

Dimecres, 28 de juliol de 2010

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials

EDICTE de resolució

de 14 de juliol de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de la pell de la província de Barcelona per als anys 2009-2013 (codi de conveni núm. 0800735).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de la pell de la província de Barcelona, subscrit pel Gremi de Calçat, Gremi de Marroquineria, Gremi de Pelleteria, CCOO i UGT, el dia 5 de juliol de 2010 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de la pell de la província de Barcelona per als anys 2009-2013 (codi de conveni núm. 0800735) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Barcelona, 14 de juliol de 2010

Raquel Calveras Augé
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripción literal del texto original firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE COMERCIO DE LA PIEL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2009-2013.

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1 Ámbito territorial.

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

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

Comercio de calzado.

Comercio de correas y material industrial.

Comercio de curtidos.

Comercio de peletería.

Comercio de manufacturas varias (guantes).

Dimecres, 28 de juliol de 2010

Comercio de marroquinería.

Comercio de artículos de viaje.

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

Artículo 2

Ámbito personal.

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

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

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

Artículo 3

Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor en sus efectos económicos el 1 de enero del año 2009, independientemente de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC).

La duración de este Convenio se fija por cinco años, por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2013.

Las condiciones económicas de este Convenio se aplicarán desde la fecha de su firma, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2009.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente Convenio, con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista para su terminación, mediante comunicación escrita a la otra parte negociadora, de la que se enviará copia para su debida constancia a la autoridad laboral.

Artículo 4

Prórroga provisional.

Hasta la entrada en vigor del próximo Convenio regirá el presente.

Artículo 5

Comisión paritaria.

1.- La Comisión Paritaria estará compuesta por seis representantes de la organización empresarial y otros tres de cada una de las centrales sindicales firmantes del Convenio colectivo.

2.- Se acuerda que la Comisión Paritaria se constituirá en un plazo no superior a los tres meses desde la firma del presente convenio y que se dotará de un reglamento de funcionamiento. A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de tres por representación.

3.- Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio Colectivo.
- b) Asesoramiento y emisión de informes en relación con las categorías profesionales no reguladas en este Convenio.
- c) Intervención mediadora en las reclamaciones salariales, sanciones y despidos cuando afecten a cinco o más personas en una misma empresa, si así lo solicitan.
- d) Intervención delante de la administración pública y de las instituciones privadas para exigir el cumplimiento del presente Convenio.
- e) La Comisión estará facultada para incorporar al Convenio Colectivo los acuerdos que pudieran alcanzarse en el ámbito estatal, si así lo acuerdan las partes.

Dimecres, 28 de juliol de 2010

- f) Estudiará y resolverá la creación de nuevas categorías profesionales definiendo sus funciones, que en ningún caso podrá entrar en contradicción con el acuerdo laboral de ámbito estatal, u otro acuerdo de ámbito autonómico.
- g) En general para todo aquello que se le encomiende en este Convenio.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizarán en ningún caso la competencia de la respectiva jurisdicción prevista en las disposiciones legales.

Se fija como dirección de la Comisión paritaria los siguientes domicilios:

- Domicilio de CCOO.: Vía Laietana, nº 16, 2ª planta de 08003 Barcelona.
- Domicilio de UGT: Rbla. Santa Mónica, n 10, 2ª plana de 08002 Barcelona
- Domicilio Patronal: Gremio Calzado Via Laietana 32, 2 planta de 08003 Barcelona

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 1/1995, el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Comercio, la ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre conciliación de la vida familiar y laboral así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

Capítulo 2

Artículo 9

Retribución.

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

A partir del 1 de enero de cada año, los salarios que regirán para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio son los que se especifican en las tablas anexas para el 2009 y 2010, con la condición de mínimos, siendo actualizadas en 2011,2012 y 2013 según disposición transitoria 2ª

Artículo 10

Antigüedad.

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

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

Dimecres, 28 de juliol de 2010

Artículo 11

Gratificaciones periódicas fijas.

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

Artículo 12

Gratificaciones en función de las ventas o los beneficios.

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

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

Artículo 13

Cese voluntario en el servicio.

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

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

Artículo 14

Vacaciones.

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

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

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

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

Capítulo 3

Artículo 15

Enfermedad.

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

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

Dimecres, 28 de juliol de 2010

Artículo 16

Prendas de trabajo.

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

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

Correrá a cargo de la empresa facilitar tal anagrama y a cargo del trabajador, el lavado y conservación de la prenda. Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberá entregarse la prenda usada.

Artículo 17

Jornada.

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

Artículo 18

Horarios de la Asociación de Comercio de Curtidos.

Las empresas de dicha actividad establecen el siguiente horario:

Temporada de invierno: de 8.36 h a 13.30 h y de 16 h a 19.30 h.

Temporada de verano: de 8 h a 15 h (desde el día 1 de julio al día 15 de septiembre).

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

Artículo 19

Fomento a la contratación indefinida.

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

Artículo 20

Definición de categorías.

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.

Artículo 21

Ayuda por jubilación.

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

Dimecres, 28 de juliol de 2010

Artículo 22

Jubilación anticipada.

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

Por 5 años antes del período reglamentario: 15 mensualidades

Por 4 años antes del período reglamentario: 12 mensualidades

Por 3 años antes del período reglamentario: 9 mensualidades

Por 2 años antes del período reglamentario: 7 mensualidades

Por 1 año antes del período reglamentario : 4 mensualidades

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

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

Artículo 23

Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años.

Se posibilita en los términos legalmente dispuestos, la jubilación a los sesenta y cuatro años de edad, siempre que previamente exista acuerdo entre todas las partes involucradas, es decir: empresa, trabajador afectado, trabajador sustitutorio a contratar y, obligatoriamente, Seguridad Social o entidad gestora correspondiente, por ser la misma quien, en definitiva, debe atender a los beneficios que se plasman en las disposiciones vigentes.

Artículo 24

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 25

Contrato para la formación.

Tendrá una duración mínima de 6 meses y máxima de tres años, el salario durante el primer año de contrato será el Salario Mínimo Interprofesional incrementado en un 15%, para el segundo año será el S.M.I. incrementado en un 30% y para el tercer año será el SMI incrementado en un 50% y en los tres casos como máximo el salario de la categoría, en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 26

Gratificación especial a los escaparatisas.

Todo el personal, que, sin ostentar la categoría profesional de escaparatisa 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 27

Condiciones específicas de la maternidad.

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

Dimecres, 28 de juliol de 2010

continuados que se han de disfrutar acumulados a la baja maternal; su cómputo comienza al día siguiente en que finalice la baja, sin solución de continuidad.

Artículo 28

Excedencia por maternidad.

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

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 29

Período de prueba.

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

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

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

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

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

Capítulo 4

Artículo 30

Sindicatos.

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

Artículo 31

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

Artículo 32

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

Artículo 33

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

Dimecres, 28 de juliol de 2010

Artículo 34

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

Artículo 35

Canon de Convenio.

La Comisión paritaria del Convenio decidirá respecto al canon de referencia.

Capítulo 5

Artículo 36

Plantillas.

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

Artículo 37

Fiesta semanal.

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

Artículo 38

Carretilero/a.

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

Artículo 39

Recibo de salarios.

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

Artículo 40

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

Artículo 41

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

Artículo 42

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Dimecres, 28 de juliol de 2010

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

Artículo 43

Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

Artículo 44

Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

Dimecres, 28 de juliol de 2010

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 jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo 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.

Artículo 45 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 46 Sanciones máximas.

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

1º Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2º Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3º Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Dimecres, 28 de juliol de 2010

Artículo 47 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.

Artículo 48 Cláusula de descuelgue o de inaplicación salarial.

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit, o pérdidas de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para la vigencia del Convenio.

Las empresas deberán comunicar por escrito a los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, a sus trabajadores las razones justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 20 días contados a partir de la fecha de publicación del Convenio.

Una copia de dicha comunicación, se remitirá necesariamente a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las empresas deberán aportar la documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, cartera de pedidos, situación financiera y planes de futuro) en los diez días siguientes a la comunicación.

Dentro del plazo de los 10 días naturales posteriores a la comunicación de la empresa, ambas partes, intentarán acordar las condiciones de la no-aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión paritaria.

De no existir acuerdo, ambas partes lo comunicarán, por escrito, a la Comisión Paritaria. que resolverán dentro de los 10 días siguientes.

De continuar el desacuerdo, las partes se someterán al Tribunal laboral de Catalunya.

Los representantes legales de los trabajadores, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Artículo 49 Contrato temporal.

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, regulados en el núm.1 apartado b),del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 12/2001 de 9 de julio, podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento que se produzcan estas causas.

Artículo 50 Formación profesional.

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

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

- 1.- Trabajar para conseguir un sector profesionalizado y capacitado.

Dimecres, 28 de juliol de 2010

- 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 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 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.

Artículo 51

Tribunal Laboral de Catalunya.

Las partes firmantes del presente convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 del TRLPL.

Artículo 52

Calendario laboral.

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

Artículo 53

Salud laboral.

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

Artículo 54

Licencias retribuidas.

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 Km. entre ida y regreso el plazo será de 4 días.
- c) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador

Dimecres, 28 de juliol de 2010

afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 55
Paz laboral.

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

Disposiciones transitorias

- 1.- Cualquier diferencia salarial originada por la aplicación del presente Convenio se regularizará dentro de los treinta días siguientes a la firma del mismo.
- 2.- El incremento salarial para el año 2009 será del 0,8 % con efectos de 1 de enero de 2009 según tablas salariales adjuntas al texto del convenio.

El incremento salarial para el año 2010 será del 1,8 % según tablas anexas al texto del presente convenio.

El incremento para el año 2011 será el IPC real del año 2010 más 0,5 %.

El incremento para el año 2012 será el IPC real del año 2011 más 0,5 %.

El incremento para el año 2013 será el IPC real del año 2012 más el 1%

TABLAS SALARIALES DEL COMERCIO DE LA PIEL PARA EL AÑO 2009	
Categoría	Sueldo Base
Grupo 1	
Director comercial	1159,50
Director administrativo	1159,50
Jefe de personal	1027,83
Jefe de compras	1027,83
Jefe de ventas	1027,83
Encargado general	1027,83
Jefe almacén	1014,58
Jefe sucursal	1014,58
Jefe grupo	943,87
Jefe sección	940,22
Encargado	950,14
Viajante	914,44
Corredor de plaza	890,80
Dependiente mayor	883,34
Dependiente	836,84
Ayudante	710,81
Menores de 18 años	576,03
Grupo 2	
Jefe Administrativo	1020,50
Jefe de sección	983,13
Categoría	Sueldo Base
Contable, cajero, etc.	923,04
Oficial administrativo	908,80
Auxiliar administrativo	802,08
Aspirante 16 a 18 años	637,07

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 28 de juliol de 2010

TABLAS SALARIALES DEL COMERCIO DE LA PIEL PARA EL AÑO 2009	
Auxiliar caja	804,73
Aspirante caja 16 a 18 años	576,03
Grupo 3	
Dibujante	930,33
Escaparartista	888,37
Rotulista	868,21
Cortador	868,21
Ayudante	765,11
Profesional de 1ª y chófer	844,36
Profesional de 2ª	790,98
Ayudante de oficio	711,12
Capataz	786,29
Mozo especialista o de almacén	782,57
Mozo +4 años de antigüedad	754,68
Mozo	726,80
Telefonista	709,66
Envasador, cosedor, repasador	709,66
Personal de limpieza (jornada completa)	726,83
Grupo 4	
Conserje	765,11
Cobrador	782,57
Vigilante	726,80
Sereno, portero	726,80

TABLAS SALARIALES DEL COMERCIO DE LA PIEL PARA EL AÑO 2010	
Categoría	Sueldo Base
Grupo 1	
Director comercial	1180,37
Director administrativo	1180,37
Jefe de personal	1046,33
Jefe de compras	1046,33
Jefe de ventas	1046,33
Encargado general	1046,33
Jefe almacén	1032,85
Jefe sucursal	1032,85
Jefe grupo	960,86
Jefe sección	957,15
Encargado	967,25
Viajante	930,91
Corredor de plaza	906,84
Dependiente mayor	899,25
Dependiente	851,91
Ayudante	723,61
Menores de 18 años	586,40
Grupo 2	
Jefe Administrativo	1038,87
Jefe de sección	1000,83
Contable, cajero, etc.	939,66
Oficial administrativo	925,16
Auxiliar administrativo	816,52
Aspirante 16 a 18 años	648,54
Auxiliar caja	819,22
Aspirante caja 16 a 18 años	586,40
Grupo 3	
Dibujante	947,08
Escaparartista	904,36
Rotulista	883,84
Cortador	883,84

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 28 de juliol de 2010

TABLAS SALARIALES DEL COMERCIO DE LA PIEL PARA EL AÑO 2010	
Categoría	Sueldo Base
Ayudante	778,88
Profesional de 1ª y chófer	859,56
Profesional de 2ª	805,22
Ayudante de oficio	723,92
Capataz	800,44
Mozo especialista o de almacén	796,65
Mozo +4 años de antigüedad	768,27
Mozo	739,89
Telefonista	722,44
Envasador, cosedor, repasador	722,44
Personal de limpieza (jornada completa)	739,91
Grupo 4	
Conserje	778,88
Cobrador	796,65
Vigilante	739,89
Sereno, portero	739,89

Barcelona, 14 de juliol de 2010

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé