

Dimarts, 18 d'octubre de 2016

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ del 6 d'octubre de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de la pell de la província de Barcelona per als anys 2016 i 2017 (codi de conveni núm. 08000735011994)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de la pell de la província de Barcelona, subscrit d'una banda per la part empresarial formada pel Gremi del Calçat, Gremi de Marroquineria, Gremi de Pelleteria i Gremi de Curtidors, i d'altra banda, per la part social formada pels sindicats CCOO i UGT el dia 6 de juliol de 2016, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de la pell de la província de Barcelona per als anys 2016 i 2017 (codi de conveni núm. 08000735011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DEL COMERCIO DE LA PIEL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2016-2017.

#### CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES.

##### Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo afecta a todos los trabajadores de Barcelona y su provincia, quedando afectos a él todas las empresas mercantiles que, aún interviniendo en otra u otras actividades, las de la piel sean las que predominen.

Especialmente están comprendidas en este Convenio las empresas encuadradas en el ciclo de comercio de la piel, tanto mayoristas como detallistas, incluidas en las siguientes actividades:

Comercio de calzado.  
Comercio de correas y material industrial.  
Comercio de curtidos.  
Comercio de peletería.  
Comercio de manufacturas varias (guantes).  
Comercio de marroquinería.  
Comercio de artículos de viaje.

Regirá igualmente para aquellas empresas que, reuniendo tales condiciones, se establezcan en el futuro dentro del ámbito del presente Convenio.

##### Artículo 2. Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores de las expresadas actividades de la piel; esto es, calzado, correas, y material industrial, curtidos, peletería, marroquinería, artículos de viaje y guantería; estas tres últimas actividades en piel y similares, tanto si se realizan en función técnica, administrativa, física o de atención, con inclusión de quienes pertenezcan a los servicios auxiliares de la actividad principal o complementaria.

Dimarts, 18 d'octubre de 2016

---

Quedan excluidos de este Convenio los trabajadores que, perteneciendo a la plantilla de las empresas afectadas, se regían por la Ordenanza nacional de confección de prendas de peletería, o cualquier otra que afecte asimismo a un determinado sector de personal no mercantil.

Quedan excluidos también del presente Convenio quienes desempeñen pura y simplemente el cargo de consejero en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad anónima, así como el trabajo de alta dirección o alta gestión en la empresa.

### Artículo 3. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor en sus efectos económicos el 1 de enero del año 2016, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (*Butlletí Oficial de la Provincia de Barcelona*). La duración de este Convenio se fija por dos años, por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2017.

### Artículo 4. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente Convenio, con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista para su terminación, mediante comunicación escrita a la otra parte negociadora, de la que se enviará copia para su debida constancia a la autoridad laboral. En el caso de haber denuncia se entenderá el convenio prorrogado en su contenido por un máximo de 24 meses contados desde su denuncia.

### Artículo 5. Comisión paritaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del convenio colectivo, una Comisión Paritaria que estará formada por 4 representantes de la patronal y 4 representantes de la parte social firmantes del presente convenio.

La Comisión Paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de inaplicación de las condiciones previstas en este convenio, reguladas en el artículo 48 del mismo.

El procedimiento de actuación de esta Comisión Paritaria consistirá en que, las discrepancias o así como demás funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la Comisión Paritaria, que se encargara tras recibir el escrito de informar a todos sus miembros y se reunirá en un plazo de 7 días a contar desde la recepción del escrito resolverá.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria:

SMC-UGT:

08001 Barcelona, c/ Rambla del Raval, 29-35, 4ª planta.

Federació de Serveis CCOO:

08003 Barcelona, c/ Via Laietana, 16, 2ª planta.

Gremio calzado:

08003 Barcelona, c/ Via Laietana, 32, 3ª planta, despacho 82.

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

A) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

B) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

Dimarts, 18 d'octubre de 2016

---

C) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Se acuerda que la Comisión Paritaria celebrará su primera reunión a los tres meses de la fecha de la firma del presente convenio colectivo.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto anual, se establecen con carácter de mínimo, por lo que, los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantados en las distintas empresas que impliquen condición más beneficiosa, con respecto a las convenidas, subsistirán.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las condiciones salariales del convenio no podrán compensar ni absorber "los pluses personales y de puesto de trabajo" ya existentes; si, en cambio, las mejoras voluntarias que complementen el salario base. La compensación y absorción, en caso de operar, lo será entre conceptos homogéneos, es decir conceptos salariales y jornada/vacaciones y siempre en cómputo anual.

Artículo 8. Derecho supletorio.

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el texto efundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de comercio vigente en cada momento, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

CAPÍTULO 2.

Artículo 9. Retribución.

Las empresas afectadas por el presente Convenio garantizarán el percibo de igual salario en igual función, sin distinción alguna por razón de sexo.

Para el año 2016 y con efectos de 1 de enero de 2016 se acuerda un incremento salarial del 1,10% según tabla anexada al presente Convenio.

Para el año 2017 y con efectos de 1 de enero de 2016 se acuerda un incremento salarial del 1,30% según tabla anexada al presente Convenio.

Artículo 10. Antigüedad.

A partir del día 1 de enero de 1996 se suprime el concepto económico de antigüedad.

Pese a ello, las cantidades percibidas por este concepto se mantendrán como un complemento ad personam, que no será compensable ni absorbible con ningún incremento de convenio, y que se revalorizará anualmente con el incremento que se pacte en el convenio.

Artículo 11. Gratificaciones periódicas fijas.

Se establece el abono de dos pagas extraordinarias al año, consistentes en una mensualidad cada una, según tabla anexa o condiciones más beneficiosas. Se abonará en verano el día 21 de junio, si es hábil, y si no lo es, el día precedente, excepto en peletería, que se abonará dentro de la primera quincena del mes de julio. La paga de Navidad se abonará el día 22 de diciembre o el anterior, si éste es inhábil.

Dimarts, 18 d'octubre de 2016

---

### Artículo 12. Gratificaciones en función de las ventas o los beneficios.

Las empresas establecerán, en favor de su personal, un régimen de gratificaciones variable en función de las ventas o beneficios, del modo que mejor se adapte a la organización específica de cada establecimiento, sin que pueda ser menores, en ningún caso, al importe de una mensualidad de salario abonable anualmente, salvo que, por costumbre inveterada, estuviese establecido su abono en plazos más breves.

En todo caso, deberá liquidarse la de cada ejercicio económico dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente.

### Artículo 13. Cese voluntario en el servicio.

Se establece que el trabajador que se propusiese cesar en el servicio de una empresa deba comunicarlo a la misma con un plazo mínimo de quince días de antelación a la fecha en que haya de dejar de prestar servicios en la misma.

El incumplimiento, por parte del trabajador, de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

### Artículo 14. Vacaciones.

Todo el personal, cualquiera que sea su categoría, que preste sus servicios en empresas comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio, disfrutará anualmente de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales de los cuales se garantizarán un mínimo de 15 días de vacaciones para todos los trabajadores, durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Deberán disfrutarse en turnos rotativos alternos, sin tener en cuenta la antigüedad, y serán preavisadas con dos meses de antelación según el artículo 38 del ET. El período vacacional es comprensivo y computable de primero del año de que trate al 31 de diciembre del mismo. En el caso de cese del trabajador y haber disfrutado de las vacaciones previamente, se descontará de la liquidación correspondiente los días disfrutados en exceso.

Si una empresa cierra durante un período ininterrumpido, el personal de la misma descansará totalmente, durante el mismo, sin perjuicio de completar asimismo ininterrumpidamente su período vacacional.

Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al período de baja por maternidad, o al sucesivo período de acumulación de lactancia en caso de hacer uso de este derecho.

En caso de que el período de vacaciones coincida en su totalidad o en parte con la baja médica (IT) por maternidad/paternidad, éstas se disfrutarán a opción de la trabajadora en un período inmediato anterior a la baja médica o a continuación del alta médica hasta el total de días que correspondieran salvo acuerdo entre las partes para disfrutarlas en otra fecha, o salvo que la empresa hubiese cerrado por vacaciones.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad (IT) por contingencias diferentes de las citadas en el punto anterior, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden el trabajador/a podrá hacerlo cuando finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## CAPÍTULO 3.

### Artículo 15. Enfermedad.

Para los procesos de incapacidad temporal se establece sobre el subsidio reglamentario un complemento a cargo de la empresa que garantice el 100% de las tablas salariales del convenio en caso de enfermedad o accidente de trabajo con un límite de doce meses. Si se comprueba una simulación de enfermedad, el trabajador deberá abonar las cantidades percibidas indebidamente, sin perjuicio de la sanción correspondiente por la falta cometida.

Las empresas quedan facultadas para hacer visitar al enfermo por su propio médico.

### Artículo 16. Prendas de trabajo.

Las empresas afectadas por este Convenio estarán obligadas a facilitar a sus trabajadores guardapolvos o prendas adecuadas al trabajo y a la época, a criterio de las mismas, para la función que realicen, con obligación de su utilización.

Dimarts, 18 d'octubre de 2016

Tales prendas se renovarán en períodos a convenir de mutuo acuerdo entre empresas y comités y/o delegados de personal. En caso de no existir representación sindical se renovarán las prendas de trabajo una vez al año si fuera necesario. La empresa podrá exigir que estas prendas lleven el anagrama o referencia de la empresa o sección a que pertenezca el trabajador.

Correrá a cargo de la empresa facilitar tal anagrama y a cargo del trabajador, el lavado y conservación de la prenda.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberá entregarse la prenda usada.

Artículo 17. Jornada.

La jornada laboral pactada será como máximo de 1.826 h y 27 m de trabajo efectivo, equivalentes a unas cuarenta horas semanales en jornada de seis días laborales.

Artículo 18. Horarios de la Asociación de Comercio de Curtidos.

Las empresas de dicha actividad establecen el siguiente horario:

Temporada de invierno: de 8.36 h a 13.30 h y de 16.00 h a 19.30 h.

Temporada de verano: de 8.00 h a 15.00 h (desde el día 1 de julio al día 15 de septiembre).

En dichos períodos el antedicho horario solamente regirá de lunes a viernes, ambos inclusive, considerándose el sábado como día festivo.

Artículo 19. Fomento a la contratación indefinida.

Al objeto de coadyuvar a la extensión y fomento de la contratación indefinida, durante toda la vigencia del presente convenio, todos aquellos trabajadores que estuvieran empleados en empresas del ámbito funcional del presente convenio mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, podrán efectuar la conversión de estos contratos en el contrato para el fomento de la contratación indefinida, según lo que establece la Disposición Adicional Primera apartado b) de la Ley 12/2001 de 9 de julio y disposiciones posteriores.

Artículo 20. Clasificación Profesional.

La clasificación del personal son meramente enunciativas i no implican ninguna obligación de incluir todos los grupos indicados ni aéreas funcionales en las cuales se dividen los mismos, siempre que las necesidades de la empresa no lo requieran.

El personal que presta servicio en las empresas se clasificara teniendo en cuenta las funciones que realiza en cada grupo y su respectiva área funcional, de conformidad con la siguiente estructura:

GR/ÁREA	MERCANTIL	ADMINISTRATIVA	ALMACEN/SERVICIOS
I	director comercial	director administrativo	
II	jefe de compras	jefe de personal	jefe almacén
	jefe de ventas	jefe administrativo	encargado
	jefe sucursal	jefe sección	
	encargado general		
	jefe de grupo		
III	Dependiente mayor	contable	dibujante
		cajero	escaparatista
			rotulista
			cortador
			profesional 1ª y chófer
IV	viajante	oficial administrativo	profesional 2ª
	corredor de plaza		capataz
			mozo especialista
	dependiente		mozo + 4 años
V		auxiliar administrativo	cobrador
		auxiliar caja	ayudante
			conserje

Dimarts, 18 d'octubre de 2016

GR/ÀREA	MERCANTIL	ADMINISTRATIVA	ALMACEN/SERVICIOS
VI	ayudante oficio	telefonista	mozo envasador personal limpieza vigilante sereno portero ayudante
VII	menores 18	aspirante 16 a 18	

Ayudante de dependiente.

Es el trabajador que, siendo mayor de edad, efectúa ventas y con ello se forma progresivamente con la colaboración de los dependientes, para alcanzar esta última categoría profesional. Su ascenso a dependiente se efectuará al término del período de tres años en la categoría de ayudante en el seno de la misma empresa, si bien en tal espacio de tiempo se computarán, a los únicos efectos de ese ascenso, aquellos que hubiere cubierto el trabajador como ayudante en otras empresas de idéntica actividad. Para esa computación de tiempos en otras empresas distintas a la contratante, el trabajador deberá demostrar los servicios como ayudante mediante la oportuna certificación de la empresa de esa misma rama de ventas de las varias que se contienen en el presente Convenio.

Carretillero/a.

Es el trabajador que, de manera habitual, maneja carretillas contrapesadas elevadoras de ruedas grandes; será asimilado a efectos económicos a la categoría de profesional de 1ª.

Artículo 21. Ayuda por jubilación.

Al producirse la jubilación de un trabajador en el período reglamentario con más de veinte años de servicio en la empresa percibirá de la misma el importe íntegro de dos mensualidades.

Artículo 22. Jubilación anticipada.

Al objeto de premiar la jubilación voluntaria anticipada, también con veinte años de servicio en la empresa, se establece, siempre que medie acuerdo entre las partes, una gratificación consistente en el siguiente escalado:

Por 5 años antes del período reglamentario: 15 mensualidades.  
Por 4 años antes del período reglamentario: 12 mensualidades.  
Por 3 años antes del período reglamentario: 9 mensualidades.  
Por 2 años antes del período reglamentario: 7 mensualidades.  
Por 1 año antes del período reglamentario: 4 mensualidades.

Se destaca que las posiciones de acceso según la escala deben referirse a las edades de los trabajadores de los sesenta años cumplidos a los sesenta y cinco años y un mes, perdiéndose al alcanzar esos sesenta y cinco años y un mes la opción al premio, si en tal plazo no causa baja el interesado en la empresa.

El premio sería devengable al aceptarse la jubilación por la Seguridad Social. En caso de rebajarse la edad de jubilación por parte de la Seguridad Social en sus formas de este momento, la escala será acondicionada a las nuevas edades sin que ello represente incremento de sus valores.

Artículo 23. Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento del trabajador, la empresa, si el trabajador llevaba, como mínimo, un año al servicio de la empresa, está obligada a satisfacer a sus descendientes directos o de primer grado, el importe de dos mensualidades íntegras.

Artículo 24. Contrato para la formación.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores. La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje será la siguiente:

Primer año de contrato: será el SMI incrementado en un 15%.  
Segundo año de contrato: será el SMI incrementado en un 30%.  
Tercer año de contrato: será el SMI incrementado en un 50%.

Dimarts, 18 d'octubre de 2016

---

En los tres casos antes referidos, como máximo el salario del puesto de trabajo, en proporción al tiempo trabajado.

### Artículo 25. Gratificación especial a los escaparatistas.

Todo el personal, que, sin ostentar la categoría profesional de escaparatista realice con carácter habitual la función de la ornamentación de los escaparates en los establecimientos, tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, a un plus del 10% de su Salario Base.

### Artículo 26. Condiciones específicas de la maternidad.

Será de íntegra aplicación las normas legales sobre la protección de la maternidad y, especialmente, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre sobre la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador por voluntad propia puede sustituir este derecho por una reducción de media hora de la jornada normal, con la misma finalidad. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen. Este permiso se puede sustituir a solicitud de la interesada, por un período de doce días laborables continuados que se han de disfrutar acumulados a la baja maternal; su cómputo comienza al día siguiente en que finalice la baja, sin solución de continuidad.

### Artículo 27. Excedencia por maternidad.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de alta por maternidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercer ese derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Así mismo y durante todo el periodo que se halle en excedencia por maternidad, este será computado a efectos de antigüedad.

### Artículo 28. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y las obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

## CAPÍTULO 4.

### Artículo 29. Sindicatos.

Las empresas reconocen como interlocutores válidos en el tratamiento y sustanciación de las relaciones laborales a las centrales obreras implantadas mayoritariamente en el sector, así como a los distintos organismos que las componen. La afiliación del trabajador a una determinada central sindical o la ostentación de cargo electivo sindical no producirá ningún efecto discriminatorio ni situación de privilegio en ningún aspecto.



Dimarts, 18 d'octubre de 2016

---

### Artículo 30.

Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas reconocen a los comités y representantes elegidos, de conformidad con el Estatuto de los trabajadores y la Ley orgánica de libertad sindical, la representación general de los intereses de los trabajadores en sus respectivas competencias.

### Artículo 31.

Serán de competencia exclusiva del Comité de la empresa o de los delegados de personal aquellas cuestiones que por razón de homogeneidad en las condiciones de trabajo, organización interna u otra causa similar afecten a empleados ubicados en el centro o centros de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.

### Artículo 32.

Durante la vigencia del presente Convenio, en las empresas de hasta 100 trabajadores las horas sindicales retribuidas serán de veinte al mes, en lugar de las quince que fija el Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 33.

En el caso de existir delegado sindical, éste deberá ser delegado de personal o miembro del Comité de empresa.

## CAPÍTULO 5.

### Artículo 34. Plantillas.

Es previsible el mantenimiento de las plantillas, en condiciones normales de ventas, en las empresas con plantillas de escaso número de trabajadores, que son la mayoría en el ámbito funcional de este Convenio.

### Artículo 35. Fiesta semanal.

Las empresas que tengan fiesta rotativa de lunes a sábado, ambos inclusive, persistirán en esa fórmula. Las empresas que no se hallen en el caso anterior deberán tener la fiesta señalada para un día fijo. La coincidencia de un día de los tratados con festivo no dará lugar a su compensación ni en descanso ni en retribución. Los festivos que se viene tratando, sea de una fórmula o de otra, no se podrán compensar económicamente. Asimismo, será respetada en cómputo anual la jornada pactada en el artículo 16 del presente Convenio.

### Artículo 36. Recibo de salarios.

El modelo oficial de recibo de salarios para el sector del gremio del calzado, será editado en su momento y publicado en el DOG para general conocimiento de todas las empresas del comercio del calzado.

### Artículo 37.

Las empresas podrán sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los siguientes artículos.

### Artículo 38.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

### Artículo 39. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.



Dimarts, 18 d'octubre de 2016

---

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia de público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiese causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
10. No utilizar los medios que le sean facilitados por la empresa ni atender a las instrucciones que le indique la misma en orden al cumplimiento de las normas de seguridad.

#### Artículo 40. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a este.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
10. Incumplir como mínimo dos veces lo dispuesto en el apartado 10 del artículo anterior en relación al cumplimiento de las normas de seguridad.

#### Artículo 41. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

Dimarts, 18 d'octubre de 2016

---

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra, la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y la drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
15. Incumplir como mínimo tres veces lo dispuesto en el apartado 10 del artículo 43 en relación al cumplimiento de las normas de seguridad, o provoque un accidente en su persona o en la de sus compañeros.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

#### Artículo 42. Régimen de sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

#### Artículo 43. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

- 1º Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2º Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 3º Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### Artículo 44. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dimarts, 18 d'octubre de 2016

---

Artículo 45. Régimen de inaplicación de las condiciones previstas en este Convenio.

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso que el periodo de consultas finalice sin acuerdo, las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

Artículo 46. Contrato de duración determinada.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1 b) del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores. No obstante, la duración máxima dentro del cual se podrá realizar será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, 12 meses.

Artículo 47. Formación profesional.

La representación de los trabajadores y de las empresas, son conscientes de la necesidad de avanzar conjuntamente a un modelo de profesionalización y especialización del sector, donde la Formación Profesional tiene un carácter estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social.

Es por ello que solamente desde el diálogo y la colaboración se podrá avanzar en la consecución de los objetivos planteados, que permitan la modernización de las empresas y una mayor capacidad competitiva, que dependen en gran medida de un adecuado nivel de calificación profesional tanto de los trabajadores como de los empresarios, por lo que se acuerda:

1. Trabajar para conseguir un sector profesionalizado y capacitado.
2. Para la consecución de los objetivos anteriores se crea una comisión mixta denominada Comisión de Profesionalización del sector del comercio de la piel de la provincia de Barcelona. Cuyas competencias serán:
  - A) Planificar y desarrollar un programa de Formación Profesional para el sector. Velando por que, tanto la programación como el impartir acciones formativas se ajusten a las necesidades formativas de los trabajadores del sector.
  - B) Entender de las solicitudes e impartir los cursos de formación.
  - C) Solicitar subvenciones tanto a programas de formación como acciones complementarias y de acompañamiento a la formación.
  - D) Establecer los criterios de vinculación de la formación profesional y su conexión con el sistema de Clasificación Profesional definido en el presente Convenio.
  - E) Articular medios con el fin de conseguir que las acciones programadas lleguen al conocimiento del mayor número de trabajadores y empresas, a la vez que para facilitar la participación de la misma.
  - F) Defender la identidad y el protagonismo del sector en la sociedad.

Dimarts, 18 d'octubre de 2016

---

3. La Comisión creada podrá adquirir identidad propia, mediante Fundación u otra figura legal que acuerden, y en ningún caso tendrá ánimo de lucro.

4. La Comisión se dotará de un reglamento de funcionamiento interno.

A tal efecto ambas partes se comprometen a reunirse para el desarrollo de este apartado durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 48. Solución de conflictos extrajudiciales.

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación de este convenio colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los/as trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña para solucionar todos aquéllos e, incluso, aquéllos de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Dicho sometimiento también será de aplicación para las discrepancias que puedan surgir por la aplicación de los artículos 41 y 82 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 49. Calendario laboral.

La empresa elaborará anualmente el calendario laboral dando conocimiento a los representantes de los trabajadores. En caso de que no hubiera representación de los trabajadores, el calendario laboral será expuesto en un lugar visible para todos a partir de 1 de enero.

Artículo 50. Salud laboral.

La empresa y los trabajadores afectados por este convenio cumplirán las disposiciones sobre prevención de riesgos laborales, contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, RD 39/1997 de 17 de enero y las disposiciones de legal aplicación.

Artículo 51. Licencias retribuidas.

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 Km. entre ida y regreso el plazo será de 4 días.

c) 1 día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 18 d'octubre de 2016

Artículo 52. Paz laboral.

Las partes, ponderadas las retribuciones pactadas y el resto de condiciones laborales de este convenio, que indudablemente ha representado una mejora del anterior y teniendo en cuenta el clima de comprensión que ha presidido las reuniones, acuerdan establecer la denominada paz social y los trabajadores se comprometen a no utilizar la conflictividad en las empresas en los casos y materias que ya están regulados en el convenio.

Disposiciones transitorias.

1. Cualquier diferencia salarial originada por la aplicación del presente Convenio se regularizará dentro de los treinta días siguientes a la firma del mismo.

ANEXO.

TABLAS SALARIALES 2016.

Grupos profesionales	EUR
<b>GRUPO 1</b>	
Director comercial	1.291,61
Director administrativo	1.291,61
Jefe de personal	1.144,93
Jefe de compras	1.144,93
Jefe de ventas	1.144,93
Encargado general	1.144,93
Jefe almacén	1.130,20
Jefe sucursal	1.130,20
Jefe grupo	1.051,42
Jefe sección	1.047,35
Encargado	1.058,41
Viajante	1.018,64
Corredor de plaza	992,30
Dependiente mayor	983,99
Dependiente	932,19
Ayudante	791,81
Menores de 18 años	641,65
<b>GRUPO 2</b>	
Jefe Administrativo	1.136,78
Jefe de sección	1.095,15
Contable, cajero, etc.	1.028,22
Oficial administrativo	1.012,34
Auxiliar administrativo	893,47
Aspirante 16 a 18 años	709,66
Auxiliar caja	896,42
Aspirante caja 16 a 18 años	641,65
<b>GRUPO 3</b>	
Dibujante	1.036,33
Escaparatista	989,59
Rotulista	967,12
Cortador	967,12
Ayudante	852,27
Profesional de 1ª y chófer	940,55
Profesional de 2ª	881,10
Ayudante de oficio	792,15
Capataz	875,88
Mozo especialista o de almacén	871,72
Mozo +4 años de antigüedad	840,69
Mozo	809,62
Telefonista	790,52
Envasador, cosedor, repasador	790,52
Personal de limpieza (jornada completa)	809,64

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 18 d'octubre de 2016

Grupos profesionales	EUR
<b>GRUPO 4</b>	
Conserje	852,27
Cobrador	871,72
Vigilante	809,62
Sereno, portero	809,62

### TABLAS SALARIALES 2017.

Grupos	EUR
<b>GRUPO 1</b>	
Director comercial	1.308,40
Director administrativo	1.308,40
Jefe de personal	1.159,81
Jefe de compras	1.159,81
Jefe de ventas	1.159,81
Encargado general	1.159,81
Jefe almacén	1.144,89
Jefe sucursal	1.144,89
Jefe grupo	1.065,09
Jefe sección	1.060,97
Encargado	1.072,17
Viajante	1.031,88
Corredor de plaza	1.005,20
Dependiente mayor	996,78
Dependiente	944,31
Ayudante	802,10
Menores de 18 años	649,99
<b>GRUPO 2</b>	
Jefe Administrativo	1.151,56
Jefe de sección	1.109,39
Contable, cajero, etc.	1.041,59
Oficial administrativo	1.025,50
Auxiliar administrativo	905,09
Aspirante 16 a 18 años	718,89
Auxiliar caja	908,07
Aspirante caja 16 a 18 años	649,99
<b>GRUPO 3</b>	
Dibujante	1.049,80
Escaparatista	1.002,45
Rotulista	979,69
Cortador	979,69
Ayudante	863,35
Profesional de 1ª y chófer	952,78
Profesional de 2ª	892,55
Ayudante de oficio	802,45
Capataz	887,27
Mozo especialista o de almacén	883,05
Mozo +4 años de antigüedad	851,62
Mozo	820,15
Telefonista	800,80
Envasador, cosedor, repasador	800,80
Personal de limpieza (jornada completa)	820,17
<b>GRUPO 4</b>	
Conserje	863,35
Cobrador	883,05
Vigilante	820,15
Sereno, portero	820,15

Barcelona, 6 d'octubre de 2016

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