



RESOLUCIÓ 29 de setembre de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació Conveni col·lectiu de treball del Sector del Comerç de la Piel de la província de Barcelona 2022-2024 a la província de Barcelona, (Codi de conveni 08000735011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de Treball del Conveni col·lectiu de treball del Sector del Comerç de la Piel, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada per Foment del Treball Nacional i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) i la de Federació de Serveis de CCOO de Catalunya, el dia 3 de març de 2025, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de Conveni col·lectiu treball del Conveni col·lectiu de treball del Sector del Comerç de la Piel 2022-2024 a la província de Barcelona (codi de conveni núm. 08000735011994), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal firmada por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COMERCIO DE LA PIEL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA (2022 – 2024)

CAPÍTULO I Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente Convenio colectivo afecta a todos los trabajadores/as 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 Funcional y Ámbito Personal

- Ámbito funcional:

Comprende todas 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.

- **Ámbito personal:**

Todos los trabajadores y empresas de Barcelona y provincia que estén incluidos en el ámbito funcional. Quedan excluidos de este Convenio los trabajadores/as 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. Ámbito Temporal: Vigencia y Duración

El presente Convenio entrará en vigor en sus efectos económicos el 1 de enero del año 2025, independientemente de su publicación en el Boletín oficial de la provincia (BOPB). Su duración se fija en 2 años, por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2026.

Artículo 4. Denuncia y Prórroga

En el caso de haber denuncia se entenderá el convenio prorrogado en su contenido por un máximo de 24 meses contados desde su denuncia.

La denuncia por cualquiera de las partes que proponga su iniciación, revisión o prórroga deberá efectuarse durante el último trimestre a la fecha de vencimiento ante la autoridad laboral competente y simultáneamente a la otra parte. En el plazo máximo de un mes desde la presentación de la denuncia, la parte denunciante entregará a la otra un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar.

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 2/2015, de 23 de octubre, 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 9 del mismo.

El procedimiento de actuación de esta Comisión Paritaria consistirá en que las discrepancias, así como las demás funciones reguladas en el presente convenio, se comuniquen por escrito a la propia Comisión. Una vez recibido el escrito, la Comisión informará a todos sus miembros y se reunirá en un plazo máximo de siete días desde la recepción del mismo, con el fin de resolver la cuestión planteada.

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:

FeSMC-UGT:

08001 Barcelona, Rambla del Raval, 29-35, 4º planta

Federació de serveis CCOO:

08003 Barcelona, Via Laietana, 16, 2ª planta

Fomento del Trabajo Nacional

08003 Barcelona, Vía Layetana, 32 1ª planta

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.
- 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 Catalunya vigente en cada momento.
- d) Determinar, si procede, las tablas definitivas para el año 2026 de conformidad con el artículo 11.

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 Catalunya.

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 refundido 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, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

En lo no regulado en los acuerdos entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa, se estará a lo dispuesto en el punto 3 del "Acord social per a l'obertura dels Establiments comercials en diumenge i festius en la zona turística del terme municipal de Barcelona" de fecha 21 de febrero de 2022. Esta aplicación subsidiaria del Acuerdo, solo será efectiva durante los años de vigencia inicialmente pactada del presente convenio, así como durante el tiempo de ultraactividad convencional.

Artículo 9. 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 de 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 Catalunya.

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

Artículo 10. Plantillas

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

CAPÍTULO II **Condiciones Retributivas y Otras Ayudas** **e Incentivos Económicos. Recibo de Salario**

Artículo 11. 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 2025 y con efectos de 01.01.2025 se acuerda un incremento salarial del 3% sobre las tablas salariales de 2024 resultando las tablas para el año 2025 las que figuran en el anexo.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al 3% se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efectos de 1 de enero de 2026, es decir sin efectos retroactivos, cuyo resultado de aplicarse supondrá la actualización con efectos 1/1/2026 de las tablas 2026 que figuran en el anexo.

Para el año 2026 y con efectos de 01.01.2026 se acuerda un incremento salarial del 2,75% sobre las tablas salariales del 2025 incluida, de aplicarse, la actualización establecida para el año 2025, resultando las tablas definitivas para el año 2026.

Artículo 12. Complemento de Antigüedad (hoy, Ad Personam)

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

Pese a ello, las cantidades percibidas por este concepto, hasta ese momento, se mantienen 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 13. Gratificaciones Periódicas Fijas de Vencimiento Superior al Mes

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.

Artículo 14. 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 menor, 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 15. 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 16. 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 17. Incentivos por 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/as 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 18. 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 19. 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 DOGC para general conocimiento de todas las empresas del comercio del calzado.

CAPÍTULO III **Tiempo de trabajo:** **Jornada, Calendario Laboral, Vacaciones,** **Licencias Retribuidas y Otros**

Artículo 20. Jornada

La jornada laboral pactada será como máximo de 1807 horas anuales de trabajo efectivo, equivalentes a cuarenta horas semanales en jornada de seis días laborales. Todo ello, sin perjuicio del descanso semanal, legalmente establecido.

Artículo 21. Calendario Laboral, Registro de Jornada y Procedimiento para Solicitar su Adaptación para la Conciliación de la Vida Personal y Laboral

- Calendario:

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

- Registro de Jornada:

De conformidad con lo previsto en el art. 34.9 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET), constituye una obligación formal de las empresas el establecimiento de un sistema para el registro diario de la jornada de trabajo que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la misma, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, que pudiera establecerse.

El sistema de registro se establecerá mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, por decisión del empresario en caso de no llegarse a ningún acuerdo. En cualquier caso, deberá ser fiable, invariable y no manipulable y deberá respetar los derechos de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en nuestra normativa laboral vigente al respecto.

El sistema establecido estará a disposición de las personas trabajadoras, sus representantes legales o la Inspección de Trabajo. Los representantes legales de las personas trabajadoras podrán tomar conocimiento de dicho registro.

- Adaptación de la jornada para la conciliación de la vida personal y laboral.

Con la finalidad de facilitar la aplicación del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a las solicitudes de adaptación de la jornada, el procedimiento previsto en el referido artículo deberá tomar en consideración lo siguiente:

1. Dicha solicitud está concebida en la norma como un derecho de la persona trabajadora.
2. Resulta necesario, en aquellos casos en que haya discrepancia inicial entre las partes, que se produzca una negociación entre empresa y persona trabajadora dentro del marco establecido en la norma, levantándose acta de las distintas reuniones.
3. Dicho proceso debe ser efectivo (no ficticio) y en él, las partes deben proponer alternativas de conformidad con sus respectivas posiciones que quedarán reflejadas documentalmente.
4. Las alternativas deben ser motivadas, en el sentido de razonables.
5. La eventual negativa de la empresa a la solicitud, será igualmente motivada, en el sentido de objetivamente razonada.

Artículo 22. 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/as, 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 E.T. 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 de baja por parto, podrán unir las vacaciones al período de baja por nacimiento, o al sucesivo período de acumulación de lactancia en caso de hacer uso de este derecho.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del TRET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

Artículo 23. Permisos

Las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante los tiempos que a continuación se detallan. En el ejercicio de estos permisos, se reconoce la plena equiparación entre los matrimonios y las parejas de hecho legalmente registradas.

El cómputo de los permisos retribuidos se iniciará, con carácter general, el primer día laborable siguiente al hecho causante cuando éste ocurra en un día no laborable para la persona trabajadora. Salvo que el trabajador/a ya se ausente del trabajo el mismo día del suceso, en cuyo caso el primer día del permiso será ese día.

En el caso del permiso regulado en la letra a), si la celebración tiene lugar en día laborable, dicho día será el inicio del permiso.

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. 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.
- e) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella
- d) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- e) 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/a 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.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

j) Doce horas al año de permiso retribuido, no recuperable, para que la persona trabajadora pueda asistir a la consulta médica, tanto en la sanidad pública como en la privada, o bien pueda acompañar a la misma a sus padres, hijos, hermanos o cónyuge/pareja de hecho. Este tiempo también se podrá utilizar para visitas personales o acompañamiento de los familiares citados, que deban recibir tratamiento oncológico.

k) Un día de libre disposición al año, que podrá ser disfrutado por la persona trabajadora bajo las siguientes condiciones:

- No podrá acumularse ni disfrutarse de forma contigua a períodos vacacionales, puentes, Semana Santa o Navidad, salvo acuerdo con la empresa.
- En las empresas de menos de cuarenta personas trabajadoras, el disfrute de este día deberá ser solicitado con una antelación mínima de cinco días hábiles.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 24. 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 como 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 19 del presente Convenio.

Artículo 25. Nocturnidad

Las horas trabajadas entre las 22:00 y 06:00h tendrán un recargo del 25% sobre la hora ordinaria.

Artículo 26. Horarios de la Asociación de Comercio de Curtidos

Las empresas de dicha actividad establecen el siguiente horario:

- Temporada de invierno: de 08.36h a 13.30h y de 16.00h a 19.30h.
- Temporada de verano: de 08.00h a 15.00h (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.

CAPÍTULO IV **Contratación, Periodo de Prueba y Cese Voluntario del Trabajador**

Artículo 27. Fomento de la Contratación Indefinida

Al objeto de coadyuvar a la extensión y fomento de la contratación indefinida, durante la vigencia del presente convenio, todas aquellas personas trabajadoras que estuvieran empleadas en empresas del ámbito funcional del presente convenio mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, podrá 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 28. Contrato Formativo en Alternancia

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del TRET. La retribución del trabajador contratado para la formación en alternancia será la siguiente:

- Primer año de contrato: SMI incrementado en un 30%,
- Segundo año de contrato: SMI incrementado en un 50%.

En los dos casos antes referidos, el salario se percibirá, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 29. Contrato Fijo-Discontinuo

Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del ET y podrá celebrarse a tiempo parcial.

Artículo 30. Contrato de Duración Determinada por Circunstancias de la Producción o Sustitución de Persona Trabajadora

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.2 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el TRET. La duración máxima del contrato por circunstancias de la producción será de doce meses.

Artículo 31. 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/as.

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.

Artículo 32. Trabajo a Distancia/ Teletrabajo

El trabajo a distancia y el teletrabajo se regulará por la legislación vigente en cada momento, en la actualidad por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como por las disposiciones de este convenio.

A los meros efectos aclaratorios, se entenderá por:

- Trabajo a distancia: La forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- Teletrabajo: Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

El trabajo a distancia será voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa, requiriendo la firma de un acuerdo individual de trabajo a distancia.

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo individual:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Las empresas podrán negociar con la representación legal de los trabajadores las condiciones de la prestación de servicios bajo esta modalidad, relacionadas anteriormente

Artículo 33. Cese voluntario del Trabajador en el Servicio

Se establece que el trabajador que se proponga cesar en el servicio de una empresa deberá 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.

CAPÍTULO V Clasificación Profesional

Artículo 34. Clasificación Profesional

La clasificación del personal es meramente enunciativa y no implica 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:

(Continúa en la pagina siguiente)

Grupo/Área	Mercantil	Administrativa	Almacén Servicios
I	Director/a Comercial	Director/a Administrativo	
II	Jefe/a de compras	Jefe/a de personal	Jefe/a almacén
	Jefe/a de ventas	Jefe/a administrativo	Encargado/a General
	Jefe/a de sucursal	Jefe/a de sección	Encargado/a
	Encargado/a general		
	Encargado/a		
	Jefe/a de grupo		
	Jefe/a de sección		
III	Dependiente/a mayor	Contable	Dibujante/a
		Cajero/a	Escaparatista
			Rotulista
			Cortador/a
			Profesional 1ª
			Chófer
			Carretero/a
IV	Viajante/a	Oficial administrativo	Profesional 2ª
	Corredor/a de plaza		Capataz
	Dependiente/a		Mozo especialista
			Mozo/a + 4 años
			Ayudante/a oficios
V		Auxiliar administrativo	Cobrador/a
		Auxiliar de caja	Ayudante/a
			Conserje
VI	Ayudante de dependiente	Telefonista	Mozo/a
			Envasador/a
			Personal de limpieza
			Vigilante/a
			Sereno/a
			Portero/a
			Ayudante/a
VII	Aspirante	Aspirante administrativo o caja	

- 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.
- Aspirantes: La duración en dicho puesto de trabajo será de un año, transcurrido el mismo el aspirante/a (grupo VII) consolidará el pase a grupo VI y el aspirante/a administrativo/a o Caja (grupo VII) consolidará el pase a grupo V.

CAPÍTULO VI Formación Profesional

Artículo 35. Formación Profesional

La representación de los trabajadores/as 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/as 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 la impartición de las acciones formativas se ajusten a las necesidades formativas de los trabajadores/as del sector.
 - b) Entender de las solicitudes e impartición de 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/as 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.
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.

CAPÍTULO VII
**Condiciones específicas por Nacimiento de Hijo,
Adopción, Guarda con Fines de Adopción o Acogimiento**

Artículo 36. Condiciones Específicas del Nacimiento

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo por un periodo de 15 días laborales consecutivos a continuación de la baja por nacimiento. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. Cuando dos personas de la misma empresa ejerzan este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito a los interesados.

Artículo 37. Excedencia por Nacimiento y Cuidado del Menor

Los trabajadores/as 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, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Cuando dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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.

CAPÍTULO VIII
**Incapacidad Temporal por Enfermedad
o accidente de Trabajo**

Artículo 38. Complemento de Incapacidad Temporal por Enfermedad o Accidente de Trabajo

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.

El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

La persona trabajadora tendrá que avisar a la empresa que se encuentra en situación de IT, con independencia que la tramitación de baja, confirmación o alta de la situación de IT se realice en aplicación del Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el cual se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el cual se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración.

CAPÍTULO IX

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 39. Salud Laboral

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

CAPÍTULO X

Derecho de las Personas Trabajadoras a la Intimidad en Relación con el Entorno Digital y la Desconexión

Artículo 40. Derecho a la Intimidad y a la Desconexión Digital

El derecho fundamental de las personas físicas a la protección de datos personales, amparado por el artículo 18.4 de la Constitución, se ejercerá con arreglo a lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. Así pues, en relación con las distintas perspectivas de este derecho, las empresas y los trabajadores/as deberán tener en cuenta lo siguiente:

a) Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

Los trabajadores/as tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa.

El empleador podrá acceder a los dispositivos digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de los mismos.

b) Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Los trabajadores/as tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

La empresa, elaborará una política interna dirigida a los trabajadores/as, en la que definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión. Dicha política deberá tener el informe de la RLT en los términos previstos en el art. 64 del ET. En caso de no existir esta o de no emitirse el informe de referencia, la empresa aplicará la política indicada.

c) Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores/as previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores/as y, en su caso, a sus representantes legales, acerca de esta medida.

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores/as, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

CAPÍTULO XI

Ropa de Trabajo y Uniformidad

Artículo 41. Prendas de Trabajo

Las empresas afectadas por este Convenio estarán obligadas a facilitar a sus trabajadores/as 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.

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.

CAPÍTULO XII Representación Legal y Sindical de los Trabajadores

Artículo 42. Representación Sindical en el Sector

Las empresas reconocen como interlocutores válidos en el tratamiento y sustanciación de las relaciones laborales a las organizaciones sindicales 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.

Artículo 43. Representación Legal de los Trabajadores en la Empresa o Centro de Trabajo

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/as en sus respectivas competencias.

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.

Durante la vigencia del presente Convenio, en las empresas de hasta 100 trabajadores/as las horas de garantía de representación establecidas en el art. 68 del TRET retribuidas, serán de veinte al mes, en lugar de las quince que fija el Estatuto de los Trabajadores.

Se podrán acumular mensualmente, salvo que exista otro pacto con la empresa, el crédito de horas de representación de las personas trabajadoras contempladas en el art. 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, entre los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal de la empresa o centro de trabajo, pertenecientes a un mismo sindicato. En tal caso, la organización sindical correspondiente deberá informa a la empresa de tal acumulación.

CAPÍTULO XIII Paz Laboral y Solución Extrajudicial de Conflictos

Artículo 44. 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/as se comprometen a no utilizar la conflictividad en las empresas en los casos y materias que ya están regulados en el Convenio.

Artículo 45. Solución Extrajudicial de los Conflictos

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 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.

CAPÍTULO XIV Régimen Disciplinario

Artículo 46. Derecho Disciplinario

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

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

a) Faltas Leves.

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
3. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
4. Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia de público.
5. 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.
6. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
7. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
8. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
9. 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.
10. Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias en el entorno laboral, contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o cualquier otra condición personal o social.

b) Serán Faltas Graves.

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/a trabajador/a, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores/as 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.
11. En el entorno laboral, la ofensa grave de palabra o mediante amenazas, incluyendo aquellas que atenten, directa o indirectamente, contra el honor, la dignidad o la integridad de las personas, por razón de género, orientación e identidad sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.
12. Conductas persistentes o sistemáticas que generen un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante por razón de sexo, orientación o identidad sexual, o expresión de género, sin llegar a constituir acoso sexual o moral tipificado como falta muy grave.
13. La reiteración de expresiones ofensivas y discriminatorias dirigidas contra personas trabajadoras LGTBIQ+.

c) Faltas Muy Graves.

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/as 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.
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 Jefe/as/as o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.
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 prevaliéndose 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.

17. Agresión física en el entorno laboral por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género.

18. Acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género.

19. Violación de la confidencialidad de las personas trans en proceso de reasignación de sexo.

20. Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación o denuncia, destinadas a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Artículo 47. 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 48. Sanciones Máximas

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. 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 49. 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.

CAPÍTULO XV **Medidas Planificadas para la Igualdad** **y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+** **en las Empresas y Protocolo de Actuación**

Artículo 50. Objeto y Ámbito de Aplicación

De acuerdo con lo que prevé el Capítulo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el cual se desarrolla el plan conjunto de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, las partes suscriben el presente conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas del sector.

Las medidas recogidas en este artículo tienen carácter obligatorio para las empresas con una plantilla superior a 50 personas y serán de aplicación voluntaria en aquellas empresas con 50 o menos personas trabajadoras.

Estas medidas constituyen un contenido mínimo de referencia, sin perjuicio de su mejora o desarrollo en el ámbito de la empresa, y no serán exigibles cuando ya existan medidas específicas en esta materia. En todo caso, el contenido aquí recogido servirá como guía y base común para fomentar entornos laborales diversos, seguros e inclusivos en todo el sector.

Artículo 51. Igualdad de Trato y No Discriminación

Se manifiesta el compromiso activo del sector por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación, lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad que permita avanzar en la erradicación de la discriminación hacia las personas LGTBI desde una perspectiva integral, abarcando tanto la orientación e identidad sexual como la expresión de género y las características sexuales.

Artículo 52. Acceso al empleo

Los procesos de selección se llevarán a cabo garantizando la igualdad de trato hacia las personas LGTBIQ+, estableciendo criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, con independencia de su orientación e identidad sexual o de su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Para las personas encargadas de la selección de personal y que participen en los procesos de selección, se promoverá que reciban una formación específica y adecuada para evitar sesgos. El contenido de dicha formación podrá dividirse en varios días y podrá realizarse de forma presencial o telemática. La formación podrá realizarse mediante la facilitación de un temario y la realización de un cuestionario de autoevaluación.

Esta formación podrá tener un reciclaje, que se contemplará en el plan de formación de las empresas.

Artículo 53. Clasificación y Promoción Profesional

Se garantiza el desarrollo de la carrera profesional desde la igualdad de condiciones, basado siempre en elementos objetivos como la cualificación y la capacidad, y asegurando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBIQ+.

Igualmente se reconoce el derecho de todas las personas a acceder, en condiciones de igualdad, a las vacantes que se produzcan, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de género, sexo, orientación e identidad sexual.

Artículo 54. Formación, Sensibilización y Lenguaje Inclusivo

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, con inclusión de los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

El contenido de la formación se podrá fraccionar en varios días, y se podrá realizar de manera presencial o telemática. La formación podrá realizarse mediante la facilitación de un temario y la realización de un cuestionario de autoevaluación.

El contenido de esta formación, sin perjuicio de un mayor grado de concreción en la empresa, deberá contener:

a) Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBIQ+ recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa si es el caso, así como su alcance y contenido.

b) Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBIQ+.

c) Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en la ocupación, en caso de que se disponga de este.

d) Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Las empresas fomentarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Artículo 55. Entornos Laborales Diversos, Seguros e Inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para conseguir entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos especialmente a través del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+, regulado en este convenio que resultará de aplicación subsidiaria en el supuesto de que la empresa no cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBIQ+ o haya ampliado el existente para incluirlas.

En todo caso, las medidas recogidas servirán de guía y de referencia para las empresas del sector con el objetivo de fomentar la mejora continua y garantizar unos mínimos comunes de inclusión e igualdad.

Artículo 56. Permisos y Beneficios Sociales

El acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en el presente convenio, así como aquellos establecidos en la normativa y en las empresas, se aplicará a todas las personas trabajadoras con independencia de la expresión de su género, de su orientación e identidad sexual o de que se trate de matrimonios o parejas de hecho.

Artículo 57. Protocolo de Actuación Frente al Acoso y la Violencia Contra Personas LGTBIQ+

El artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre prevé que, en todos los casos, las medidas planificadas tendrán que incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBIQ+ o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

En atención a lo anterior y para aquellos supuestos en que la empresa no tuviera su propio protocolo, a continuación, se incluye uno de carácter general que es utilizable tanto en todos los supuestos de acoso y violencia contra las personas LGTBIQ+.

1. Declaración de principios:

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

Con la finalidad de garantizar un entorno trabajo respetuoso con los derechos mencionados, las empresas adscritas a este Convenio colectivo y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a tratar con la máxima debida diligencia cualquier situación de acoso y violencia o contra las personas LGTBI y muestran su compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

2. Àmbit de aplicació:

El protocol serà de aplicació a les persones que treballen en la empresa, independentment del vincle jurídic que les una a esta, sempre que desenvol·len la seva activitat dins del àmbit organitzatiu de la empresa.

Así mateix, també es aplicarà a qui sol·licita un lloc de treball, al personal de lloc de treball, a proveïdors, clients i visites, entre altres.

3. Principis rectoros i garanties del procediment:

- Agilitat, diligència i rapidesa en la investigació i resolució de la conducta denunciada que tenen que ser realitzades sense demores indegudes, respectant els terminis que es determinen per a cada part del procés i que constaran en el protocol.
- Respete i protecció de la intimitat i dignitat a les persones afectades oferint un tractament just a totes les implicades.
- Confidencialitat: les persones que intervenen en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, no transmetran ni divulgaran informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en procés de investigació, o resoltes.
- Protecció suficient de la víctima davant possibles represalies, atendant al cures de la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es deriven de esta situació i considerant especialment les circumstàncies laborals que rodeen a la persona agredida.
- Contradicció: El procediment garantirà una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades.
- Restitució de les víctimes: si el acoso realitzat se hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima la empresa té que restituir-la en les condicions anteriors, si así ho sol·licitara.
- Prohibició de represalies: queda expressament prohibit i serà declarat nul·l qualsevol acte constitutiu de represalia, incloent les amenaces de represalia i les tentatives de represalia contra les persones que presenten una comunicació de denúncia per els mitjans habilitats per a lo qual, comparezcan com a testigos o ajuden o participen en una investigació sobre acoso.

4. Comissió d'atenció al acoso per motiu d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

a) Composició:

La comissió d'atenció al acoso per motiu d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, estarà formada per un màxim de quatre persones de manera paritaria entre la representació legal de les persones treballadores i la empresa.

La empresa informarà a la persona denunciante que podrà ser assistida per la representació legal de les persones treballadores o per qui designe ésta.

b) Formació:

Per a formar part de la comissió d'atenció al acoso per motiu d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, serà indispensable contar amb formació en matèria d'igualtat, concretament en quant a tractament, prevenció i actuació davant el acoso per motiu d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, dicha formació deberà ser de al menys deu hores formatives.

c) Incompatibilitat:

No podran ser part de la Comissió les persones que tinguin algun tipus de parentescu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat

manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto.

La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la Comisión de atención o por la propia persona afectada.

d) Plazo:

La comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días hábiles a la fecha de recepción de la queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

e) Funciones de la Comisión de atención:

- Recibir todas las denuncias por cualquier tipo de acoso o de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, y expresión de género.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo. La empresa tiene que facilitar a la Comisión los medios adecuados y el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También tiene que tener acceso libre a las dependencias del centro necesarias para llevar a cabo la investigación, previa comunicación a la empresa con 48 horas de antelación.
- Todas las personas trabajadoras tienen que prestar voluntariamente la colaboración que se les requiera por parte de la Comisión.
- Recomendar y gestionar con el departamento de personal de la empresa la adopción las medidas cautelares que estimen pertinentes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirá medios de prueba del caso, agravantes posibles o atenuantes y, si procede, la proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa, o el archivo del expediente.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas a consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación e identidad sexual, y expresión de género.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

f) Procedimiento de actuación:

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afectada, o quien ella autorice mediante consentimiento expreso e informado, formule la denuncia a través de un escrito dirigido a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La presentación de la denuncia supone la aceptación, por parte de la persona afectada, de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Recibida la denuncia, la comisión de atención dispondrá de 3 días hábiles para iniciar las investigaciones tendrá en cuenta las siguientes pautas:

- Valorar la adopción de medidas cautelares, por ejemplo, separar a las partes implicadas durante el desarrollo de la investigación o aquella que se estime oportuna.
- Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.
- Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación.
- Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.
- Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.

- Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas y se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:
- Medias disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción, sanción y graduación. Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se podrán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, este traslado no puede suponer un detrimento a sus condiciones laborales.
- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.
- La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante y a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Si de investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la empresa adoptará otras medidas complementarias, tales como:

- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- El expediente informativo deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días laborales incluyendo la redacción de la resolución del expediente.

g) Seguimiento:

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión de atención deberá a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Disposiciones Transitorias

Disposición Transitoria Primera. Cualquier diferencia salarial originada por la aplicación del presente Convenio se regularizará dentro de los treinta días siguientes a la firma del mismo, a excepción de los atrasos que se abonarán según

Disposición Transitoria Segunda. Se acuerda la creación de una Comisión de seguimiento para analizar el uso e incidencia del contrato fijo discontinuo en el sector del comercio de la piel de Barcelona y provincia. Tras la vigencia del convenio se analizará el uso de este tipo de contrato y se valorará la consolidación de su regulación en el convenio colectivo.

Disposición Transitoria Tercera. Pago de atrasos: Los atrasos correspondientes a los incrementos del año 2025 se abonarán como máximo con la nómina del mes de noviembre de 2025 con independencia de la fecha de publicación en el BOPB del presente convenio.

Disposiciones Adicionales

Única. La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc., es utilizada en sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos en que, por imperativo legal, correspondan a la mujer.

Las organizaciones negociadoras del presente Convenio Colectivo desean dejar constancia de la incorporación al mismo, de las cuestiones establecidas en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que puedan afectarle.

(Continúa en la pagina siguiente)

ANEXO
TABLAS SALARIALES

Todos los salarios corresponden a 15 pagos mensuales (12+3)

TABLAS AÑO 2025

Grupo	Área Mercantil	Euros
I	Director/a Comercial	1574,23
II	Jefe/a de compras	1395,46
	Jefe/a de ventas	1395,46
	Jefe de sucursal	1377,50
	Encargado/a General	1395,46
	Encargado/a	1290,00
	Jefe/a de grupo	1281,48
	Jefe/a de sección	1276,53
III	Dependiente/a mayor	1199,29
IV	Viajante/a	1241,53
	Corredor/a de plaza	1209,43
	Dependiente/a	1136,16
VI	Ayudante/a de dependiente/a	1.105,07
VII	Aspirante	1.105,07

Grupo	Área administrativa	Euros
I	Director/a administrativo/a	1574,23
II	Jefe/a de personal	1395,46
	Jefe/a administrativo/a	1385,52
	Jefe/a de sección	1334,79
III	Contable	1253,22
	Cajero/a	1253,22
IV	Oficial administrativo/a	1233,86
V	Auxiliar administrativo/a	1.105,07
	Auxiliar de caja	1.105,07
VI	Telefonista	1.105,07
VII	Aspirante administrativo/a o caja	1.105,07

Grupo	Área Almacén/Servicios	Euros
II	Jefe/a de almacén	1377,50
	Encargado general	1395,46
	Encargado/a	1290,00
III	Dibujante/a	1263,09
	Escaparatista	1206,12
	Rotulista	1178,73
	Cortador/a	1178,73
	Profesional 1ª	1146,36
	Chófer	1146,36
	Carretero/a	1146,36
	Profesional 2ª	1.105,07
IV	Capataz	1.105,07
	Mozo/a especialista	1.105,07
	Mozo/a + 4 años	1.105,07
	Ayudante/a oficios	1.105,07
	Cobrador/a	1.105,07
V	Ayudante/a	1.105,07
	Conserje	1.105,07
	Mozo/a	1.105,07
VI	Mozo/a	1.105,07

(Continúa en la pagina siguiente)

TABLAS AÑO 2026⁽¹⁾

Grupo	Área Mercantil	Euros
I	Director/a Comercial	1.617,52
II	Jefe/a de compras	1.433,84
	Jefe/a de ventas	1.433,84
	Jefe de sucursal	1.415,39
	Encargado/a General	1.433,84
	Encargado/a	1.325,47
	Jefe/a de grupo	1.316,72
	Jefe/a de sección	1.311,63
III	Dependiente/a mayor	1.232,27
IV	Viajante/a	1.275,67
	Corredor/a de plaza	1.242,69
	Dependiente/a	1.167,40
VI	Ayudante/a de dependiente/a	1.135,46
VII	Aspirante	1.135,46

Grupo	Área administrativa	Euros
I	Director/a administrativo/a	1.617,52
II	Jefe/a de personal	1.433,84
	Jefe/a administrativo/a	1.423,62
	Jefe/a de sección	1.371,49
III	Contable	1.287,68
	Cajero/a	1.287,68
IV	Oficial administrativo/a	1.267,79
V	Auxiliar administrativo/a	1.135,46
	Auxiliar de caja	1.135,46
VI	Telefonista	1.135,46
VII	Aspirante administrativo/a o caja	1.135,46

Grupo	Área Almacén/Servicios	Euros
II	Jefe/a de almacén	1.415,39
	Encargado general	1.433,84
	Encargado/a	1.325,47
III	Dibujante/a	1.297,83
	Escaparatista	1.239,29
	Rotulista	1.211,14
	Cortador/a	1.211,14
	Profesional 1ª	1.177,89
	Chófer	1.177,89
	Carretero/a	1.177,89
IV	Profesional 2ª	1.135,46
	Capataz	1.135,46
	Mozo/a especialista	1.135,46
	Mozo/a + 4 años	1.135,46
	Ayudante/a oficios	1.135,46
V	Cobrador/a	1.135,46
	Ayudante/a	1.135,46
	Conserje	1.135,46
VI	Mozo/a	1.135,46

⁽¹⁾ **Nota:** Finalizado el año 2025, si el Índice de Precios al Consumo (IPC) interanual correspondiente al mes de diciembre de 2025 supera el 3%, se aplicará un incremento salarial adicional de hasta un máximo del 1%, con efectos desde el 1 de enero de 2026.

(Continúa en la pagina siguiente)

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL COMERÇ DE LA PELL DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA

CAPÍTOL I Disposicions Generals

Article 1. Àmbit Territorial

El present Conveni afecta tots els treballadors/es de Barcelona i la seva província, quedant afectes a ell totes les empreses mercantils que, encara intervenint en una altra o altres activitats, les de la pell siguin les que predominin.

Especialment estan compreses en aquest Conveni les empreses enquadrades en el cicle de comerç de la pell, tant majoristes com detallistes, incloses en les activitats següents:

- Comerç de calçat.
- Comerç de corretges i material industrial.
- Comerç d'adobats.
- Comerç de pelleteria.
- Comerç de manufactures diverses (guants).
- Comerç de marroquineria.
- Comerç d'articles de viatge.

Regirà igualment per a aquelles empreses que, reunint aquestes condicions, s'estableixin en el futur dins de l'àmbit del present Conveni.

Article 2. Àmbit Funcional i Àmbit Personal

- Àmbit funcional:

Comprèn totes les activitats expressades de la pell. Això és, calçat, corretges, i material industrial, adobats, pelleteria, marroquineria, articles de viatge i guanteria; aquestes tres darreres activitats en pell i similars, tant si es realitzen en funció tècnica, administrativa, física o d'atenció, amb inclusió dels qui pertanyin als serveis auxiliars de l'activitat principal o complementària.

- Àmbit personal:

Tots els treballadors i empreses de Barcelona i província que estiguin inclosos en l'àmbit funcional. Queden exclosos d'aquest Conveni els treballadors/es que, pertanyent a la plantilla de les empreses afectades, es regien per l'Ordenança nacional de confecció de peces de pelleteria, o qualsevol altra que afecti així mateix un determinat sector de personal no mercantil.

Queden exclosos també del present Conveni els qui exerceixen pura i simplement el càrrec de conseller en les empreses que revesteixin la forma jurídica de societat anònima, així com el treball d'alta direcció o alta gestió en l'empresa.

Article 3. Àmbit Temporal: Vigència i Durada

El present Conveni entrarà en vigor en els seus efectes econòmics l'1 de gener de l'any 2025, independentment de la seva publicació en el Butlletí oficial de la província (BOPB). La seva durada es fixa en 2 anys, per la qual cosa la seva vigència finalitzarà el dia 31 de desembre de 2026.

Article 4. Denúncia i Pròrroga

En el cas d'haver-hi denúncia s'entendrà el conveni prorrogat en el seu contingut per un màxim de 24 mesos comptats des de la seva denúncia.

La denúncia per qualsevol de les parts que proposi la seva iniciació, revisió o pròrroga haurà d'efectuar-se durant l'últim trimestre a la data de venciment davant l'autoritat laboral competent i simultàniament a l'altra part. En el termini màxim d'un mes des de la presentació de la denúncia, la part denunciante lliurarà a l'altra un projecte raonat sobre els motius de la denúncia i els punts a deliberar.

Article 5. Comissió Paritària

En compliment del que disposa l'article 85 del text refós de l'Estatut dels Treballadors aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, s'estableix per a la vigència i compliment de les qüestions que derivin de l'aplicació del conveni col·lectiu, una Comissió Paritària que estarà formada per 4 representants de la patronal i 4 representants de la part social signants del present conveni.

La Comissió Paritària haurà de ser notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses per acollir-se a la clàusula d'inaplicació de les condicions previstes en aquest conveni, regulades a l'article 9 del mateix.

El procediment d'actuació d'aquesta Comissió Paritària consistirà en què les discrepàncies, així com les altres funcions regulades en el present conveni, es comuniquin per escrit a la pròpia Comissió. Una vegada rebut l'escrit, la Comissió informará tots els seus membres i es reunirà en un termini màxim de set dies des de la recepció del mateix, per tal de resoldre la qüestió plantejada.

A les reunions hi podran assistir amb veu, però sense vot, els assessors que les parts designin, amb un màxim de dos per representació.

S'estableixen com a domicili per a comunicacions a la Comissió Paritària:

FeSMC-UGT:

08001 Barcelona, Rambla del Raval, 29-35, 4t planta

Federació de serveis CCOO:

08003 Barcelona, Via Laietana, 16, 2a planta

Foment del Treball Nacional

08003 Barcelona, Via Laietana, 32 1a planta

Les funcions encomanades a la Comissió Paritària són:

- a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment del que s'ha pactat.
- b) Mediar o arbitrar, si s'escau, en el tractament i solució de totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82.3 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.
- c) Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació pel que fa a l'ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.
- d) Determinar, si escau, les taules definitives per a l'any 2026 de conformitat amb l'article 11.

Per resoldre les discrepàncies que poguessin sorgir en el si de l'esmentada Comissió, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

S'acorda que la Comissió Paritària celebrarà la seva primera reunió als tres mesos de la data de la signatura del present conveni.

Article 6. Condicions Més Beneficioses

Les condicions contingudes en el present Conveni, estimades en el seu conjunt anual, s'estableixen amb caràcter de mínim, per la qual cosa, els pactes, clàusules o situacions actualment implantats en les diferents empreses que impliquin condició més beneficiosa, respecte a les convingudes, subsistiran.

Article 7. Compensació i Absorció

Les condicions salarials del conveni no podran compensar ni absorbir els plusos personals i de lloc de treball ja existents; si, en canvi, les millores voluntàries que complementin el salari base. La compensació i absorció, en cas d'operar, ho serà entre conceptes homogenis, és a dir conceptes salarials i jornada/vacances i sempre en còmput anual.

Article 8. Dret Supletori

Les normes contingudes en el present Conveni regularan les relacions entre les empreses i el seu personal de forma preferent i prioritària. Amb caràcter supletori i en el no previst en el mateix, s'aplicarà el text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'Acord Laboral d'Àmbit Estatal per al Sector de Comerç vigent en cada moment, així com les altres disposicions de caràcter general i legislació laboral vigent.

En allò no regulat en els acords entre la representació legal de les persones treballadores i l'empresa, cal atènyer-se al que disposa el punt 3 de l'Acord social per a l'obertura dels Establiments comercials en diumenge i festius a la zona turística del terme municipal de Barcelona de data 21 de febrer de 2022. Aquesta aplicació subsidiària de l'Acord, només serà efectiva durant els anys de vigència inicialment pactada del present conveni, així com durant el temps d'ultraactivitat convencional.

Article 9. Règim d'Inaplicació de les Condicions Previstes en aquest Conveni

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors/es, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes a l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, previ el desenvolupament d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que existeixen les causes justificatives de la inaplicació i aquell només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social quan es presumeixi l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió.

L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no podrà perllongar-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni a l'empresa.

L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu i a l'Autoritat Laboral.

En cas que el període de consultes finalitzi sense acord, les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada.

Quan no s'hagués demanat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués assolit un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

El sotmetiment a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb el previst en l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Article 10. Plantilles

És previsible el manteniment de les plantilles, en condicions normals de vendes, en les empreses amb plantilles d'escàs nombre de treballadors/es, que són la majoria en l'àmbit funcional d'aquest Conveni.

CAPÍTOL II **Condicions Retributives** **i Altres Ajuts i Incentius Econòmics. Rebut de Salari**

Article 11. Retribució

Les empreses afectades pel present Conveni garantiran la percepció d'igual salari en igual funció, sense cap distinció per raó de sexe.

Per a l'any 2025 i amb efectes de 01.01.2025 s'acorda un increment salarial del 3% sobre les taules salarials de 2024 resultant les taules per a l'any 2025 les que figuren a l'annex.

Finalitzat 2025, si l'IPC interanual de desembre de 2025 fos superior al 3% s'aplicarà un increment addicional màxim de l'1%, amb efectes d'1 de gener de 2026, és a dir sense efectes retroactius, el resultat d'aplicar-se del qual suposarà l'actualització amb efectes 1/1/2026 de les taules 2026 que figuren a l'annex.

Per a l'any 2026 i amb efectes de 01.01.2026 s'acorda un increment salarial del 2,75% sobre les taules salarials del 2025 inclosa, d'aplicar-se, l'actualització establerta per a l'any 2025, resultant les taules definitives per a l'any 2026.

Article 12. Complement d'Antiguitat (avui, Ad Personam)

A partir del dia 1 de gener de 1996 es va suprimir el concepte econòmic de complement d'antiguitat.

Malgrat això, les quantitats percebudes per aquest concepte, fins aquell moment, es mantenen com un complement ad personam, que no serà compensable ni absorbible amb cap increment de conveni, i que es revaloritzarà anualment amb l'increment que es pacti en el conveni.

Article 13. Gratificacions periòdiques fixes de venciment superior al mes.

S'estableix l'abonament de dues pagues extraordinàries a l'any, consistents en una mensualitat cadascuna, segons taula annexa o condicions més beneficioses. S'abonarà a l'estiu el dia 21 de juny, si és hàbil, i si no ho és, el dia precedent, excepte en pel·leteria, que s'abonarà dins de la primera quinzena del mes de juliol. La paga de Nadal s'abonarà el dia 22 de desembre o l'anterior, si aquest és inhàbil.

Article 14. Gratificacions en Funció de les Vendes o els Beneficis

Les empreses establiran, en favor del seu personal, un règim de gratificacions variable en funció de les vendes o beneficis, de la manera que millor s'adapti a l'organització específica de cada establiment, sense que pugui ser menor, en cap cas, a l'import d'una mensualitat de salari abonable anualment, llevat que, per costum inveterat, estigués establert el seu abonament en terminis més breus.

En tot cas, s'haurà de liquidar la de cada exercici econòmic dins del primer trimestre de l'exercici econòmic següent.

Article 15. Gratificació Especial als Aparadoristes

Tot el personal, que, sense ostentar la categoria professional d'aparadorista realitzi amb caràcter habitual la funció de l'ornamentació dels aparadors en els establiments, tindrà dret, en concepte de gratificació especial, a un plus del 10% del seu Salari Base.

Article 16. Ajut per Jubilació

En produir-se la jubilació d'un treballador en el període reglamentari amb més de vint anys de servei a l'empresa percebrà de la mateixa l'import íntegre de dues mensualitats.

Article 17. Incentius per Jubilació Anticipada

Per tal de premiar la jubilació voluntària anticipada, també amb vint anys de servei a l'empresa, s'estableix, sempre que hi hagi acord entre les parts, una gratificació consistent en el següent escalat:

- Per 5 anys abans del període reglamentari: 15 mensualitats
- Per 4 anys abans del període reglamentari: 12 mensualitats
- Per 3 anys abans del període reglamentari: 9 mensualitats
- Per 2 anys abans del període reglamentari: 7 mensualitats
- Per 1 any abans del període reglamentari: 4 mensualitats

Es destaca que les posicions d'accés segons l'escala han de referir-se a les edats dels treballadors/es dels seixanta anys complerts als seixanta-cinc anys i un mes, perdent-se en assolir aquests seixanta-cinc anys i un mes l'opció al premi, si en aquest termini no causa baixa l'interessat en l'empresa.

El premi seria meritable en acceptar-se la jubilació per la Seguretat Social. En cas de rebaixar-se l'edat de jubilació per part de la Seguretat Social en les seves formes d'aquest moment, l'escala serà condicionada a les noves edats sense que això representi increment dels seus valors.

Article 18. Ajut per Defunció

En cas de mort del treballador, l'empresa, si el treballador portava, com a mínim, un any al servei de l'empresa, està obligada a satisfer els seus descendents directes o de primer grau, l'import de dues mensualitats íntegres.

Article 19. Rebut de Salaris

El model oficial de rebut de salaris per al sector del gremi del calçat, serà editat en el seu moment i publicat al DOGC per a general coneixement de totes les empreses del comerç del calçat.

CAPÍTOL III Temps de Treball: Jornada, Calendari Laboral, Vacances, Llicències Retribuïdes i Altres

Article 20. Jornada

La jornada laboral pactada serà com a màxim de 1807 hores anuals de treball efectiu, equivalents a quaranta hores setmanals en jornada de sis dies laborals. Tot això, sens perjudici del descans setmanal, legalment establert.

Article 21. Calendari Laboral, Registre de Jornada i Procediment per Demanar la Seva Adaptació per a la Conciliació de la Vida Personal i Laboral

- Calendari:

L'empresa elaborarà anualment el calendari laboral donant coneixement als representants dels treballadors/es. En cas que no hi hagués representació dels treballadors/es, el calendari laboral serà exposat en un lloc visible per a tothom a partir de l'1 de gener.

- Registre de jornada:

De conformitat amb el que preveu l'article 34.9 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors (TRET), constitueix una obligació formal de les empreses l'establiment d'un sistema per al registre diari de la jornada de treball que haurà d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la mateixa, sense perjudici de la flexibilitat horària, que es pogués establir.

El sistema de registre s'establirà mitjançant acord amb la representació legal dels treballadors o, en el seu defecte, per decisió de l'empresari en cas de no arribar-se a cap acord. En qualsevol cas, haurà de ser fiable, invariable i no manipulable i haurà de respectar els drets de les persones treballadores a la seva intimitat, a la protecció de dades de caràcter personal i els drets digitals reconeguts en la nostra normativa laboral vigent al respecte.

El sistema establert estarà a disposició de les persones treballadores, els seus representants legals o la Inspecció de Treball. Els representants legals de les persones treballadores podran prendre coneixement d'aquest registre.

- Adaptació de la jornada per a la conciliació de la vida personal i laboral.

Amb la finalitat de facilitar l'aplicació de l'art. 34.8 de l'Estatut dels Treballadors, quant a les sol·licituds d'adaptació de la jornada, el procediment previst en el referit article haurà de prendre en consideració el següent:

1. Aquesta sol·licitud està concebuda en la norma com un dret de la persona treballadora.
2. Resulta necessari, en aquells casos en què hi hagi discrepància inicial entre les parts, que es produeixi una negociació entre empresa i persona treballadora dins del marc establert en la norma, aixecant-se acta de les diferents reunions.
3. Aquest procés ha de ser efectiu (no fictici) i en ell, les parts han de proposar alternatives de conformitat amb les seves respectives posicions que quedaran reflectides documentalment.
4. Les alternatives han de ser motivades, en el sentit de raonables.
5. L'eventual negativa de l'empresa a la sol·licitud, serà igualment motivada, en el sentit d'objectivament raonada.

Article 22. Vacances

Tot el personal, qualsevol que sigui la seva categoria, que presti els seus serveis en empreses compreses en l'àmbit funcional d'aquest Conveni, gaudirà anualment d'unes vacances retribuïdes de trenta dies naturals dels quals es garantiran un mínim de 15 dies de vacances per a tots els treballadors/es, durant el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre.

S'hauran de gaudir en torns rotatius alterns, sense tenir en compte l'antiguitat, i seran comunicades amb dos mesos d'antelació segons l'article 38 de l'ET. El període de vacances és comprensiu i computable de primer de l' any de què tracti el 31 de desembre d'aquest. En el cas de cessament del treballador i haver gaudit de les vacances prèviament, es descomptarà de la liquidació corresponent els dies gaudits en excés.

Si una empresa tanca durant un període ininterromput, el personal de la mateixa descansarà totalment, durant el mateix, sense perjudici de completar així mateix ininterrompudament el seu període de vacances.

Les treballadores de baixa per part, podran unir les vacances al període de baixa per naixement, o al successiu període d'acumulació de lactància en cas de fer ús d'aquest dret.

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

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les totalment o parcialment durant l'any natural a què corresponen, el treballador 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 què s'hagi originat.

Article 23. Permisos

Les persones treballadores podran absentar-se del treball, previ avís i justificació, amb dret a remuneració, per algun dels motius i durant els temps que a continuació es detallen. En l'exercici d'aquests permisos, es reconeix la plena equiparació entre els matrimonis i les parelles de fet legalment registrades.

El còmput dels permisos retribuïts s'iniciarà, amb caràcter general, el primer dia laborable següent al fet causant quan aquest passi en un dia no laborable per a la persona treballadora. Llevat que el treballador/a ja s'absenti del treball el mateix dia del succés, cas en el qual el primer dia del permís serà aquell dia.

En el cas del permís regulat en la lletra a), si la celebració té lloc en dia laborable, aquest dia serà l' inici del permís.

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet.

b) Dos dies per la mort del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini s'ampliarà en dos dies. Quan amb tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte superior a 200 km. entre anada i tornada el termini serà de 4 dies.

c) Cinc dies per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que conviski amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella

d) Un dia per trasllat de domicili habitual.

e) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat cal atènyer-se al que aquesta disposi quant a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica. Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació de treball degut en més del 20% de les hores laborables en un període de 3 mesos, podrà l'empresa passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors. En el supòsit que el treballador/a per compliment del deure o acompliment del càrrec percebi una indemnització es descomptarà l'import de la mateixa del salari a què tingué dret a l'empresa.

f) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

g) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

h) Fins a quatre dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per acudir-hi, com a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats competents, així com quan concorri una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers.

Transcorreguts els quatre dies, el permís es perllongarà fins que desapareguin les circumstàncies que ho van justificar, sens perjudici de la possibilitat de l'empresa d'aplicar una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major en els termes previstos a l'article 47.6. Quan la naturalesa de la prestació laboral sigui compatible amb el treball a distància i l'estat de les xarxes de comunicació permeti el seu desenvolupament, l'empresa podrà establir-lo, observant la resta de les obligacions formals i materials recollides en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, i, en particular, el subministrament de mitjans, equips i eines adequats.

i) Pel temps indispensable per a la realització dels actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits sempre que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

j) Dotze hores a l'any de permís retribuït, no recuperable, perquè la persona treballadora pugui assistir a la consulta mèdica, tant a la sanitat pública com a la privada, o bé hi pugui acompanyar els seus pares, fills, germans o cònjuge/parella de fet. Aquest temps també es podrà utilitzar per a visites personals o acompanyament dels familiars esmentats, que hagin de rebre tractament oncològic.

k) Un dia de lliure disposició a l'any, que podrà ser gaudit per la persona treballadora sota les següents condicions:

- No podrà acumular-se ni gaudir-se de forma contigua a períodes de vacances, ponts, Setmana Santa o Nadal, llevat d'acord amb l'empresa.

- A les empreses de menys de quaranta persones treballadores, el gaudi d'aquest dia haurà de ser demanat amb una antelació mínima de cinc dies hàbils.

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 que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en el present apartat equivalents a quatre dies a l'any, aportant les persones treballadores, en el seu cas, acreditació del motiu d'absència.

Article 24. Festa Setmanal

Les empreses que tinguin festa rotativa de dilluns a dissabte, ambdós inclosos, persistiran en aquesta fórmula. Les empreses que no es troben en el cas anterior hauran de tenir la festa assenyalada per a un dia fix. La coincidència d'un dia dels tractats com a festiu no donarà lloc a la seva compensació ni en descans ni en retribució. Els festius que es ve tractant, sigui d'una fórmula o d'una altra, no es podran compensar econòmicament. Així mateix, serà respectada en còmput anual la jornada pactada en l'article 19 del present Conveni.

Article 25. Nocturnitat

Les hores treballades entre les 22.00h i 06.00h tindran un recàrrec del 25% sobre l'hora ordinària.

Article 26. Horaris de l'Associació de Comerç de Curtits

Les empreses d'aquesta activitat estableixen el següent horari:

- Temporada d'hivern: de 08.36 h a 13.30 h i de 16.00h a 19.30h.
- Temporada d'estiu: de 08.00h a 15.00h (des del dia 1 de juliol al dia 15 de setembre).

En aquests períodes l'esmentat horari solament regirà de dilluns a divendres, ambdós inclosos, i es fa el dissabte com a dia festiu.

CAPÍTOL IV Contractació, Període de Prova i Cessament Voluntari del Treballador

Article 27. Foment de la Contractació Indefinida

A l'objecte de coadjuvar a l'extensió i foment de la contractació indefinida, durant la vigència del present conveni, totes aquelles persones treballadores que estiguessin empleades en empreses de l'àmbit funcional del present conveni mitjançant un contracte de durada determinada o temporal, inclosos els contractes formatius, podrà efectuar la conversió d'aquests contractes en el contracte per al foment de la contractació indefinida, segons el que estableix la disposició adicional primera apartat b) de la Llei 12/2001, de 9 de juliol i disposicions posteriors.

Article 28. Contracte Formatiu en Alternança

Cal atènyer-se al que disposa l'article 11 del TRET. La retribució del treballador contractat per a la formació en alternança serà la següent:

- Primer any de contracte: SMI incrementat en un 30%,
- Segon any de contracte: SMI incrementat en un 50%.

En els dos casos abans referits, el salari es percebrà, en proporció al temps efectivament treballat.

Article 29. Contracte Fix-Discontinu

Cal atènyer-se al que disposa l'article 16 de l'ET i es pot celebrar a temps parcial.

Article 30. Contracte de durada determinada per circumstàncies de la producció o substitució de persona treballadora.

Cal atènyer-se al que disposa l'article 15.2 del RDL 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el TRET. La durada màxima del contracte per circumstàncies de la producció serà de dotze mesos.

Article 31. Període de Prova

Podrà concertar-se per escrit un període de prova que, en cap cas, podrà excedir de sis mesos per als tècnics titulats, ni de tres mesos per als altres treballadors/es.

L'empresari i el treballador estan, respectivament, obligats a realitzar les experiències que constitueixin l'objecte de la prova.

Durant el període de prova, el treballador tindrà els drets i les obligacions corresponents a la seva categoria professional i al lloc de treball que exerceixi, com si fos de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.

Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït desistiment, el contracte produirà plens efectes, computant-se el temps dels serveis prestats en l'antiguitat del treballador en l'empresa.

La situació d'incapacitat laboral transitòria que afecti el treballador durant el període de prova interromp el còmput del mateix sempre que es produeixi acord entre ambdues parts.

Article 32. Treball a Distància/ Teletreball

El treball a distància i el teletreball es regularà per la legislació vigent en cada moment, en l'actualitat per la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, així com per les disposicions d'aquest conveni.

Als mers efectes aclaridors, s'entendrà per:

- Treball a distància: La forma d'organització del treball o de realització de l'activitat laboral conforme a la qual aquesta es presta en el domicili de la persona treballadora o en el lloc elegit per aquesta, durant tota la seva jornada o part d'ella, amb caràcter regular.
- Teletreball: Aquell treball a distància que es duu a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació.

El treball a distància serà voluntari tant per a la persona treballadora com per a l'empresa, requerint la signatura d'un acord individual de treball a distància.

Serà contingut mínim obligatori de l'acord individual:

- a) Inventari dels mitjans, equips i eines que exigeix el desenvolupament del treball a distància concertat, inclosos els consumibles i els elements mobles, així com de la vida útil o període màxim per a la renovació d'aquests.
- b) Enumeració de les despeses que pogués tenir la persona treballadora pel fet de prestar serveis a distància, així com forma de quantificació de la compensació que obligatòriament ha d'abonar l'empresa i moment i forma per realitzar la mateixa, que es correspondrà, si n'hi ha, amb la previsió recollida en el conveni o acord col·lectiu d'aplicació.
- c) Horari de treball de la persona treballadora i dins d'ell, si s'escau, regles de disponibilitat.
- d) Percentatge i distribució entre treball presencial i treball a distància, si s'escau.
- e) Centre de treball de l'empresa al qual queda adscrita la persona treballadora a distància i on, si s'escau, desenvoluparà la part de la jornada de treball presencial.
- f) Lloc de treball a distància elegit per la persona treballadora per al desenvolupament del treball a distància.
- g) Durada de terminis de preavis per a l'exercici de les situacions de reversibilitat, si s'escau.
- h) Mitjans de control empresarial de l'activitat.

i) Procediment a seguir en el cas de produir-se dificultats tècniques que impedeixin el normal desenvolupament del treball a distància.

j) Instruccions dictades per l'empresa, amb la participació de la representació legal de les persones treballadores, en matèria de protecció de dades, específicament aplicables en el treball a distància.

k) Instruccions dictades per l'empresa, prèvia informació a la representació legal de les persones treballadores, sobre seguretat de la informació, específicament aplicables en el treball a distància.

l) Durada de l'acord de treball a distància.

Les empreses podran negociar amb la representació legal dels treballadors les condicions de la prestació de serveis sota aquesta modalitat, relacionades anteriorment

Article 33. Cessament Voluntari del Treballador en el Servei

S'estableix que el treballador que es proposi cessar en el servei d'una empresa haurà de comunicar-ho a la mateixa amb un termini mínim de quinze dies d'antelació a la data en què hagi de deixar de prestar serveis en la mateixa.

L'incompliment, per part del treballador, de comunicar amb l'antelació indicada dona dret a l'empresa a descomptar de la liquidació d'aquest l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en l'avís.

CAPÍTOL V Classificació Professional

Article 34. Classificació Professional

La classificació del personal és merament enunciativa i no implica cap obligació d'incloure tots els grups indicats ni àrees funcionals en les quals es divideixen els mateixos, sempre que les necessitats de l'empresa no ho requereixin.

El personal que presta servei a les empreses es classificarà tenint en compte les funcions que realitza en cada grup i la seva respectiva àrea funcional, de conformitat amb la següent estructura:

(Continua a la pagina següent)

Grup/Àrea	Mercantil	Administrativa	Magatzem Serveis
I	Director/a Comercial	Director/a Administratiu	
II	Cap de compres	Cap de personal	Cap/a magatzem
	Cap de vendes	Cap administratiu	Encarregat/da General
	Cap de sucursal	Cap de secció	Encarregat/da
	Encarregat/da general		
	Encarregat/da		
	Cap de grup		
	Cap de secció		
III	Dependent/a major	Comptable	Dibuixant/a
		Caixer/a	Aparadorista
			Rotulista
			Tallador/a
			Professional 1a
			Xofer
			Carreter/a
IV	Viatjant/a	Oficial administratiu	Professional 2a
	Corredor/a de plaça		Capatàs
	Dependent/a		Mosso especialista
			Mosso/a + 4 anys
			Ajudant/a oficis
V		Auxiliar administratiu	Cobrador/a
		Auxiliar de caixa	Ajudant/a
			Conserge
VI	Ajudant de dependent	Telefonista	Mosso/a
			Envasador/a
			Personal de neteja
			Vigilant/a
			Sereno/a
			Porter/a
			Ajudant/a
VII	Aspirant	Aspirant administratiu o caixa	

- Ajudant de dependent: És el treballador que, sent major d'edat, efectua vendes i amb això es forma progressivament amb la col·laboració dels dependents, per assolir aquesta última categoria professional. El seu ascens a dependent s'efectuarà al terme del període de tres anys en la categoria d'ajudant en el si de la mateixa empresa, si bé en tal espai de temps es computaran, als únics efectes d'aquest ascens, aquells que hagués cobert el treballador com a ajudant en altres empreses d'identica activitat. Per a aquesta computació de temps en altres empreses diferents a la contractant, el treballador haurà de demostrar els serveis com a ajudant mitjançant l'oportuna certificació de l'empresa d'aquesta mateixa branca de vendes de les diverses que es contenen en el present Conveni.

- Carreter/a: És el treballador que, de manera habitual, maneja carretons contrapesats elevadores de rodes grans; serà assimilat a efectes econòmics a la categoria de professional de 1a.
- Aspirants: La durada en aquest lloc de treball serà d'un any, transcorregut el mateix l'aspirant/a (grup VII) consolidarà el passí a grup VI i l'aspirant/a administratiu/va o Caixa (grup VII) consolidarà el passí a grup V.

CAPÍTOL VI Formació Professional

Article 35. Formació Professional

La representació dels treballadors/es i de les empreses, són conscients de la necessitat d'avançar conjuntament a un model de professionalització i especialització del sector, on la Formació Professional té un caràcter estratègic davant els processos de canvi econòmic, tecnològic i social.

És per això que només des del diàleg i la col·laboració es podrà avançar en la consecució dels objectius plantejats, que permetin la modernització de les empreses i una major capacitat competitiva, que depenen en gran mesura d'un adequat nivell de qualificació professional tant dels treballadors/es com dels empresaris, per la qual cosa s'acorda:

1. Treballar per aconseguir un sector professionalitzat i capacitat.
2. Per a la consecució dels objectius anteriors es crea una comissió mixta denominada Comissió de professionalització del sector del comerç de la pell de la província de Barcelona. Les competències de les quals seran:
 - a) Planificar i desenvolupar un programa de Formació Professional per al sector. Vetllant perquè, tant la programació com el desenvolupament de les accions formatives s'ajustin a les necessitats formatives dels treballadors/es del sector.
 - b) Entendre de les sol·licituds i la realització dels cursos de formació.
 - c) Demanar subvencions tant a programes de formació com accions complementàries i d'acompanyament a la formació.
 - d) Establir els criteris de vinculació de la formació professional i la seva connexió amb el sistema de Classificació Professional definit en el present Conveni.
 - e) Articular mitjans per tal d'aconseguir que les accions programades arribin al coneixement del major nombre de treballadors/es i empreses, alhora que per facilitar-ne la participació.
 - f) Defensar la identitat i el protagonisme del sector en la societat.
3. La comissió creada podrà adquirir identitat pròpia, mitjançant Fundació o una altra figura legal que acordin, i en cap cas tindrà ànim de lucre.
4. La Comissió es dotarà d'un reglament de funcionament intern.

A tal efecte ambdues parts es comprometen a reunir-se per al desenvolupament d'aquest apartat durant la vigència del present Conveni.

CAPÍTOL VII Condicions Específiques per Naixement de Fill, Adopció, Guarda amb Fins d'Adopció o Acolliment

Article 36. Condicions Específiques del Naixement

En els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1 d) de l'ET, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo per un període de 15 dies laborals consecutius a continuació de la baixa per naixement. Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. Quan dues persones de la mateixa empresa exerceixin aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció de l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit als interessats.

Article 37. Excedència per Naixement i Cura del Menor

Els treballadors/es tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys, per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

Quan dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, en el seu cas, es vingués gaudint.

Durant el primer any, a partir de l'inici de cada situació d'excedència, el treballador tindrà dret a la reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Així mateix i durant tot el període que es trobi en excedència per maternitat, aquest serà computat a efectes d'antiguitat.

CAPÍTOL VIII **Incapacitat Temporal per Malaltia** **o Accident de Treball**

Article 38. Complement d'Incapacitat Temporal per Malaltia o Accident de Treball

Per als processos d'incapacitat temporal s'estableix sobre el subsidi reglamentari un complement a càrrec de l'empresa que garanteixi el 100% de les taules salarials del conveni en cas de malaltia o accident de treball amb un límit de dotze mesos. Si es comprova una simulació de malaltia, el treballador haurà d'abonar les quantitats percebudes indegudament, sense perjudici de la sanció corresponent per la falta comesa.

L'empresari podrà verificar l'estat de salut del treballador que sigui al·legat per aquest per justificar les seves faltes d'assistència al treball, mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa del treballador a aquests reconeixements pot determinar la suspensió dels drets econòmics que puguin existir a càrrec de l'empresari per aquestes situacions.

La persona treballadora haurà d'avisar l'empresa que es troba en situació d'IT, amb independència que la tramitació de baixa, confirmació o alta de la situació d'IT es realitzi en aplicació del Reial decret 1060/2022, de 27 de desembre, pel qual es modifica el Reial decret 625/2014, de 18 de juliol, pel qual es regulen determinats aspectes de la gestió i control dels processos per incapacitat temporal en els primers 365 dies de la seva durada.

CAPÍTOL IX **Prevenió de Riscos Laborals**

Article 39. Salut Laboral

L'empresa i els treballadors/es afectats per aquest conveni compliran les disposicions sobre prevenció de riscos laborals, contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals; RD 39/1997 de 17 de gener, pel qual s'aprova el reglament dels serveis de prevenció i les disposicions de legal aplicació.

CAPÍTOL X
Dret de les Persones Treballadores a la Intimitat
en Relació amb l'Entorn Digital i la Desconnexió

Article 40. Dret a la Intimitat i a la Desconnexió Digital

El dret fonamental de les persones físiques a la protecció de dades personals, emparat per l'article 18.4 de la Constitució, s'exercirà d'acord amb el que estableix el Reglament (UE) 2016/679 i en la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre. Així doncs, en relació amb les diferents perspectives d'aquest dret, les empreses i els treballadors/es hauran de tenir en compte el següent:

a) Dret a la intimitat i ús de dispositius digitals en l'àmbit laboral.

Els treballadors/es tindran dret a la protecció de la seva intimitat en l'ús dels dispositius digitals posats a la seva disposició per l'empresa.

L'ocupador podrà accedir als dispositius digitals facilitats als treballadors als sols efectes de controlar el compliment de les obligacions laborals o estatutàries i de garantir-ne la integritat.

b) Dret a la desconnexió digital en l'àmbit laboral.

Els treballadors/es tindran dret a la desconnexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar.

L'empresa, elaborarà una política interna dirigida als treballadors/es, en la qual definirà les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió. Aquesta política haurà de tenir l'informe de la RLT en els termes previstos a l'art. 64 de l'ET. En cas de no existir aquesta o de no emetre's l'informe de referència, l'empresa aplicarà la política indicada.

c) Dret a la intimitat davant l'ús de dispositius de videovigilància i de gravació de sons en el lloc de treball.

Els ocupadors podran tractar les imatges obtingudes a través de sistemes de càmeres o videocàmeres per a l'exercici de les funcions de control dels treballadors/es previstes en l'article 20.3 de l'Estatut dels Treballadors, sempre que aquestes funcions s'exerceixin dins del seu marc legal i amb els límits inherents al mateix. Els ocupadors hauran d'informar amb caràcter previ, i de forma expressa, clara i concisa, els treballadors/es i, en el seu cas, els seus representants legals, sobre aquesta mesura.

En cap cas s'admetrà la instal·lació de sistemes de gravació de sons ni de videovigilància en llocs destinats al descans o esbarjo dels treballadors/es, com ara vestuaris, lavabos, menjadors i anàlegs.

CAPÍTOL XI
Roba de Treball i Uniformitat

Article 41. Roba de Feina

Les empreses afectades per aquest Conveni estaran obligades a facilitar als seus treballadors/es guardapols o peces adequades al treball i a l'època, a criteri de les mateixes, per a la funció que realitzin, amb obligació de la seva utilització.

Aquestes peces es renovaran en períodes a convenir de mutu acord entre empreses i comitès i/o delegats de personal. En cas de no existir representació sindical es renovaran la roba de feina un cop l'any si fos necessari. L'empresa pot exigir que aquesta roba portin l'anagrama o referència de l'empresa o secció a què pertanyi el treballador.

Anirà a càrrec de l'empresa facilitar tal anagrama i a càrrec del treballador, el rentat i conservació de la peça.

La roba de feina no es considera propietat del treballador i per a la seva reposició s'ha de lliurar la peça usada.

CAPÍTOL XII
Representació Legal
i Sindical dels Treballadors

Article 42. Representació Sindical en el Sector

Les empreses reconeixen com a interlocutors vàlids en el tractament i substanciació de les relacions laborals a les organitzacions sindicals implantades majoritàriament en el sector, així com als diferents organismes que les componen. L'afiliació del treballador a una determinada central sindical o l'ostentació de càrrec electiu sindical no produirà cap efecte discriminatori ni situació de privilegi en cap aspecte.

Article 43. Representació legal dels treballadors a l'empresa o centre de treball.

Durant la vigència del present Conveni, les empreses reconeixen als comitès i representants elegits, de conformitat amb l'Estatut dels Treballadors i la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, la representació general dels interessos dels treballadors/es en les seves respectives competències.

Seràn de competència exclusiva del comitè de l'empresa o dels delegats de personal aquelles qüestions que, per raó d'homogeneïtat en les condicions de treball, organització interna o una altra causa similar afectin empleats ubicats en el centre o centres de treball d'acord amb la legislació vigent.

Durant la vigència del present Conveni, en les empreses de fins a 100 treballadors/es les hores de garantia de representació establertes en l'article 68 del TRET retribuïdes, seràn de vint al mes, en lloc de les quinze que fixa l'Estatut dels Treballadors.

Es podran acumular mensualment, llevat que existeixi un altre pacte amb l'empresa, el crèdit d'hores de representació de les persones treballadores contemplades en l'art. 68 e) de l'Estatut dels Treballadors, entre els membres del Comitè d'empresa o Delegats de Personal de l'empresa o centre de treball, pertanyents a un mateix sindicat. En aquest cas, l'organització sindical corresponent ha d'informar l'empresa d'aquesta acumulació.

CAPÍTOL XIII
Pau Laboral i
Solució Extrajudicial de Conflictes

Article 44. Pau Laboral

Les parts, ponderades les retribucions pactades i la resta de condicions laborals d'aquest Conveni, que indubtablement ha representat una millora de l'anterior i tenint en compte el clima de comprensió que ha presidit les reunions, acorden establir l'anomenada pau social i els treballadors/es es comprometen a no utilitzar la conflictivitat en les empreses en els casos i matèries que ja estan regulats en el Conveni.

Article 45. Solució Extrajudicial dels Conflictes

A l'efecte de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació d'aquest Conveni, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors/es i les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells i, fins i tot, aquells de caràcter individual no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal als efectes del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei 36/2011 de 10 d'octubre, reguladora de la Jurisdicció Social.

Aquest sotmetiment també serà d'aplicació per a les discrepàncies que puguin sorgir per l'aplicació dels articles 41 i 82 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL XIV
Règim Disciplinari

Article 46. Dret Disciplinari

Les empreses podran sancionar les accions o omissions punibles en què incorrin els treballadors/es d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en els següents articles.

Tota falta comesa per un treballador/a es classificarà, atenent a la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

a) Faltes Lleus

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de quinze minuts en un mes.
2. Petites descurança en la conservació en els gèneres o del material de l'empresa.
3. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
4. Les discussions amb altres treballadors/es dins de les dependències de l'empresa, sempre que no siguin en presència de públic.
5. L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per breu temps. Si com a conseqüència d'aquest s'originés perjudici greu a l'empresa o hagués causat risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
6. Falta de netedat personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.
7. No atendre el públic amb la correcció i diligència deguts.
8. Faltar un dia de treball sense la deguda autorització o causa justificada.
9. No utilitzar els mitjans que li siguin facilitats per l'empresa ni atendre les instruccions que li indiqui la mateixa en ordre al compliment de les normes de seguretat.
10. Utilitzar o emetre expressions ofensives i discriminatòries en l'entorn laboral, contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o qualsevol altra condició personal o social.

b) Faltes Greus.

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de trenta minuts en un mes.
2. La desobediència a la Direcció de l'empresa o als qui es trobin amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència fos reiterada o impliqués trencament manifest de la disciplina en el treball o se'n derivi perjudici per a l'empresa o per a les persones podrà ser qualificada com a falta molt greu.
3. Descurança important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. Simular la presència d'un altre/a treballador/a, fitxant o signant per ell.
5. Les discussions amb altres treballadors/es en presència de públic o que transcendeixi a aquest.
6. Emprar per a ús propi articles, estris o peces de roba de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa tret que existeixi autorització.
7. Realitzar sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada de dos dies en sis mesos.
9. La comissió de tres faltes lleus, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent-hi hagut sanció o amonestació per escrit.
10. Incomplir com a mínim dues vegades el que disposa l'apartat 10 de l'article anterior en relació al compliment de les normes de seguretat.
11. En l'entorn laboral, l'ofensa greu de paraula o mitjançant amenaces, incloent aquelles que atemptin, directament o indirectament, contra l'honor, la dignitat o la integritat de les persones, per raó de gènere, orientació i identitat sexual, discapacitat o qualssevol altres circumstàncies personals.

12. Conductes persistents o sistemàtiques que generin un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per raó de sexe, orientació o identitat sexual, o expressió de gènere, sense arribar a constituir assetjament sexual o moral tipificat com a falta molt greu.

13. La reiteració d'expressions ofensives i discriminatòries dirigides contra persones treballadores LGTBIQ+.

c) Faltes Molt Greus.

1. Faltar més de dos dies al treball sense la deguda autorització o causa justificada en un any.

2. La simulació de malaltia o accident.

3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors/es o amb qualsevol altra persona durant el treball, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat de la mateixa.

4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, estris, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

5. El robatori, furt o malversació comesos tant a l'empresa com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.

6. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, o revelar a persones estranyes a la mateixa el contingut d'aquests.

7. Originar freqüents baralles i batusses amb els companys de feina.

8. Falta notòria de respecte o consideració al públic.

9. Els maltractaments de paraula o obra, la falta greu de respecte i consideració als Caps o als seus familiars, així com als companys/es i subordinats/des.

10. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument al respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la referida conducta és duta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

11. La comissió per un superior d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, d'on es derivi un perjudici greu per al subordinat.

12. La continuada i habitual falta de neteja de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.

13. L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifestada en jornada laboral i en el seu lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu.

14. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del seu treball, sempre que no estigui motivada per cap dret reconegut per les Lleis.

15. Incomplir com a mínim tres vegades el que disposa l'apartat 10 de l'article 43 en relació al compliment de les normes de seguretat, o provoqui un accident en la seva persona o en la dels seus companys.

16. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.

17. Agressió física en l'entorn laboral per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

18. Assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

19. Violació de la confidencialitat de les persones trans en procés de reassignació de sexe.

20. Les represàlies, enteses com el tracte advers que rebi una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació o denúncia, destinades a impedir la seva discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Article 47. Règim de Sancions

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present acord. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requerirà comunicació escrita al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions se seguiran els tràmits previstos en la legislació general.

Article 48. Sancions màximes.

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa seran les següents:

1. Per faltes lleus: Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió de sou i feina fins a tres dies.
2. Per faltes greus: Suspensió de sou i feina de tres a quinze dies.
3. Per faltes molt greus: des de la suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies, fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en què la falta fos qualificada en el seu grau màxim.

Article 49. Prescripció

La facultat de la Direcció de l'empresa per sancionar prescriurà per a les faltes lleus als deu dies, per a les faltes greus als vint dies i per a les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què aquella va tenir coneixement de la seva comissió i en qualsevol cas, als sis mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL XV Mesures Planificades per a la Igualtat i No Discriminació de les Persones LGTBIQ+ a les Empreses i Protocol d'Actuació

Article 50. Objecte i Àmbit d'Aplicació

D'acord amb el que preveu el Capítol II del Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el pla conjunt de mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+ en les empreses de més de cinquanta persones treballadores, les parts subscriuen el present conjunt planificat de mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+ en les empreses del sector.

Les mesures recollides en aquest article tenen caràcter obligatori per a les empreses amb una plantilla superior a 50 persones i seran d'aplicació voluntària en aquelles empreses amb 50 o menys persones treballadores.

Aquestes mesures constitueixen un contingut mínim de referència, sens perjudici de la seva millora o desenvolupament en l'àmbit de l'empresa, i no seran exigibles quan ja existeixin mesures específiques en aquesta matèria. En tot cas, el contingut aquí recollit servirà com a guia i base comuna per fomentar entorns laborals diversos, segurs i inclusius en tot el sector.

Article 51. Igualtat de Tracte i No Discriminació

Es manifesta el compromís actiu del sector pel respecte a la igualtat de tracte i a la no discriminació, la qual cosa contribueix a generar un entorn favorable a la diversitat que permeti avançar en l'erradicació de la discriminació envers les persones LGTBI des d'una perspectiva integral, abastant tant l'orientació i identitat sexual com l'expressió de gènere i les característiques sexuals.

Article 52. Accés a l'Ocupació

Els processos de selecció es duran a terme garantint la igualtat de tracte cap a les persones LGTBIQ+, establint criteris clars i concrets per garantir un adequat procés de selecció i contractació que prioritzi la formació o idoneïtat de la persona per al lloc de treball, amb independència de la seva orientació i identitat sexual o de la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.

Per a les persones encarregades de la selecció de personal i que participin en els processos de selecció, es promourà que rebin una formació específica i adequada per evitar biaixos. El contingut d'aquesta formació podrà dividir-se en diversos dies i podrà realitzar-se de forma presencial o telemàtica. La formació podrà realitzar-se mitjançant la facilitació d'un temari i la realització d'un qüestionari d'autoavaluació.

Aquesta formació podrà tenir un reciclatge, que es contemplarà en el pla de formació de les empreses.

Article 53. Classificació i Promoció Professional

Es garanteix el desenvolupament de la carrera professional des de la igualtat de condicions, basat sempre en elements objectius com la qualificació i la capacitat, i assegurant la no discriminació directa o indirecta de les persones LGTBIQ +.

Igualment es reconeix el dret de totes les persones a accedir, en condicions d'igualtat, a les vacants que es produeixin, sense que pugui existir cap tipus de discriminació per raó de gènere, sexe, orientació i identitat sexual.

Article 54. Formació, Sensibilització i Llenguatge Inclusiu

Les empreses integraran en els seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBIQ+ en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació.

La formació anirà dirigida a tota la plantilla, amb inclusió dels comandaments intermedis, llocs directius i persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de personal i recursos humans.

El contingut de la formació es podrà fraccionar en diversos dies, i es podrà realitzar de manera presencial o telemàtica. La formació podrà realitzar-se mitjançant la facilitació d'un temari i la realització d'un qüestionari d'autoavaluació.

El contingut d'aquesta formació, sens perjudici d'un major grau de concreció a l'empresa, haurà de contenir:

- a) Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBIQ+ recollides en el o els convenis col·lectius d'aplicació a l'empresa o els acords d'empresa si és el cas, així com el seu abast i contingut.
- b) Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la Igualtat Reial i efectiva de les Persones Trans i per a la Garantia dels Drets de les Persones LGTBIQ+.
- c) Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació, en cas que se'n disposi.
- d) Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

Les empreses fomentaran l'ús d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.

Article 55. Entorns Laborals Diversos, Assegurances i Inclusives

Es promourà l'heterogeneïtat de les plantilles per aconseguir entorns laborals diversos, inclusius i segurs.

Es garantirà la protecció contra comportaments LGTBIfòbics especialment a través del protocol d'actuació enfront de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBIQ+, regulat en aquest conveni que resultarà d'aplicació subsidiària en el supòsit que l'empresa no compti amb un protocol general davant l'assetjament i violència que prevegi mesures per a les persones LGTBIQ+ o hagi ampliat l'existent per incloure-les.

En tot cas, les mesures recollides serviran de guia i de referència per a les empreses del sector amb l'objectiu de fomentar la millora contínua i garantir uns mínims comuns d'inclusió i igualtat.

Article 56. Permisos i beneficis socials

L'accés als permisos i beneficis socials regulats en el present conveni, així com aquells establerts en la normativa i en les empreses, s'aplicarà a totes les persones treballadores amb independència de l'expressió del seu gènere, de la seva orientació i identitat sexual o de què es tracti de matrimonis o parelles de fet.

Article 57. Protocol d'Actuació Davant l'Assetjament i la Violència Contra Persones LGTBIQ+

L'article 8.4 del Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre preveu que, en tots els casos, les mesures planificades hauran d'incloure un protocol davant l'assetjament i la violència on s'identifiquin pràctiques preventives i mecanismes de detecció i d'actuació davant d'aquests.

Aquesta obligació podrà entendre's complerta quan l'empresa compti amb un protocol general davant l'assetjament i violència que prevegi mesures per a les persones LGTBIQ+ o bé l'ampliï específicament per incloure-les.

En atenció a l'anterior i per a aquells supòsits en què l'empresa no tingués el seu propi protocol, a continuació, s'inclou un de caràcter general que és utilitzable tant en tots els supòsits d'assetjament i violència contra les persones LGTBIQ+.

1. Declaració de principis:

La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el dret a la intimitat, la integritat física i moral i el principi d'igualtat i de no discriminació per qualsevol condició o circumstància personal o social són drets fonamentals de la Constitució Espanyola.

Amb la finalitat de garantir un entorn treball respectuós amb els drets esmentats, les empreses adscrites a aquest Conveni i la representació legal de les persones treballadores es comprometen a tractar amb la màxima deguda diligència qualsevol situació d'assetjament i violència o contra les persones LGTBI i mostren el seu compromís explícit i ferm de no tolerar en el si de l'empresa cap tipus de pràctica discriminatòria considerada com a assetjament per raó de orientació i identitat sexual i expressió de gènere, quedant prohibida expressament qualsevol conducta d'aquesta naturalesa.

