.
- b) Grup 3 i 4: 2 mesos.
- c) Grup 5: 1 mes.
- d) Grup 6 i 7: 20 dies.

Les persones treballadores que en un període de dos anys formalitzin diversos contractes de treball, de caràcter temporal, sigui quina sigui la modalitat, per al mateix grup professional i lloc de treball, i per la mateixa empresa, o grup d'empreses estaran exempts del període de prova.

En el supòsit de contractacions de durada igual o inferior a tres mesos, el període de prova no podrà excedir mai del 50% de la durada pactada.

Els períodes de prova anteriorment indicats no són aplicables en aquells supòsits en què, com a conseqüència de les polítiques de foment d'ocupació indefinida, s'estableixin legalment altres períodes, altrament són aplicables aquests últims.

Article 17. Contracte de formació

El contracte formatiu tindrà per objecte la formació en alternança amb el treball retribuït per compte aliena en els termes establerts en l'apartat 2 (de l'article 11 ET), o l'acompliment d'una activitat laboral destinada a adquirir una pràctica professional adequada als corresponents nivells d'estudis, en els termes establerts en l'apartat 3 (de l'article 11 ET).

Contracte de treball per a l'obtenció de la pràctica professional

Podrà concertar-se amb qui estiguessin en possessió d'un títol universitari o un títol de grau mig o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, d'acord amb el previst en la Llei Orgànica 5/2002 de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, així com amb qui estiguin en possessió d'un títol equivalent d'ensenyances artístiques o esportives del sistema educatiu, que habilitin o capacitin per a l'exercici de l'activitat laboral.

El contracte de treball per a l'obtenció de pràctica professional haurà de concertar-se dins dels tres anys, o dels cinc si es concerta amb una persona amb discapacitat, següents a l'acabament dels corresponents estudis. No es podrà subscriure amb qui ja hagi obtingut experiència professional o realitzat activitat formativa en la mateixa activitat dins de l'empresa per un temps superior a tres mesos, sense que es computin a aquests efectes els períodes de formació o practiques que formin part del currículum exigít per a l'obtenció de la titulació o certificat que habilita aquesta contractació.

La durada d'aquest contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir d'un any.

El salari a percebre per la persona treballadora en pràctiques serà el que determina l'article 26.1 del Conveni col·lectiu estatal de la Fusta, excepte que la retribució pel temps de treball efectiu que fixi aquest conveni, en el grup professional i nivell retributiu corresponents a les funcions exercides, sigui superior. En cap cas, la retribució podrà ser inferior a la retribució mínima establerta per al contracte per a la formació en alternança, ni al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

Consultar la resta de requisits al vigent article 11.3 de l'ET.

Contracte de treball per a la Formació i l'alternança

El contracte formatiu en alternança, que tindrà per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació, es realitzarà d'acord amb les regles que determina l'article 11 de l'ET.

El contracte formatiu en alternança que realitzin les empreses, incloses dins l'àmbit funcional del present Conveni, tindrà per objecte la formació pràctica i teòrica de la persona treballadora contractada.

El contingut del contracte, a l'igual que les seves possibles pròrrogues, haurà de formalitzar-se per escrit, i hi figurarà, de manera clara, l'activitat o professió objecte de la formació.

En cap cas es podrà realitzar aquest tipus de contracte en aquelles activitats en les que concorrin circumstàncies de tipus tòxiques, perilloses o nocturnes. També estarà prohibida la realització d'hores extraordinàries.

No es podran realitzar contractes de durada inferior a tres mesos, ni superior als dos anys.

El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives en el centre de formació, no podrà ser superior al 65% durant el primer any, ni del 85% durant el segon any, de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu d'aplicació, o en el seu defecte, de la jornada màxima legal.

El treball efectiu que presti la persona treballadora a l'empresa, haurà d'estar relacionat amb l'especialitat o objecte del contracte.

El salari a percebre per la persona treballadora en formació no podrà ser inferior al 70% el primer any ni al 75% el segon any, respecte de la fixada en el conveni col·lectiu per al grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

En cas de cessament a l'empresa, es farà entrega a la persona treballadora d'un certificat que faci referència a la formació teòrica i pràctica adquirida, on hi constarà la durada de la mateixa.

Les persones treballadores en formació tindran dret a un permís retribuït de tres mitges jornades a l'any com a màxim per a preparar les avaluacions o proves escolars i a més a més un permís retribuït de dos mitges jornades a l'any com a màxim per a realitzar-les.

La resta de requisits els recull l'article 11.2 de l'ET.

Article 18. Contractació temporal

1. Duració determinada, per circumstàncies de la producció

El contracte de treball de duració determinada solament es podrà celebrar, per circumstàncies de la producció o per substitució de la persona treballadora.

Per a que s'entengui que concorre causa justificada de temporalitat serà necessari que s'especifiquin amb precisió en el contracte la causa habilitant de la contractació temporal, les circumstàncies concretes que la justifiquin i la seva connexió amb la durada prevista.

A efectes del que preveu l'article 15 de l'ET, s'entendrà per circumstàncies de la producció l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions, que inclús tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i la que es requereix, sempre que no respongui als suposats inclosos a l'article 16.1 ET (fixes discontinus).

Entre les oscil·lacions a que es refereix el paràgraf anterior s'entendran incloses les vacances anuals.

El sector de la fusta, objecte de regulació, resulta fluctuant en la seva intensitat productiva en funció de les circumstàncies conjunturals i cícliques de la economia. Aquesta conclusió condueix, inevitablement, a que les possibilitats del sector s'emmarquin en el concepte ampli d'exigències circumstancials del mercat que comporten acumulacions transitòries de tasques o excés de comandes. Aquestes circumstàncies resulten cíclicament constants en el temps i de relativa permanència temporal dins els cicles canviants de la economia.

Per tot això, les parts signants del present Conveni acorden procedir a una adequada regulació del contracte de treball previst a l'article 15.2 del text refós de la Llei de l'ET, adaptant-lo a les condicions singulars del sector de la fusta en tant que persisteixin les circumstàncies d'ocupació i productivitat.

Quan el contracte de durada determinada contingui aquestes circumstàncies de la producció, la seva durada no podrà ser superior a dotze mesos.

Els contractes de durada inferior a la màxima establerta anteriorment, podran prorrogar-se una sola vegada mitjançant acord de les parts, sense que el total del contracte superi aquesta durada màxima.

A la fi del contracte, si aquest ha estat de durada igual o inferior a quatre mesos, l'empresa està obligada a satisfer al treballador una indemnització, en la proporció de 15 dies de salari any, i si la durada ha estat superior a quatre mesos, l'empresa està obligada a satisfer al treballador una indemnització, en la proporció de 20 dies de salari any. Aquestes indemnitzacions tindran efectes des del primer dia.

Consultar la resta de requisits, a l'article 15.2 de l'ET

2. Duració determinada, per a la substitució de persona treballadora

Podran celebrar-se contractes de duració determinada per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball, sempre que s'especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la seva substitució.

També es podran celebrar per a completar la jornada reduïda per altra persona treballadora, quan aquesta reducció s'empari en causes legalment establertes, i s'especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la seva substitució.

El contracte de substitució podrà ser també celebrat per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva mitjançant un contracte fixe, sense que la seva durada pugui ser, en aquest cas, superior a 3 mesos, ni es pugui celebrar un nou contracte amb el mateix objecte, un cop superada aquesta durada màxima.

Les persones contractades incomplint el que determina l'article 15 de l'ET adquiriran la condició de fixes.

Consultar la resta de requisits, a l'article 15.3. de l'ET.

Article 19. Contractes, a temps parcial i de relleu

Contracte a temps parcial.

El contracte de treball s'entendrà celebrat a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un número d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

A efectes del que disposa el paràgraf anterior, s'entendrà per treballador a temps complet comparable a una persona treballadora a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que realitzi un treball idèntic o similar. Si a l'empresa no hi hagués cap persona treballadora comparable a temps complet, es considerarà la jornada a temps complet prevista en el conveni col·lectiu, o en el seu defecte, la jornada màxima legal.

El contracte a temps parcial es podrà concertar per temps indefinit o per duració determinada en els suposats en els que legalment es permeti la utilització d'aquesta modalitat de contractació.

El contracte a temps parcial es regirà per les regles de l'article 12.4 de l'ET

Contracte de relleu

Es podrà celebrar amb una persona treballadora en situació de desocupació o que tingui concertat amb l'empresa un contracte de duració determinada.

La regulació, requisits i característiques d'aquests contractes de relleu s'haurà d'acomodar al que disposa l'article 12, apartats 6 i 7 de l'ET, així com la Llei General de la Seguretat Social, i el conveni estatal de la fusta.

Article 20. Empreses de treball temporal

Les empreses afectades per aquest Conveni, quan contractin els serveis d'empreses de treball temporal, garantirán que les persones treballadores posades a la seva disposició, tinguin els mateixos drets laborals i siguin retribuïts de igual manera que ho fan a les seves persones treballadores, en aplicació del corresponent Conveni col·lectiu. Aquesta obligació constarà expressament en el contracte de posada a disposició celebrat entre l'empresa de treball temporal i l'empresa usuària que estigui vinculada pel present Conveni.

Article 21. Empreses multiserveis

Es recomana que les empreses multiserveis subcontractades per les empreses regides per aquest conveni col·lectiu, haurien d'aplicar, com a mínim, el Conveni col·lectiu sectorial d'aplicació corresponent a l'activitat objecte de subcontractació, a partir del anàlisi sectorial corresponent i de la seva pròpia autonomia, tant pel que fa referència a les retribucions com a la regulació general de les condicions de treball.

Capítol VI. Ordenació i organització del treball

Article 22. Direcció i control de l'activitat laboral

L'organització tècnica i pràctica del treball correspon a la Direcció de l'empresa, qui podrà establir aquells sistemes d'organització, racionalització i modernització que consideri oportuns, així com qualsevol estructuració de les seccions o departaments de l'empresa, sempre que es realitzin d'acord amb les disposicions legals sobre la matèria.

La organització del treball té per objecte que l'empresa assoleixi un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials. Això és possible amb una actitud activa i responsable de les parts integrants: Direcció i persones treballadores.

Sense que suposi minva de la facultat esmentada en el paràgraf primer, els representants de les persones treballadores tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., amb allò relacionat amb l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb la legislació vigent i d'acord amb allò establert en aquest Conveni.

Article 23. Competència organitzativa

La organització del treball s'estendrà a les següents qüestions:

1. L'existència de l'activitat normal.
2. Adjudicació dels elements necessaris (màquines o tasques específiques) per tal que la persona treballadora pugui assolir, com a mínim, les activitats a què es refereix el número anterior.
3. Fixació tant dels índexs de malbarataments com de la qualitat admissible, al llarg del procés de fabricació de que es tracti.
4. La vigilància, atenció i neteja de la maquinària encarregada, tenint en compte, en tot cas, en la determinació de la quantitat de treball i activitat a rendiment normal.
5. L'adaptació de les càrregues de treball, rendiment i tarifes a les noves condicions que resultin d'aplicar el canvi de determinat mètode operatori, procés de fabricació, canvi de matèries primes, maquinària o qualsevol altra condició tècnica del procés de què es tracti.
6. La fixació de fórmules clares i senzilles per a l'obtenció dels càlculs de retribucions que corresponguin a totes i cadascuna de les persones treballadores afectades, de forma i manera que, sigui quin sigui el grup professional d'aquestes persones treballadores i el lloc de treball que ocupin, les puguin comprendre amb facilitat.

Article 24. Procediment per a la implantació dels sistemes d'organització de treball

Per a la implantació d'un nou sistema de rendiments sobre la base de prima o incentius, fixació de l'activitat normal i òptima i canvi dels mètodes de treball, es procedirà de la forma següent:

1. La Direcció de l'empresa haurà d'informar prèviament del nou sistema que es pretén implantar al Comitè d'empresa o delegat de personal i als delegats sindicals, si els hi hagués, o representants de les seccions sindicals d'empresa.
2. En el supòsit que no hagués acord entre la Direcció i els representants del personal, en relació amb la implantació d'un nou sistema d'organització del treball, ambdues parts podran sol·licitar, conjuntament, la mediació de la comissió paritària, o recórrer a un arbitratge extern, o a la jurisdicció laboral.

Capítol VII. Classificació professional

Article 25. Classificació professional

1. El Títol III del Conveni col·lectiu estatal de la fusta, estableix els criteris generals per a la classificació professional, als efectes de poder modificar i adaptar el sistema basat en categories professionals pel de Grups professionals, d'acord amb els criteris que determina l'article 22 de l'ET.

Per tant, les empreses del sector utilitzaran aquest sistema de Grups professionals en la seva organització interna, tal i com descriu l'article 40 del Conveni col·lectiu estatal de la fusta.

Article 26. Promoció i ascens del personal

Per a l'ascens i promoció del personal, s'acorda com a referència la seva capacitat, és a dir, el conjunt d'aptituds mínimes per a l'ocupació dels diferents llocs de treball. Sens perjudici d'aquestes condicions d'aptitud, en el supòsit d'igualtat de condició serà factor decisiu per a cobrir la plaça vacant l'antiguitat superior respecte al personal de categoria inferior o, si no existís, d'altres categories.

Tots els càrrecs de responsabilitat sobre el personal són de lliure designació per part de l'empresa.

Si hi hagués vacants entre el personal administratiu, de fàbrica o de taller, o bé subalterns, tindran preferència a ocupar la plaça les persones treballadores de l'empresa, amb la celebració prèvia d'un concurs. Sempre puntuarà l'antiguitat. Si hagués disconformitat de les persones treballadores afectats amb la resolució del concurs per part de l'empresa, es sotmetrà la decisió a la comissió paritària del conveni als efectes de que determini la persona que ha d'ocupar la plaça. La resolució de la comissió paritària podrà exhibir-se com a prova davant la jurisdicció competent.

Article 27. Mobilitat funcional

Per a la mobilitat funcional resultarà d'aplicació el que disposa l'article 39 de l'ET.

Article 28. Mobilitat geogràfica

La mobilitat geogràfica afecta a la situació de desplaçaments i de trasllats de persones treballadores. Article 40 ET.

Article. 29. Desplaçaments

Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, o be per contractacions referides a l'activitat professional, l'empresa podrà efectuar desplaçaments temporals de les seves persones treballadores que exigeixin que aquests resideixin en població diferent del seu domicili habitual, abonant, a mes dels salaris, les despeses de viatge i les dietes.

Els desplaçaments que excedeixin de 12 mesos dins d'un període de 3 anys tindran, a tots els efectes, el tractament previst a l'ET per als trasllats.

Les empreses que vulguin realitzar desplaçaments que obliguin a la persona treballadora a pernoctar fora del seu domicili, hauran de preavisar, per escrit, als afectats amb els següents terminis:

- 1) De 3 a 15 dies: 2 dies laborables
- 2) De 16 a 30 dies: 3 dies laborables
- 3) De 31 a 90 dies: 5 dies laborables
- 4) Més de 90 dies: 7 dies laborables

La persona treballadora desplaçada tindrà dret a rebre, en concepte de compensació econòmica, dietes, així com les despeses del viatge que s'originin.

Consultar l'article 40.6 ET, per a la resta de requisits.

Article. 30. Trasllats

1) El trasllat de persones treballadores que no hagin estat contractats específicament per prestar serveis en empreses amb centres de treballs mòbils o itinerants, a un centre de treball diferent de la mateixa empresa que exigeixi canvis de residència, requerirà l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin. Es consideraran tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica, o del treball a l'empresa, així com les contractacions referides a l'activitat empresarial.

En el supòsit que existeixin les raons dites, l'empresa amb caràcter previ al trasllat i amb un termini que no podrà ser inferior a 30 dies de la data d'efectivitat, notificarà per escrit a la persona treballadora afectada i als seus representants legals aquesta circumstància.

L'empresa exposarà en l'escrit la causa de la decisió empresarial així com la resta del contingut de les condicions del trasllat.

S'estableix una indemnització, per despeses de trasllat equivalent al 75% de la remuneració salarial anual, i els plusos extrasalarials de caràcter periòdic de la persona treballadora quan aquest trasllat comporti un canvi de residència per a la persona treballadora, de més de 150 km del centre de treball on estigui prestant els serveis, si el trasllat és dintre de la Província, i de més de 100 km quan el trasllat sigui fora de la Província on estigui el centre de treball.

D'aquest 75% d'indemnització, serà abonat un 35% al produir-se el trasllat, i en altres tres pagaments, 20, 10 i 10%, als dotze, vint-i-quatre i trenta sis mesos, respectivament, a comptar des de la data del trasllat. Les mudances aniran a càrrec de l'empresa.

En el cas de trasllats col·lectius, l'empresa obrirà un període de consultes amb els representants dels treballadors d'una durada no inferior a 15 dies hàbils.

El període esmentat de consultes haurà de versar sobre les causes que motiven la decisió empresarial i la possibilitat de reduir els seus efectes, així com les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per a les persones treballadores afectades.

2) En el cas de trasllat de centre de treball serà d'aplicació el que disposa l'article 45 del Conveni Estatal de la Fusta.

3) Pel que fa a la resta de requisits legals, s'ha d'atenir al que disposa l'article 40 del vigent Estatut dels treballadors.

Capítol VIII. Temps de treball

Article 31. Jornada

La duració de la jornada màxima anual de treball efectiu, a tots els àmbits del present Conveni col·lectiu, es de mil set-cents cinquanta dues hores (1.752).

Article 32. Festa patronal

S'estableix el dia de Sant Josep (19 de març) com festa patronal de caràcter general.

En el cas que el dia de Sant Josep coincideixi amb un dia festiu, aquesta festa del dia 19 de març es traslladarà, de comú acord entre empresa i les persones treballadores, a un altre dia.

Article 33. Distribució de la jornada

Amb caràcter general la jornada laboral serà de 40 hores setmanals, de dilluns a divendres. No obstant, les empreses podran distribuir la jornada establerta en l'article 31, al llarg de l'any mitjançant criteris de distribució uniforme o irregular. Afectant la uniformitat o irregularitat, bé a tota la plantilla o de forma diversa per seccions o departaments, per períodes estacionals de l'any, en funció de les previsions de les diferents càrregues de treball i desplaçaments de la demanda.

En aquest sentit, s'estarà al procediment i detalls que determina el vigent Conveni col·lectiu estatal de la Fusta.

La distribució irregular de la jornada no afectarà a la retribució i cotitzacions del treballador

Capítol IX. Condicions retributives

Article 34. Condicions retributives. Igualtat de remuneració per raó de sexe

Les empreses estan obligades a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor, la mateixa retribució, satisfeta directa o indirectament, i sigui quina sigui la naturalesa de la mateixa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Les empreses estan obligades a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de les seves plantilles, desagregades per sexe i distribuïts per grups professionals, categories o llocs de treball iguals, o d'igual valor.

Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors de l'empresa, al corresponent registre salarial.

Són retribucions salarials les remuneracions econòmiques de les persones treballadores, en diners o en espècie que reben per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri.

1. Conceptes que comprenen les retribucions salarials:

a) Salari base.

b) Complementos salarials:

Personals, antiguitat consolidada, de lloc de treball, de quantitat o qualitat de treball, hores extraordinàries, pagues extraordinàries.

c) Complement no salarials:

Són retribucions no salarials, les indemnitzacions, compensacions o abonament de despeses per les que la persona treballadora hagués de fer per desenvolupar la seva activitat laboral, com ara eines, roba de feina, despeses de viatges o locomoció, despeses d'estada, etc. així com qualsevol altra d'aquesta naturalesa i/o objecte similar.

2. Les indemnitzacions per cessaments, desplaçaments, trasllats, suspensions o acomiadaments

Article 35. Salari.

S'estableix un salari base de Conveni per a cada Grup professional.

Article 36. Meritació del salari

El salari base, les pagues extraordinàries i les vacances es meritaran per dia natural.

Article 37. Salari base

S'entén per salari base la part de retribució de la persona treballadora fixada per unitat de temps sense atendre a circumstàncies personals, de lloc de treball, per quantitat o qualitat de treball, o de venciment periòdic superior al mes.

La quantia del salari base serà l'establerta per a cadascun dels grups professionals en les taules salarials annex III i següents, al present Conveni.

Article 38. Salari hora ordinària

S'entén per salari hora ordinària el resultat que s'obté quan es divideix el salari anual de cada grup corresponent fixat en les taules del present Conveni pel nombre d'hores anuals de treball efectiu.

Article 39. Complementos personals

Els complementos personals són aquells que retribueixen una circumstància especial o específica de la persona treballadora, com ara idiomes, títols, coneixements especials i altres, sempre que resultin d'aplicació al treball que desenvolupa la persona treballadora i no s'hagin valorat en establir el salari base del seu grup o nivell professional.

Article 40. Complementos de lloc de treball

Són aquells complementos salarials que ha de percebre la persona treballadora per raó de les característiques del lloc de treball o per la forma de realitzar la seva activitat professional, que comporti conceptuació diferent del treball ordinari. Se consideraran complementos de lloc de treball, entre d'altres, els de treball penós, toxicitat, perillositat o nocturnitat. Aquests complementos són de naturalesa funcional, i la seva percepció depèn exclusivament de l'exercici de l'activitat professional en el lloc assignat, per la qual cosa, com a regla general, no tindran caràcter consolidable.

Article 41. Complementos per penositat, toxicitat o perillositat

Entre d'altres, es consideraran treballs penosos, tòxics o perillosos, la neteja general que es produeix quan es retiren els fangs de les cabines d'aigua de pintura, la neteja de l'interior de les sitges en altura, els treballs que es tinguin que realitzar dintre de l'aigua, els treballs realitzats a un mínim de tres metres de distància de les calderes enceses, així com els treballs que realitzen els membres responsables de la prevenció de riscos laborals i els bombers tan sols quan tinguin que exercir funcions reals de prevenció de riscos o d'extinció d'incendis i mentre durin aquestes.

Les persones treballadores que realitzen treballs excepcionalment penosos, tòxics o perillosos i mentre duren aquests, percebran un increment del 20 per cent del seu salari base.

Article 42. Complement de nocturnitat

Les hores treballades durant el període comprès entre les vint-i-dos hores de la nit i les sis hores del matí, es retribuiran amb el complement denominat de nocturnitat, quina quantia es fixa en un increment del 20% del salari base que correspongui segons la taula salarial del Conveni.

El complement de nocturnitat s'abonarà íntegrament quan la jornada de treball i el període nocturn tinguin una coincidència superior a quatre hores. Si la coincidència fos igual o inferior a aquest temps, la retribució a abonar serà proporcional al nombre d'hores treballades durant el període nocturn.

No hi haurà lloc a complement de nocturnitat en els casos següents:

Les contractacions realitzades per a treballs que per la seva pròpia naturalesa es considerin nocturns, tals com: guardes, porters, serenos, o similars, i que fossin contractats per a desenvolupar les seves funcions durant la nit.

El personal que treballi en dos torns, quan la coincidència entre la jornada de treball i el període nocturn sigui igual o inferior a una hora.

Article 43. Complementos per qualitat o quantitat de treball, primes o incentius

Són aquells complementos salarials que ha de percebre la persona treballadora per raó d'una millor qualitat o major quantitat de treball, vagin o no units a un sistema de retribució per rendiments, que tendeixin al caràcter de no consolidables. En les empreses on estigui implantat o s'implanti un sistema d'incentius a la producció, aquests complementos es liquidaran conjuntament amb el salari establert per unitat de temps.

Article 44. Gratificacions extraordinàries

Es consideren gratificacions extraordinàries els complementos salarials de venciment periòdic superiors al mes. S'estableixen les gratificacions extraordinàries següents:

1. Paga de Nadal, en la quantia d'una mensualitat de salari real que es percebi en cada moment per a cada grup professional. S'abonarà abans del dia 25 de desembre de cada any.
2. Paga d'estiu, en la quantia d'una mensualitat del salari real que es percebi en cada moment per cada grup professional. S'abonarà abans del 30 de juny de cada any.
3. Paga de beneficis, que s'abonarà durant tot el mes d'octubre i d'una quantia equivalent al de qualsevol de les altres pagues.
4. Paga de Sant Josep, per un import de 16 dies de salari, que es farà efectiva en el mes de març per commemorar precisament la festivitat de Sant Josep.

El personal que ingressi o cessi a l'empresa durant l'any rebrà la part proporcional de les gratificacions extraordinàries en el moment de realitzar la liquidació dels seus salaris.

Les pagues extraordinàries podran ser prorratejades mensualment per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, de forma col·lectiva. Tant mateix, de forma individual per acord escrit entre les parts.

Article 45. Altres complements socials

Les empreses pagaran el 60 per 100 del salari regulador, els 3 primers dies de baixa per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna i durant una sola vegada a l'any. A partir del quart dia de baixa, s'aplicarà el que disposa la Llei Gral. de la Seguretat Social.

Quan la baixa comporti hospitalització, l'empresa abonarà el 100 per 100 del salari, mentre la persona treballadora estigui hospitalitzada, i durant els 20 dies de convalescència posteriors.

Si la baixa per incapacitat temporal té la causa en un accident laboral o malaltia professional, les empreses han de completar fins al 100 per 100 de la base reguladora des del primer dia de la baixa.

Article 46. Roba de feina

Cal facilitar a les persones treballadores roba de treball. Per al període d'hivern, abans de l'un d'octubre i per al període d'estiu, abans de l'un d'abril. La roba de treball serà de la qualitat adequada i adaptada al període estacional corresponent i a les característiques del lloc de treball. Si per raó de la feina o lloc de treball, les persones treballadores necessiten renovar alguna peça de l'equip de roba facilitat, abans de finalitzar la temporada concreta, l'empresa els hi haurà de facilitar el corresponent recanvi, prèvia entrega de la peça de roba usada.

Article 47. Vacances

Les vacances tindran una durada de 30 dies naturals, es faran preferentment a l'estiu, d'acord amb les necessitats del servei.

En el cas que dintre del període de vacances hi hagi alguna festa no recuperable, les vacances es prolongaran i caldrà pagar tants dies com festius no recuperables s'escaiguin, fins al màxim de 2 dies.

Les vacances s'han d'iniciar sempre el primer dia feiner de la setmana si es fan partides, o el primer dia feiner del mes, si es fan d'un sol cop.

La retribució a percebre per vacances comprendrà la mitjana de la totalitat de les retribucions salarials rebudes durant el trimestre natural immediatament anterior a la data de gaudiment de les vacances, a excepció de les hores extraordinàries i gratificacions extraordinàries.

Les persones treballadores que cessin durant el transcurs de l'any, tenen dret a que, en la liquidació que se'ls practiqui al moment de la seva baixa a l'empresa, s'integri l'import de la remuneració corresponent a la part de vacances meritades i no gaudides.

Per contra, i en els cessaments de caràcter voluntari, si la persona treballadora ha gaudit de les seves vacances, l'empresa pot deduir de la liquidació que se li practiqui la part corresponent als dies d'excés gaudits, en funció del temps de prestació d'activitat laboral efectiva durant l'any.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 ET, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti a la persona treballadora gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, la persona treballadora podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat.

Article 48. Dietes i mitja dieta

1. La dieta és un concepte de meritació extrasalarial, de tipus indemnitzatori o compensatori, i de caràcter irregular, que té com a finalitat el rescabament o compensació de les despeses de manutenció i allotjament de la persona treballadora per raó de la situació de desplaçament.

2. La persona treballadora ha de rebre dieta completa quan, a conseqüència del desplaçament, no pugui pernoctar en la seva residència habitual. Es meritirà sempre per dia natural.

3. Cal meritir mitja dieta en el cas que per raó de desplaçament, la persona treballadora afectada tingui la necessitat de dinar fora de la seva residència habitual i no li sigui subministrada per l'empresa i pugui pernoctar en l'esmentada residència. La mitja dieta es meritirà per dia efectiu de treball.

Les dietes o mitges dietes s'han de percebre sempre amb independència de la retribució de la persona treballadora.

4. La dieta completa s'ha de pagar a raó de 31,38 euros l'any 2023 i 32,32 euros l'any 2024. La mitja dieta s'ha de pagar a raó de 13,59 euros l'any 2023 i 14 euros l'any 2024. En el cas que les despeses reals superin les quantitats fixades anteriorment, les empreses han d'abonar la diferència.

En cas que per raons laborals, la persona treballadora s'hagi de desplaçar amb el seu propi vehicle a llocs de feina que no siguin el seu habitual, l'empresa compensarà la despesa amb 0,32 euros el quilòmetre, l'any 2023, i 0,33 euros el quilòmetre, l'any 2024.

La persona treballadora no està obligada a fer servir el vehicle propi per motius de feina, però si normalment ho ha anat fent, ha d'avisar a l'empresa amb un mes d'antelació, com a mínim, si decideix de no continuar fent-lo servir. Els vigilants i similars, com també les persones treballadores que contractualment han pactat l'obligació de disposar de vehicle propi, ho han de continuar fent.

Article 49. Altres millores socials

Assegurança

Les empreses concertaran una assegurança col·lectiva per als supòsits de mort, gran invalidesa, incapacitat permanent absoluta i incapacitat permanent total del seu personal laboral, com a conseqüència d'accident de treball, per una quantitat de 48.000 euros durant la vigència del present conveni. En cas de mort natural s'abonaran les indemnitzacions fixades per la legislació vigent.

Article 50. Salut laboral

Les parts signants del present Conveni són conscients de la necessitat d'exercir una política operativa en la prevenció dels riscos professionals, d'adoptar les mesures necessàries per a l'eliminació o reducció dels factors de risc i accidents en les empreses, i de foment de la informació i formació a les persones treballadores.

Per això, entenem necessària l'adaptació de la LPRL, i de les normatives que la desenvolupen, a les circumstàncies específiques de les empreses, a les que s'aplica aquest Conveni.

Vigilància de la Salut

Les persones treballadores compreses en el present conveni tindran dret a una vigilància de la salut a càrrec de l'empresa, dirigida a detectar de forma preventiva possibles danys originats pels riscos d'exposició.

En tal sentit, les empreses s'ajustaran als procediments i als protocols que preveu l'article 100 del Conveni col·lectiu estatal de la Fusta. Advertint del mateix als Serveis externs de Vigilància de la Salut concertats, d'aquest obligat compliment.

Els resultats de tot plegat s'haurà de comunicar a les persones treballadores afectades, per escrit.

Capítol X. Formació continua

Article 51. Formació continua

Les parts signants mostren la seva preocupació per la formació continuada de les persones treballadores en la línia del que està establert, en aquest tema, en el Conveni Estatal de la Fusta.

D'acord amb el que disposa l'article 23.2 amb la nova redacció donada per el Real Decret- Llei 10/2010 de 16 de juny de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral en la seva disposició final tercera, respecte

de tots els drets laborals i en especial el de la promoció i formació professional, es garanteix la absència de discriminació directa o indirecta entre les persones treballadores d'un o altre sexe.

Capítol XI. Permisos, llicències i excedències

Article 52. Permisos i llicències

La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, pels motius i pel temps següent:

- a) 15 dies naturals per raó de matrimoni de la persona treballadora o registre de la parella de fet.
 - b) Tres dies naturals per raó de naixement de fill, en els cas de que la persona treballadora no tingui dret al permís de paternitat.
 - c) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents de segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona distinta de les anteriors que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.
 - d) Dos dies per la mort del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a tal efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.
 - e) La persona treballadora tindrà dret a absentar-se del treball per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.
- Les persones treballadores tindran dret a que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en el present apartat equivalents a quatre dies a l'any, conforme a l'establert en conveni col·lectiu o, en el seu defecte, en acord entre empresa i la representació legal de les persones treballadores aportant les persones treballadores, en el seu cas, acreditació del motiu de l'absència.
- f) Per a assumptes personals, amb el preavís corresponent, 2 mitges jornades que seran recuperables..
 - g) 1 dia laborable per canvi del domicili habitual.
 - h) 2 hores retribuïdes per la renovació del D.N.I., passaport o permís de conduir.

Per a la resta de supòsits, drets i requisits el que s'estableix al vigent article 37 ET

Totes aquestes llicències s'han de pagar a raó del salari base i complements salarials, mes antiguitat si s'escau.

Els permisos per a visita mèdica s'han de pagar d'acord amb la base reguladora del mes anterior al de la visita, en la proporció de les hores laborables d'absència, sempre que s'acreditin documentalment. El preavís serà sempre obligatori, excepte en els supòsits i situacions excepcionals i imprevisibles que no permetin preveure l'absència, si be caldrà la justificació posterior.

Els permisos i absències al treball de les persones treballadores, per raó de naixement de fill, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, i cura del lactant, es regiran pel que disposa l'article 37 de l'ET.

Article 53. Equiparació matrimonis i parelles estables

A les persones que convisquin en una comunitat de vida anàloga a la matrimonial i tinguin la consideració de parella estable conforme al disposat a l'art. 234.1 del Llibre Segon del Codi Civil Català se'ls reconeixerà els mateixos drets sempre que estigui formalitzada en escriptura pública o inscrita en el Registre de Parelles Estables de Catalunya o en un altre registre similar.

En el supòsit de conflictes d'interessos amb tercers, el reconeixement del dret que correspongui es realitzarà de conformitat amb la resolució que, de manera ferma, es dicti per l'autoritat administrativa o judicial competent, conforme a l'ordenació positiva vigent.

Article 54. Excedència voluntària

1. L'excedència pot ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per a la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà d'esser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

La persona treballadora amb un any d'antiguitat a l'empresa, com a mínim, té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys. En els supòsits en què la persona treballadora estigui subjecta a un contracte de durada temporal superior a un any, la durada màxima de l'excedència voluntària no pot superar en cap cas la de la durada del contracte. Aquest dret només podrà ser exercitat de nou per la mateixa persona treballadora si escau, quan

hagin passat 4 anys des del final de l'anterior excedència, tret dels casos, en què de mutu acord podrà reduir-se el termini esmentat.

2. Les persones treballadores tenen dret a un període d'excedència, no superior a 3 anys, per tenir cura de cada fill, tant si és biològic com per adopció, a comptar des de la data de naixement o adopció d'aquest o en els supòsits de guarda amb finalitat d'adopció o acolliment permanent, a comptar des de la data de naixement, o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

Els fills successius donen dret a un període d'excedència que, si s'escau, posarà fi al que s'ha gaudit. En el cas que el pare i la mare treballin, només un d'ells pot exercitar aquest dret. Durant el primer any, a partir de l'inici de la situació d'excedència per tenir cura dels fills de fins a 3 anys, es té dret a la reserva del lloc de treball.

3. La persona treballadora excedent conserva tan sols un dret preferent al reingrés en les vacants, d'igual o similar categoria a la seva, que tingui lloc a l'empresa, i sempre que ho sol·liciti amb un mes d'antelació com a mínim a l'acabament de l'excedència.

4. Durant el període d'excedència, la persona treballadora, en cap cas pot prestar serveis que suposin una concurrència deslleial amb relació a l'empresa. Si així ho fes, perdria automàticament el seu dret preferent de reingrés a què fa referència el paràgraf anterior.

Per a la resta de drets i requisits sobre l'excedència, consultar l'article 46 de l'ET.

Article 55. Excedència especial sindical

Els càrrecs sindicals a nivell de secretari comarcal o superior, en el cas de que obtinguin l'excedència per exercir l'esmentat càrrec, tenen dret a ser readmesos en l'empresa, tant si hi ha plaça vacant com si no n'hi ha; amb independència del nombre de persones treballadores de l'empresa.

Capítol XII. Extinció de la relació laboral

Article 56. Preavisos i cessaments

En els contractes temporals de durada superior als sis mesos, a excepció dels contractats per substitució, l'empresa haurà de preavisar per escrit a la persona treballadora amb l'antelació següent:

Grups 1 i 2: 1 mes

Reste de Grups: 15 dies naturals.

No obstant això, l'empresari pot substituir aquest preavís per la indemnització equivalent als dies de preavis omesos.

En el cas que la persona treballadora comuniqui la seva decisió d'extingir el contracte temporal abans de la seva finalització, s'operarà en termes i terminis similars al cas anterior. Igualment, si la persona treballadora presenta la seva dimissió de forma voluntària.

Els contractes concertats sota la modalitat per substitució, temporals per circumstàncies de la producció, inferiors o iguals a 12 mesos, no estaran subjectes al preavís. Sense perjudici de la notificació escrita del cessament o dimissió.

Capítol XIII. Règim disciplinari

Article 57. Faltes i sancions

Es considera falta laboral tota acció o omissió, que se'n derivi responsabilitat de la persona treballadora, que tingui lloc amb ocasió o com a conseqüència de la relació laboral i que constitueixi un incompliment laboral de les seves obligacions.

Les faltes es graduen en funció de la seva importància, transcendència, voluntarietat i malícia en la seva comissió, en: lleus, greus i molt greus.

Les parts pacten expressament que el règim disciplinari aplicable a l'àmbit del present Conveni sigui el que preveu el Conveni estatal de la fusta.

Capítol XIV. De la representació col·lectiva del personal laboral

Article 58. Comitè d'empresa i delegats de personal

El Comitè d'empresa i delegats de personal tenen dret a rebre la informació, emetre informes i exercir la labor de vigilància sobre les matèries expressament previstes per les normes legals vigents. Així mateix, gaudiran de les garanties en matèries disciplinàries, de no discriminació, exercici de llibertat d'expressió i disposició de crèdits horaris previstos en la legislació vigent.

Article 59. Eleccions sindicals-candidats

Les persones treballadores amb 18 anys o més d'edat i una antiguitat mínima de 4 mesos a l'empresa, sempre que hagin superat el període de prova, seran elegibles en les eleccions a representants del personal laboral tal com es preveu en la secció segona, article 69 i següents de l'ET.

Article 60. Crèdit horari

Els delegats de personal i els membres del Comitè d'empresa disposen del crèdit d'hores mensuals que fixa l'article 68 de l'ET, incrementat en 3 hores més per als delegats de personal i en 5 hores més per a membres del Comitè d'empresa i delegats sindicals que seran abonades a raó de salari real.

Els delegats de personal, membres de Comitè d'empresa i delegats sindicals poden acumular les hores que tinguin com a temps sindical en un dels components o en varis, sense superar el temps màxim i trimestralment. En el supòsit que només hi hagi un delegat de personal o un representant sindical, aquest pot acumular les hores de 2 mesos com a màxim. Si durant 1 mes no ha utilitzat cap hora de crèdit sindical, pot acumular-les al mes següent, però perd les que no ha utilitzat cada 2 mesos.

No obstant, les hores d'assistència a les sessions negociadores, els membres titulars o suplents de la Comissió negociadora d'aquest Conveni, no computaran com a hores sindicals a que s'ha fet referència en aquest article i seran abonades a raó de salari real, en jornada normal de treball.

Article 61. Dret de reunió

1. Les persones treballadores d'una empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea, que podrà ser convocada pels delegats de personal, Comitè d'empresa o centre de treball o per nombre de persones treballadores no inferior a 33 per 100 de la plantilla. L'assemblea ha de ser presidida, en tot cas, pel Comitè d'empresa o pels delegats de personal, mancomunadament, que seran responsables del seu normal desenvolupament, així com de la presència en assemblea de persones que no pertanyen a l'empresa. Només s'hi poden tractar els assumptes que figurin inclosos prèviament a l'ordre del dia.

2. La presidència de l'assemblea ha de comunicar a la direcció de l'empresa la convocatòria i els noms de les persones que no pertanyen a l'empresa i que hi assisteixin; han d'adoptar les mesures oportunes per evitar perjudicis en l'activitat normal de l'empresa. Quan, per qualsevol circumstància, no es pugui reunir simultàniament tota la plantilla, per alteracions en el normal desenvolupament de la producció, les diverses reunions parcials que s'han de fer s'han de considerar com una sola i datades en el dia de la primera.

3. Les assemblees s'han de realitzar fora de les hores de feina. La realització de l'assemblea s'ha de comunicar a la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 48 hores. Cal indicar l'ordre del dia, les persones que ocuparan la presidència i la durada previsible. No obstant això, les persones treballadores poden reunir-se en assemblea dins de la jornada laboral com a màxim 5 hores l'any.

4. El lloc de reunió és el centre de treball, si les condicions del centre esmentat ho permeten, fora de les hores de feina, llevat que hi hagi un acord amb l'empresari. L'empresari ha de facilitar el centre de treball per a la realització de l'assemblea, amb excepció dels supòsits següents: si no es compleix el que s'ha establert anteriorment; si no han passat 2 mesos des de la reunió anterior; si encara no s'ha rescablat o finançat el dany ocasionat a l'anterior reunió; en cas de tancament legal de les empreses.

Les reunions informatives i necessàries sobre el conveni col·lectiu, no estaran afectades pel termini de 2 mesos des de la reunió anterior.

Si se sotmet a l'assemblea l'adopció d'acords que afecten el conjunt de persones treballadores, és necessari, perquè l'acord tingui validesa, el vot favorable, personal, lliure, directe i secret de la meitat més un, com a mínim, de les persones treballadores de l'empresa.

Dels sindicats

Article 62. Delegat sindical

La representació del sindicat a l'empresa l'ha d'ocupar un delegat, en els termes previstos en la Llei orgànica 11/1985, de llibertat sindical.

En el supòsit d'empreses de més de 75 persones treballadores, els sindicats que tinguin la representació sindical a què fa referència la llei orgànica esmentada, pot nomenar un delegat sindical, que gaudeixi dels drets i garanties que la Llei orgànica indica.

Els delegats sindicals tenen les competències, garanties i funcions reconegudes en les lleis o normes que les desenvolupin.

El delegat sindical ha de ser la persona treballadora que es designi d'acord amb els estatuts del sindicat o central a qui representa, i tindrà reconegudes les funcions següents:

- Recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de feina i sense perjudicar l'activitat normal de l'empresa.

- Representar i defensar els interessos del sindicat a qui representa i dels seus afiliats, en el centre de treball, i servir d'instrument de comunicació entre el sindicat o central sindical i la Direcció de l'empresa.

- Assistir a les reunions del Comitè d'empresa del centre de treball i Comitè de seguretat i higiene en el treball amb veu i sense vot.

- Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició del Comitè d'empresa, comportant les mateixes garanties reconegudes per la Llei i el present Conveni als membres del Comitè d'empresa, i comprometre's a guardar secret professional en totes aquelles matèries en què sigui procedent.

Ha de ser informat i escoltat per la Direcció de l'empresa en el tractament de problemes de caràcter col·lectiu que afectin, en general, les persones treballadores del seu centre de treball, i particularment als afiliats al seu sindicat que treballin en el centre esmentat.

El delegat sindical ha d'ajustar les seves tasques a la realització de les funcions sindicals que li són pròpies, i en qualsevol cas la seva conducta a la normativa vigent.

Les seccions sindicals dels sindicats més representatius tenen dret a fer servir un local adequat, en què puguin desenvolupar les seves activitats, en aquells centres de treball que s'estableixi en els convenis d'àmbit inferior. Participar en les negociacions dels convenis col·lectius: Als delegats sindicals que participen en les comissions negociadores de convenis col·lectius, mantenint la seva vinculació com a persones treballadores en actiu d'alguna empresa, se'ls reconeix permisos retribuïts per aquestes, per tal de facilitar-los la seva tasca com a negociadors i durant el transcurs de l'abans esmentada negociació, sempre que l'empresa estigui afectada directament pel conveni col·lectiu de que es tracti.

Reunir-se, fora de les hores de feina i sense alterar l'activitat normal de l'empresa, amb les persones treballadores d'aquests afiliats al seu sindicat.

Inserir comunicats en els taulers d'anuncis, previst amb aquest objecte, que puguin interessar als afiliats al sindicat i a les persones treballadores del centre.

Els delegats sindicals, tret que formin part del Comitè d'empresa, disposen d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, en iguals termes i contingut que els que es preveuen en aquest Conveni.

Capítol XV. Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones.

Article 63. Igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Protocols per a la prevenció d'assetjament sexual o per raó de sexe

Les parts signants d'aquest Conveni, conscients de la necessitat de seguir avançant en la igualtat de dones i homes en l'àmbit laboral, i incidir en la igualtat de tracte i no discriminació de gènere, així com en l'eliminació d'estereotips, fomentant el valor d'homes i dones en tots els àmbits, es comprometen a adoptar les mesures que s'estimen necessàries i acorden dur a terme diferents actuacions en base als següents principis:

- a) Promoure l'aplicació efectiva de la igualtat d'oportunitats a l'empresa pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció, a la protecció a la maternitat i en les condicions de treball.
- b) Prevenir, detectar i eradicar qualsevol manifestació de discriminació, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntament línies d'actuació i impulsar i desenvolupar accions concretes en aquesta matèria.
- d) Impulsar una presència equilibrada de la dona en els àmbits de l'empresa.

2. El sector de la fusta de Tarragona materialitzant el seu compromís i constant preocupació per la completa

aplicació de les polítiques d'igualtat, considera que en el cas d'empreses de més de 50 persones treballadores, les mesures d'igualtat hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un Pla d'Igualtat, d'acord amb l'article 45.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, en la redacció modificada pel RDL 6/2019, de l'un de març. I conforme a la regulació prevista al Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre.

D'acord amb el que disposa aquesta Normativa legal, les empreses de 50 o més persones treballadores, les mesures d'igualtat, d'acord amb l'establert en l'article 45.2 de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, deuran dirigir-se a la elaboració i aplicació d'un Pla d'Igualtat amb l'abast i contingut previst en el RD 901/2020, de 13 d'octubre.

3. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenant de mesures, adoptats després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en la empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

4. Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

5. Per a la consecució d'aquests objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre altres, les matèries a l'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació de el temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

6. Els Plans d'Igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Totes les empreses que tinguin persones treballadores, independentment del nombre d'aquestes, venen obligades a disposar d'un Protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Capítol XVI. Procediments voluntaris extrajudicials de solució de conflictes col·lectius

Article 64. Preàmbul

Les parts signants del present Conveni consideren necessari establir procediments voluntaris de solució dels conflictes de caràcter col·lectiu.

Caldrà sotmetre els procediments voluntaris de solució de conflictes aquelles controvèrsies o disputes laborals que comprenguin una pluralitat de persones treballadores, o en les que la interpretació, objecte de divergència, afecti als interessos col·lectius. Així mateix, tenen caràcter de conflictes col·lectius els que tot i que els promogui una persona treballadora individual, la seva solució sigui extensible o generalitzada a un grup de persones treballadores.

Els procediments voluntaris per a la solució de conflictes col·lectius s'han de fer a través de les parts que signen el present Conveni col·lectiu i han d'incloure les alternatives de procediment següents:

1. Interpretació aportada en el si de la Comissió Paritària.
2. Mediació
3. Arbitratge

Article 65. Mediació

El procediment de mediació no ha d'estar subjecte a cap tramitació preestablerta, exceptuant la designació del mediador i la formalització de l'avenç que, si escau, s'obtingui.

El procediment de mediació ha de ser voluntari i requereix acord de les parts, que han de fer constar documentalment el contingut de les divergències, han de designar la persona mediadora, i també assenyalar la gestió o gestions sobre les que tractarà la seva funció. Una còpia s'ha de remetre a la Comissió Paritària.

Les parts han de fer la designació de la persona mediadora de comú acord, preferentment entre els experts que figuren inclosos a les llistes que aprovi la Comissió Paritària.

La Comissió ha de comunicar el nomenament a la persona mediadora, i també tots aquells punts que calguin per al compliment de la seva feina.

Sens perjudici d'allò que s'estableix en els paràgrafs anteriors, qualsevol de les parts pot adreçar-se a la Comissió Paritària, sol·licitant els seus bons oficis per tal de promoure la mediació. Feta aquesta proposta, la Comissió Paritària s'adreçarà a les parts en conflicte, oferint la mediació.

Quan no hi hagi aquesta petició, i es donin raons fundades a tal efecte, la Comissió s'adreçarà a les parts en conflicte, i els oferirà la mediació.

Les propostes de solució que ofereixi la persona mediatadora a les parts, poden ser lliurement acceptades o refusades per aquestes. En cas d'acceptació i avenença aconseguida té la mateixa eficàcia que el que s'ha pactat en el Conveni col·lectiu.

L'acord esmentat s'ha de formalitzar per escrit i presentar còpia a l'autoritat laboral competent, als efectes i en el termini previst en l'article 90 de l'ET.

Article 66. Arbitratge

Mitjançant el procediment d'arbitratge, les parts en conflicte acorden, voluntàriament, encomanar a un tercer i acceptar per endavant la solució que aquest dicti sobre les seves divergències, i sotmetre's amb aquest fi a la decisió del Tribunal Laboral de Catalunya.

La resolució arbitral que en el seu cas es pugui adoptar tindrà la mateixa eficàcia que el que s'ha pactat en el Conveni col·lectiu.

Article 67. Disposicions comuns de la mediació i arbitratge

Una vegada s'ha formalitzat el compromís de mediació o arbitratge precedent, les parts s'han d'abstenir d'instar qualsevol altre procediment sobre la qüestió o qüestions subjectes als mateixos.

Quan un conflicte col·lectiu estigui sotmès a arbitratge, les parts s'han d'abstenir d'anar a la vaga o tancament patronal per les causes objecte de controvèrsia mentre durin els procediments d'arbitratge.

Els costos que es produeixin en les actuacions previstes en el present capítol s'han de pagar per les parts que instin les actuacions dites i en els termes que hi acordin.

Article 68. Clàusula de no vinculació salarial i de les condicions de l'article 82.3 ET

Les empreses poden desvincular-se de l'increment econòmic i de les condicions de treball que es pacten en aquest Conveni, durant la seva vigència, en el supòsit que, a la seva entrada en vigor, es trobin en una situació de pèrdues o qualsevol altra circumstància que pugui afectar la seva competitivitat, a fi de mantenir el nivell d'ocupació en aquest moment, d'acord amb el procediment establert per l'article 82.3 de l'ET. Les circumstàncies s'han d'acreditar documentalment i reconegudes i constatades per l'empresa i el seu personal laboral a través dels seus representants.

Per valorar aquesta situació es tindran en compte circumstàncies tals com la insuficiència del nivell de producció i vendes i s'atendrà a les dades que resulten de la comptabilitat de les empreses, dels seus balanços i compte de resultats. Serviran com a documents acreditatius de la situació econòmica de l'empresa, tant la declaració de l'impost de societats últim presentat com les dades contingudes als comptes anuals també els últims presentats.

El procediment d'aplicació és el següent:

1. Les empreses que estiguin en aquesta situació, comunicaran als representants del personal laboral la necessitat d'acollir-se a aquesta clàusula de no vinculació salarial, en un plac màxim d'un mes a contar de la data de publicació d'aquest Conveni al Butlletí Oficial de la Província. De la mateixa manera es comunicarà a la Comissió Paritària d'aquest Conveni.
2. L'empresa facilitarà la documentació en la que fonamenta aquesta circumstància al representants del personal laboral en un termini de vint dies naturals. I en el termini màxim de deu dies, deuran acordar o no la procedència de l'aplicació d'aquesta clàusula.
3. Si hi ha acord l'empresa i les persones treballadores determinaran el percentatge salarial a aplicar, i si no hi ha acord al termini d'aquests deu dies, serà la Comissió Paritària la que en un termini d'altres deu dies, determini l'aplicació o no d'aquesta clàusula i en el seu cas, el percentatge salarial a aplicar.
4. En qualsevol supòsit, la no vinculació s'ha de reconèixer, com a màxim, durant el període de vigència del Conveni.

Article 69. Increment salarial

Del 1 d'abril 2023 al 31 de març 2024 L'increment salarial es del 4% sobre les taules salarials de 2022 per a cada Grup professional, que s'abonaran amb efectes retroactius del 1 d'abril de 2023.

Del 1 d'abril 2024 al 31 de març 2025.- Sobre el salari resultants anteriorment, s'aplica un increment salarial del 3% a cada Grup professional, que s'abonaran amb efectes retroactius del 1 d'abril de 2024.

Revisió salarial

S'acorda una revisió salarial de fins un 1%, en el cas de que l'IPC a 31 de desembre de 2024 fos superior al 3%, que s'aplicarà amb efectes del 1 d'abril de 2025.

Disposicions addicionals

Primera

Extinció contracte de treball pel compliment de l'edat ordinària de jubilació

La possibilitat d'extingir el contracte de treball pel compliment per la persona treballadora d'una edat igual o superior a 68 anys, estarà subjecta al compliment dels requisits establerts en la Disposició Addicional dècima del vigent Estatut dels Treballadors.

D'acord amb la Disposició Final 1^a del Reial Decret Llei 28/2018, de 28 de desembre, que modifica la Disp. Addicional 10 del E.T., les persones treballadores que hagin complert la edat legal per a la jubilació, podran extingir el seu contracte de treball, sempre que es compleixin els següents requisits:

La persona treballadora afectada per la extinció del contracte de treball haurà de complir amb els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per a tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació, en la seva modalitat contributiva.

D'altra part, l'empresa haurà de procedir a la contractació d'un altra persona treballadora amb caràcter indefinit, i a temps complert, de manera simultània a la jubilació de la persona treballadora a qui s'extingeix el contracte de treball. O bé, a la conversió en indefinit d'una persona treballadora amb contracte temporal.

Segona

Aplicació de les condicions pactades

Totes les condicions econòmiques establertes al present conveni col·lectiu han estat fixades en funció d'una prestació de serveis en jornada completa, per la qual cosa en els contractes de treball a temps parcial s'aplicaran en proporció amb la jornada contractada, segons disposa l'article 12 del vigent ET.

Tercera

Eines de treball

Els equips, dispositius i mitjans de qualsevol tipus, inclosos, els mitjans de comunicació telefònica, telemàtica o documental, posats a disposició de les persones treballadora per l'empresa tindran la consideració d'instruments de treball i únicament podran ser utilitzats per a finalitats professionals.

L'empresa, fent ús de les facultats de control empresarial i en els termes que li atorga l'article 20.3 de l'Estatut dels treballadors, podrà verificar l'ús correcte dels esmentats instruments de treball.

Per a això, i en exigència de la bona fe, establirà les regles d'ús pertinents i n'informaran prèviament d'aquelles a les persones treballadores.

Les mesures adoptades per al control per l'empresari dels sistemes informàtics han de ser proporcionades per assolir un propòsit específic i legítim.

De la mateixa manera, l'empresa podrà disposar per raons de continuïtat de l'activitat empresarial dels instruments de treball, en particular, en els supòsits d'absència de la persona treballadora tals com malaltia, vacances, permisos, etc.

L'incompliment del que es disposa en la present disposició en relació a l'ús professional dels instruments de treball podrà donar lloc a les sancions previstes en el present conveni, amb independència d'altres eventuais responsabilitats i/o sancions previstes en la normativa legal corresponent.

Cuarta

Protecció de dades (LOPD)

En compliment de l'establert en la Llei Orgànica de protecció de dades de caràcter personal, les persones treballadores que accedeixin a dades de caràcter personal dels usuaris hauran de complir el degut sigil professional i confidencialitat respecte als mateixos.

L'incompliment del disposat en la present disposició podrà donar lloc a les sancions previstes al present Conveni, amb independència d'altres eventuais responsabilitats i/o sancions previstes en la normativa legal corresponent.

La recollida i tractament de dades de caràcter personal de les persones treballadores per part de l'empresa es realitzarà sobre aquelles estrictament necessàries per al manteniment i compliment de la relació laboral.

La cessió per part de l'empresa de dades de caràcter personal del seu personal laboral requerirà de previ consentiment de la persona interessada i d'una finalitat legítima en atenció a les necessitats de la relació de treball.

No obstant això, no es requerirà consentiment quan estigui prevista o autoritzada per la Llei, com ara les dades que han de proporcionar-se a l'Administració Pública en matèria tributària i de seguretat social, i les dades contingudes a la còpia bàsica del contracte que ha de transmetre's als representants del personal laboral, entre altres.

Disposicions finals

Primera. Totes les referències efectuades en el text del conveni a qualsevol paraula que identifiqui gènere, s'entendran realitzades a les persones treballadores, conforme a la nominació de gènere establerta per la llei vigent.

Segona. Per tot allò no previst en el present Conveni, s'atendrà al que disposa el Conveni estatal de la Fusta i a l'Estatut dels Treballadors.

Annex I

Taula de grups professionals i nivells per grup

Grup	Tècnic	Empleat	Operari
Grup 0			
Grup 1	Analista de Sistemes (Tit. Superior)		
	Arquitectes		
	Directors d'Àrea o Servei		
	Enginyers		
	Llicenciats		
Grup 2	A.T.S.		
	Arquitectes Tècnics (Aparelladors)		
	Ajudant d'Enginyeria i Arquitectura		
	Enginyers Tècnics (Pèrits).		
	Tècnics en Relacions Laborals (Graduats socials).		
	Titulats de grau mig.		
	Titulats Superiors d'Entrada.		
Grup 3	Analista Programador	Caps d'àrea o Serveis	Contramestre.
	Delineant Projectista	Caps Administratius	Cap de Taller.
	Dibuixant Projectista		Mestre Industrial.
			Encarregat General.
Grup 4		Delineant de 1. ^a	Encarregats.
		Tècnics en general.	Cap d'Equip.
			Professional d'ofici especial.
Grup 5		Delineant de 2. ^a	Conductor de vehicles o Maquinaria (Carnet especial).
		Oficials Administratius.	Professionals d'Ofici de 1. ^a
		Oficials de Laboratori.	Professionals d'Ofici de 2. ^a
		Oficials d'Organització.	

		Viatjant.	
Grup 6		Magatzemista	Ajudant
		Auxiliars en general.	Conductor de Vehicles o Maquinaria (No Carnet especial).
		Conserge.	Especialista.
		Dependent.	Professional d'Ofici de 3. ^a
		Llister.	
		Pesador- Basculer.	
		Telefonista. Recepcionista.	
Grup 7		Ordenança	Peó
		Porter	Personal de neteja

Annex II

Taula de nivells per grups professionals

Grup 0:

Director/a
Gerent

Grup 1:

Advocats/des
Analista de Sistemes.
Arquitectes.
Personal Director d'Àrea o Servei Enginyeria.
Personal llicenciat.
Titulats/des superiors.

Grup 2:

Arquitectes Tècnics (Aparelladors). Ajudants d'Enginyeria. Arquitectura. Diplomats/des Universitaris
Enginyers Tècnics (Pèrits).
Tècnics en Relacions Laborals (Graduats/des socials). Titulats/des de grau mig.

Grup 3:

Analista Programador
Delineant Projectista
Dibuixant Projectista
Encarregat/da General
Cap Administratiu
Cap de Compres
Cap de Fàbrica
Cap de l'Oficina Tècnica
Cap de Personal
Cap de Taller
Cap de Vendes
Mestre Industrial

Grupo 4:

Delineant de 1.^a
Encarregat/da de Secció

Cap de Magatzem
Encarregat/da
Professional d'Ofici Especial
Programador/a de Sistemes
Tècnic/a no Titulat/da
Venedor/a

Grup 5.

Fuster/a
Xapista de 1^a
Conductor de 1^a
Conductor de Vehicles o maquinaria pesada (carnet especial o autorització administrativa especial).
Comptable
Delineant de 2^a
Lijador de plat de 1^a
Oficial 1.^a Taller
Oficial 1^a Administratiu
Professionals d'Ofici de 1.^a
Professionals d'Ofici de 2.^a
Representant
Viatjant

Grupo 6:

Professional de magatzem
Asserrador de 2.^a
Auxiliar Administratiu
Ajudant
Caixer
Capatàs d'Especialistes
Xapista de 2.^a
Xofer de vehicle lleuger
Conductor/a de 2.^a
Conductor/a de Vehicles o maquinària pesada (no necessari Carnet especial o autorització administrativa especial)
Conserge
Dependent
Professional d'Ofici de 3.^a
Telefonista-recepcionista
Venedor/a

Grupo 7:

Asserrador
Guarda
Lijador
Llimador
Mosso/a
Ordenança
Peó
Personal de Neteja
Porter/a
Vigilant

Aprenents:

Aprenents/contractats per a la formació. Aprenent de 17 anys en avant

Aprenent menor d'edat
 Aprenent i auxiliar de cuina (pinche)
 Aspirant administratiu
 Contracte formació en alternança primer any
 Contracta formació en alternança segon any
 Auxiliar de cuina (Pinche) de 16-17 anys
 Persones treballadores en formació de 16 i 17 anys
 Persones treballadores menors de 18 anys

Annex III

Taula base salarial 2023. Període 01/04/2023 a 31/03/2024

1. Sobre la taula base salarial de l'any 2022 s'aplica l'increment percentual segons Conveni: per l'any 2023 (4,00 %)

Grup professional	Antiga categ.profes.	Sou base anual 2023	Sou mensual euros	Puc anual	Puc mensual
Grup 1	Titulat superior	31.560,11 €	2.038,12 €		
Grup 2	Eng. Téc. i Téc. Med.	27.329,48 €	1.764,91 €		
Grup 3	Cap d'administració	24.713,53 €	1.595,97 €		
Grup 4	Encarregat/ada	22.604,65 €	1.459,78 €		
Grup 5	Oficial 1 Administratiu	20.266,83 €	1.308, 81 €	2.667,08 €	172,24 €
	Viatjant	20.266,83 €	1.308,81 €	1.460,09 €	94,29 €
	Oficial 2 Administratiu	20.266,83 €	1.308,81 €	1.246,73 €	80,51 €
	Oficial de 1ª	20.266,63 €	1.308,81 €		
	Administratiu	20.266,63 €	1.308,81 €		
	Oficial de 2ª	20.266,63 €	1.308,81 €		
Grup 6	Ajudant	18.721,49 €	1.209,01 €		
	Peó especialista	18.721,49 €	1.209,01 €		
	Auxiliar administratiu	18.721,49 €	1.209,01 €		
	Telèfon i mecan.	18.721,49 €	1.209,01 €		
Grup 7	Peó	18.125,37 €	1.170,52 €		

PUC = Plus unificació categories: Només pels treballadors ingressats fins el dia 19 de desembre de 2012
 Pagues extra anuals = (març-16-; juny-30-; octubre-30-; desembre-30)

Taula base salarial 2024. Període 01/04/2024 a 31/03/2025

1. Sobre la taula base salarial de l'any 2023 s'aplica l'increment percentual segons conveni: per l'any 2024 (3,00 %)

Grup professional	Antiga Categ. Profes.	Sou base anual 2023	Sou mensual euros	Puc anual	Puc mensual
Grup 1	Titulat superior	32.506,91 €	2.099,26 €		
Grup 2	Eng.Téc.i Téc.Med	28.149,36 €	1.817,86 €		
Grup 3	Cap administració	25.454,94 €	1.643,85 €		
Grup 4	Encarregat/da	23.282,79 €	1.503,58 €		

Grup 5	Oficial administratiu 1	20.874,83 €	1.348,07 €	2.747,09 €	177,40 €
	Viatjant	20.874,83 €	1.348,07 €	1.503,89 €	97,12 €
	Oficial administratiu 2	20.874,83 €	1.348,07 €	1.284,13 €	82,93 €
	Oficial de 1ª	20.874,83 €	1.348,07 €		
	Administratiu	20.874,83 €	1.348,07 €		
	Oficial de 2ª	20.874,83 €	1.348,07 €		
Grup 6	Ajudant	19.283,13 €	1.245,28 €		
	Peó especialista	19.283,13 €	1.245,28 €		
	Auxiliar administratiu	19.283,13 €	1.245,28 €		
	Telèfon i mecan.	19.283,13 €	1.245,28 €		
Grup 7	Peó	18.669,13 €	1.205,63 €		

PUC = Plus unificació categories: Només pels treballadors ingressats fins el dia 19 de desembre de 2012

Pagues extra anuals = (març-16-; juny-30-; octubre-30-; desembre-30)

Annex IV

Graus de parentiu a efectes de permisos

Graus de consanguinitat i afinitat

Persona treballadora/cònjuge

Primer grau Segon grau

Pare-mare Avis

Fills/es Germans/es
Néts/es

Nota: de conformitat amb la jurisprudència del Tribunal Suprem, en el segon grau d'afinitat s'entén inclòs el cònjuge del germà/na de la persona treballadora.