

Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de la fusta de la província de Tarragona. Resum

VIGOR DE L'01-04-2023 AL 31-03-2025

Codi Conveni Núm. 43000395011994
(BOPT, 30-08-2024)

RESUM

1. Entrada en vigor i durada
 - 1.1. Àmbit funcional
 - 1.2. Àmbit temporal
 - 1.3. Dret supletori
2. Condicions econòmiques
 - 2.1. Salari base
 - 2.2. Salari hora ordinària
 - 2.3. Taula salarial 2024
 - 2.4. Taula salarial 2023
 - 2.5. Complementos per penositat, toxicitat o perillositat
 - 2.6. Complementos personals
 - 2.7. Complementos de lloc de treball
 - 2.8. Complementos de nocturnitat
 - 2.9. Complementos per qualitat o quantitat de treball, primes o incentius
 - 2.10. Gratificacions extraordinàries
 - 2.11. Roba de feina
3. Revisió salarial del conveni col·lectiu
 - 3.1. Increment salarial
4. Jornada laboral, festes i vacances
 - 4.1. Jornada laboral
 - 4.2. Festa patronal
 - 4.3. Vacances
5. Permisos i excedències
 - 5.1. Permisos i llicències
 - 5.2. Excedència voluntària
 - 5.3. Excedència especial sindical
6. Sortides, dietes i viatges i crebant de moneda
 - 6.1. Desplaçaments
 - 6.2. Traslats
 - 6.3. Dietes i mitges dietes
7. Tipus de contractes de treball i durada
 - 7.1. Contracte fix de plantilla
 - 7.2. Contractes formatius
 - 7.3. Contractació temporal
 - 7.4. Contractes a temps parcial
 - 7.5. Contractes de relleu
 - 7.6. Empreses de treball temporal
 - 7.7. Empreses multiserveis
 - 7.8. Extinció contracte de treball per edat de jubilació
8. Períodes de prova
9. Règim disciplinari
 - 9.1. Faltes i sancions
10. Dates de preavis per finalització de la relació laboral
11. I.T. Condicions especials
 - 11.1. Altres complementos socials
 - 11.2. Assegurances

1. Entrada en vigor i durada

1.1. 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.

1.2. 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 fidel 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.

1.3. Dret supletori

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.

2. Condicions econòmiques

2.1. 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.

2.2. 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.

2.3. Taula 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 1 administratiu	20.874,83 €	1.348,07 €	2.747,09 €	177,40 €
	Viatjant	20.874,83 €	1.348,07 €	1.503,89 €	97,12 €

	Oficial 2 administratiu	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)

2.4. Taula 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 €
Grup 5	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)

2.5. Complements 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 exercitar 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.

2.6. Complements personals

Els complements 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.

2.7. Complements de lloc de treball

Són aquells complements 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 conceptualment diferent del treball ordinari. Se consideraran complements de lloc de treball, entre d'altres, els de treball penós, toxicitat, perillositat o nocturnitat. Aquests complements 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.

2.8. Complements 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 número 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.

2.9. Complements per qualitat o quantitat de treball, primes o incentius

Són aquells complements 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 complements es liquidaran conjuntament amb el salari establert per unitat de temps.

2.10. Gratificacions extraordinàries

Es consideren gratificacions extraordinàries els complements 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.

2.11. 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.

3. Revisió salarial del conveni col·lectiu

3.1. 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 salaris 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.

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.

4. Jornada laboral, festes i vacances

4.1. Jornada laboral

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).

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

4.2. 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.

4.3. 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 finalitzada 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.

5. Permisos i excedències

5.1. 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 previ 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 previ 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.

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.

5.2. Excedència voluntària

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.

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.

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.

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.

5.3. 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.

6. Sortides, dietes i viatges i crebant de moneda

6.1. 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 més 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.

6.2. Traslats

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.

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

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

6.3. Dietes i mitges dietes

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 meritara sempre per dia natural.

3. Cal meritara 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 meritara 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 compensara 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.

7. Tipus de contractes de treball i durada

7.1. 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.

7.2. Contractes formatius

El contracte formatiu tindrà per objecte la formació en alternança amb el treball retribuit 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 exigint 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.

7.3. 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 cíclics 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 fidel 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.

7.4. Contractes 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 tingués concertat amb l'empresa un contracte de duració determinada.

7.5. Contractes de relleu

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.

7.6. Empreses de treball temporal

Les empreses afectades per aquest Conveni, quan contractin els serveis d'empreses de treball temporal, garantiran 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.

7.7. 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.

7.8. Extinció contracte de treball per edat de Jubilació

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 1ª 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 complet, 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.

8. Períodes 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.

9. Règim disciplinari

9.1. 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.

10. Dates de preavis per finalització de la relació laboral

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
- Resta de Grups: 15 dies naturals.

No obstant això, l'empresari pot substituir aquest preavis 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 preavis. Sense perjudici de la notificació escrita del cessament o dimissió.

11. I.T. Condicions especials

11.1. 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.

11.2. 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.

[Descargar pdf](#)