2. Àmbit d'aplicació:

El protocol serà d'aplicació a les persones que treballin a l'empresa, independentment del vincle jurídic que les uneixi a aquesta, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa.

Així mateix, també s'aplicarà als qui sol·liciten un lloc de treball, al personal de posada a disposició, proveïdors, clients i visites, entre d'altres.

3. Principis rectors i garanties del procediment:

– Agilitat, diligència i rapidesa en la investigació i resolució de la conducta denunciada que han de ser realitzades sense demores indegudes, respectant els terminis que es determinin per a cada part del procés i que constaran en el protocol.

– Respecte i protecció de la intimitat i dignitat a les persones afectades oferint un tractament just a totes les implicades.

– Confidencialitat: les persones que intervenen en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, no transmetran ni divulgaran informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en procés d'investigació, o resoltes.

– Protecció suficient de la víctima davant de possibles represàlies, atenent la cura de la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació i considerant especialment les circumstàncies laborals que endevinin la persona agredida.

– Contradicció: El procediment garantirà una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.

– Restituïció de les víctimes: si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima, l'empresa l'ha de restituir en les seves condicions anteriors, si així ho sol·licita.

– Prohibició de represàlies: queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presentin una comunicació de denúncia pels mitjans habilitats per a la qual cosa, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

4. Comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

a) Composició:

La comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, estarà formada per un màxim de quatre persones de manera paritària entre la representació legal de les persones treballadores i l'empresa.

L'empresa informará la persona denunciant que podrà ser assistida per la representació legal de les persones treballadores o per qui designi aquesta.

b) Formació:

Per formar part de la comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, serà indispensable comptar amb formació en matèria d'igualtat, concretament quant a tractament, prevenció i actuació davant l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, aquesta formació haurà de ser d' almenys deu hores formatives.

c) Incompatibilitat:

No podran ser part de la Comissió les persones que tinguin algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret.

La incompatibilitat de formar part de la comissió podrà ser manifestada per qualsevol persona que formi part de la Comissió d'atenció o per la pròpia persona afectada.

d) Termini:

La comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies hàbils a la data de recepció de la queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol per a la seva presentació.

e) Funcions de la Comissió d'atenció:

– Rebre totes les denúncies per qualsevol tipus d'assetjament o de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, i expressió de gènere.

– Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb el que estableix aquest protocol.

- L'empresa ha de facilitar a la Comissió els mitjans adequats i l'accés a tota la informació que pugués tenir relació amb el cas. També ha de tenir accés lliure a les dependències del centre necessàries per dur a terme la investigació, prèvia comunicació a l'empresa amb 48 hores d'antelació.
- Totes les persones treballadores han de prestar voluntàriament la col·laboració que se'ls requereixi per part de la Comissió.
- Recomanar i gestionar amb el departament de personal de l'empresa l'adopció les mesures cautelars que estimin pertinents.
- Elaborar un informe de conclusions sobre el suposat assetjament investigat, que inclourà mitjans de prova del cas, agreujants possibles o atenuants i, si escau, la proposició de les accions disciplinàries oportunes, dins l'àmbit de l'empresa, o l'arxiu de l'expedient.
- Supervisar el compliment efectiu de les mesures adoptades a conseqüència dels casos d'assetjament per raó d'orientació i identitat sexual, i expressió de gènere.
- Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.

f) Procediment d'actuació:

Aquest procediment s'iniciarà quan la persona afectada, o qui ella autoritzi mitjançant consentiment exprés i informat, formuli la denúncia a través d'un escrit dirigit a la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. La presentació de la denúncia suposa l'acceptació, per part de la persona afectada, de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas.

Rebuda la denúncia, la comissió d'atenció disposarà de 3 dies hàbils per iniciar les investigacions tindrà en compte les següents pautes:

- Valorar l'adopció de mesures cautelars, per exemple, separar les parts implicades durant el desenvolupament de la investigació o aquella que s'estimi oportuna.
- Obtenir tota la informació necessària per aclarir els fets denunciats.
- Realitzar entrevistes a les persones implicades de forma separada, incloure en aquesta fase el consentiment exprés i per escrit de les persones entrevistades per accedir a la informació necessària per a la recerca.
- S'informarà les parts implicades sobre el caràcter confidencial i reservat de la investigació.
- Sistematitzar totes les actes de les reunions i entrevistes que se celebren durant la investigació.
- Redactar un informe sobre el presumpte assetjament investigat en el qual s'indicarà les conclusions assolides i s'instarà l'empresa que adopti algunes de les següents mesures:
 - Mesures disciplinàries a la persona assetjadora, amb indicació de la infracció, sanció i graduació. Si no hi hagués trasllat forçós o acomiadament de la persona assetjadora, es podran establir mesures perquè la persona assetjadora i la persona afectada no convisin en el mateix espai laboral. La víctima tindrà l'opció de romandre en el seu lloc de treball o demanar voluntàriament un trasllat, aquest trasllat no pot suposar un detriment a les seves condicions laborals.
 - Tancament de l'expedient, si es considera que els fets no són constitutius d'algun dels tipus d'assetjament regulats en aquest protocol.
 - La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la persona denunciant i a la persona denunciada, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés.
 - Si de la recerca practicada es dedueix la concurrència d'indisidències d'assetjament, l'empresa adoptarà altres mesures complementàries, com ara:

- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
- Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.

L'expedient informatiu s'haurà de resoldre en un termini màxim de 15 dies laborals incloent la redacció de la resolució de l'expedient.

g) Seguiment:

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a 30 dies naturals, la comissió d'atenció haurà de fer un seguiment sobre els acords adoptats i sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades.

Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades.

L'acta es remetrà a la direcció de l'empresa, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

Disposicions Transitòries

Disposició Transitòria Primera. Qualsevol diferència salarial originada per l'aplicació del present Conveni es regularitzarà dins dels trenta dies següents a la seva signatura, a excepció dels endarreriments que s'abonaran segons

Disposició Transitòria Segona. S'acorda la creació d'una Comissió de seguiment per analitzar l'ús i incidència del contracte fix discontinu en el sector del comerç de la pell de Barcelona i província. Després de la vigència del conveni s'analitzarà l'ús d'aquest tipus de contracte i es valorarà la consolidació de la seva regulació en el conveni col·lectiu.

Disposició Transitòria Tercera. Pagament d'endarreriments: Els endarreriments corresponents als increments de l'any 2025 s'abonaran com a màxim amb la nòmina del mes de novembre de 2025 amb independència de la data de publicació en el BOPB del present conveni.

Disposicions Addicionals

Disposició Única. La possibilitat que la utilització de modes d'expressió no sexista, garants de la presència de la dona en pla d'igualtat, pogués representar una dificultat afegida a la lectura i comprensió del present Conveni, mou a manifestar als signants d'aquest text, que tota expressió que defineixi una activitat o condició, com els de treballador, empresari, delegat, afiliat, etc., és utilitzada en sentit comprensiu de les persones d'ambdós sexes, excepte en aquells casos en què, per imperatiu legal, corresponguin a la dona.

Les organitzacions negociadores del present Conveni Desitgen deixar constància de la incorporació al mateix, de les qüestions establertes en la Llei 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, que puguin afectar-lo.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX

TAULES SALARIALS

Tots els salaris corresponen a 15 pagaments mensuals (12+3)

TAULES ANY 2025

Grup	Àrea Mercantil	Euros
I	Director/a Comercial	1574,23
II	Cap de compres	1395,46
	Cap de vendes	1395,46
	Cap de sucursal	1377,50
	Encarregat/da General	1395,46
	Encarregat/da	1290,00
	Cap de grup	1281,48
	Cap de secció	1276,53
III	Dependent/a major	1199,29
IV	Viatjant/a	1241,53
	Corredor/a de plaça	1209,43
	Dependent/a	1136,16
VI	Ajudant/a de dependent/a	1.105,07
VII	Aspirant	1.105,07

Grup	Àrea administrativa	Euros
I	Director/a administratiu/va	1574,23
II	Cap de personal	1395,46
	Cap administratiu/va	1385,52
	Cap de secció	1334,79
III	Comptable	1253,22
	Caixer/a	1253,22
IV	Oficial administratiu/va	1233,86
V	Auxiliar administratiu/va	1.105,07
	Auxiliar de caixa	1.105,07
VI	Telefonista	1.105,07
VII	Aspirant administratiu/va o caixa	1.105,07

Grup	Àrea Magatzem/Serveis	Euros
II	Cap de magatzem	1377,50
	Encarregat general	1395,46
	Encarregat/da	1290,00
III	Dibuixant/a	1263,09
	Aparadorista	1206,12
	Rotulista	1178,73
	Tallador/a	1178,73
	Professional 1a	1146,36
	Xofer	1146,36
	Carreter/a	1146,36
IV	Professional 2a	1.105,07
	Capatàs	1.105,07
	Mosso/a especialista	1.105,07
	Mosso/a + 4 anys	1.105,07
	Ajudant/a oficis	1.105,07
V	Cobrador/a	1.105,07
	Ajudant/a	1.105,07
	Conserge	1.105,07
VI	Mosso/a	1.105,07

TAULES ANY 2026⁽¹⁾

Grup	Àrea Mercantil	Euros
I	Director/a Comercial	1.617,52
II	Cap de compres	1.433,84
	Cap de vendes	1.433,84
	Cap de sucursal	1.415,39
	Encarregat/da General	1.433,84
	Encarregat/da	1.325,47
	Cap de grup	1.316,72
	Cap de secció	1.311,63
III	Dependent/a major	1.232,27
IV	Viatjant/a	1.275,67
	Corredor/a de plaça	1.242,69
	Dependent/a	1.167,40
VI	Ajudant/a de dependent/a	1.135,46
VII	Aspirant	1.135,46

Grup	Àrea administrativa	Euros
I	Director/a administratiu/va	1.617,52
II	Cap de personal	1.433,84
	Cap administratiu/va	1.423,62
	Cap de secció	1.371,49
III	Comptable	1.287,68
	Caixer/a	1.287,68
IV	Oficial administratiu/va	1.267,79
V	Auxiliar administratiu/va	1.135,46
	Auxiliar de caixa	1.135,46
VI	Telefonista	1.135,46
VII	Aspirant administratiu/va o caixa	1.135,46

Grup	Àrea Magatzem/Serveis	Euros
II	Cap de magatzem	1.415,39
	Encarregat general	1.433,84
	Encarregat/da	1.325,47
III	Dibuixant/a	1.297,83
	Aparadorista	1.239,29
	Rotulista	1.211,14
	Tallador/a	1.211,14
	Professional 1a	1.177,89
	Xofer	1.177,89
	Carreter/a	1.177,89
IV	Professional 2a	1.135,46
	Capatàs	1.135,46
	Mosso/a especialista	1.135,46
	Mosso/a + 4 anys	1.135,46
	Ajudant/a oficis	1.135,46
V	Cobrador/a	1.135,46
	Ajudant/a	1.135,46
	Conserge	1.135,46
VI	Mosso/a	1.135,46

⁽¹⁾ **Nota:** Finalitzat l'any 2025, si l'Índex de Preus al Consum (IPC) interanual corresponent al mes de desembre de 2025 supera el 3%, s'aplicarà un increment salarial addicional de fins a un màxim de l'1%, amb efectes des de l'1 de gener de 2026.

Barcelona, 29 de setembre 2025

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada