

Dijous, 28 d'agost de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 20 d'agost de 2014, 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 2014-2015 (codi de conveni núm. 08000735011994)

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 30 de juny de 2014, 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 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, 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 2014-2015 (codi de conveni núm. 08000735011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO colectivo de trabajo del SECTOR DE comercio de la piel de la provincia de Barcelona PARA LOS AÑOS 2014-2015

**CAPÍTULO 1
DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1
Ámbito territorial**

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

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

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

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

**Artículo 2
Ámbito personal**

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

Dijous, 28 d'agost de 2014

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

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

Artículo 3 Vigencia y duración

El presente Convenio entrará en vigor en sus efectos económicos el 1 de enero del año 2014, independientemente de su publicación en el *Boletín oficial de la provincia de Barcelona (Butlletí Oficial de la Província de Barcelona)*.

La duración de este Convenio se fija por dos años, por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2015.

Artículo 4 Denuncia y prórroga

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

Artículo 5 Comisión paritaria

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

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

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

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

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria:

- UGT-FCTCHTJ:

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

- CCOO-FECOHT:

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

- Gremio calzado:

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

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

Dijous, 28 d'agost de 2014

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.

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

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

Artículo 6

Condiciones más beneficiosas

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

Artículo 7

Compensación y absorción

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

Artículo 8

Derecho supletorio.

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el texto 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.

Para el año 2014 y con efectos de primero de enero se acuerda un incremento salarial del 0,6% según tabla anexada al presente convenio.

Para el año 2015 y con efectos de primero de enero se acuerda un incremento salarial del 0,9% según tabla anexada al presente convenio.

Artículo 10

Antigüedad

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

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

Dijous, 28 d'agost de 2014

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.

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

CAPITULO 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

Dijous, 28 d'agost de 2014

un límite de doce meses. Si se comprueba una simulación de enfermedad, el trabajador deberá abonar las cantidades percibidas indebidamente, sin perjuicio de la sanción correspondiente por la falta cometida.

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

Artículo 16 Prendas de trabajo

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

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.

Dijous, 28 d'agost de 2014

Artículo 21 Ayuda por jubilación

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

Artículo 22 Jubilación anticipada

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

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

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

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

Artículo 23 Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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 SMI 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 escaparatis

Todo el personal, que, sin ostentar la categoría profesional de escaparatis 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

Dijous, 28 d'agost de 2014

que ambos trabajen. Este permiso se puede sustituir a solicitud de la interesada, por un período de doce días laborables continuados que se han de disfrutar acumulados a la baja maternal; su cómputo comienza al día siguiente en que finalice la baja, sin solución de continuidad.

Artículo 28 Excedencia por maternidad

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

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

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

Artículo 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.

Dijous, 28 d'agost de 2014

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.

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, ambo 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

Carretillero/a

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

Artículo 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.

Dijous, 28 d'agost de 2014

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.
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.

Dijous, 28 d'agost de 2014

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
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.

Dijous, 28 d'agost de 2014

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 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 el caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

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

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

Artículo 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.
2. Para la consecución de los objetivos anteriores se crea una comisión mixta denominada Comisión de Profesionalización del Sector del Comercio de a 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.

Dijous, 28 d'agost de 2014

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

Solución de conflictos extrajudiciales

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

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

Artículo 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.

Dijous, 28 d'agost de 2014

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

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

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

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.

ANEXO

TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2014

GRUPOS	SALARIO BASE
Grupo 1	
Director comercial	1.266,16
Director administrativo	1.266,16
Jefe de personal	1.122,37
Jefe de compras	1.122,37
Jefe de ventas	1.122,37
Encargado general	1.122,37
Jefe almacén	1.107,93
Jefe sucursal	1.107,93
Jefe grupo	1.030,70
Jefe sección	1.026,71
Encargado	1.037,55
Viajante	998,57
Corredor de plaza	972,75
Dependiente mayor	964,60
Dependiente	913,83
Ayudante	776,20
Menores de 18 años	629,01
Grupo 2	
Jefe Administrativo	1.114,38
Jefe de sección	1.073,57
Contable, cajero, etc.	1.007,96
Oficial administrativo	992,40
Auxiliar administrativo	875,87
Aspirante 16 a 18 años	695,68
Auxiliar caja	878,76

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 28 d'agost de 2014

GRUPOS	SALARIO BASE
Aspirante caja 16 a 18 años	629,01
Grupo 3	
Dibujante	1.015,91
Escaparatista	970,09
Rotulista	948,07
Cortador	948,07
Ayudante	835,48
Profesional de 1ª y chofer	922,02
Profesional de 2ª	863,74
Ayudante de oficio	776,54
Capataz	858,62
Mozo especialista o de almacén	854,55
Mozo +4 años de antigüedad	824,12
Mozo	793,67
Telefonista	774,95
Envasador, cosedor, repasador	774,95
Personal de limpieza (jornada completa)	793,69
Grupo 4	
Conserje	835,48
Cobrador	854,55
Vigilante	793,67
Sereno, portero	793,67

TABLA SALARIAL 2015

GRUPOS	SALARIO BASE
Grupo 1	
Director comercial	1.277,56
Director administrativo	1.277,56
Jefe de personal	1.132,47
Jefe de compras	1.132,47
Jefe de ventas	1.132,47
Encargado general	1.132,47
Jefe almacén	1.117,90
Jefe sucursal	1.117,90
Jefe grupo	1.039,98
Jefe sección	1.035,95
Encargado	1.046,89
Viajante	1.007,56
Corredor de plaza	981,50
Dependiente mayor	973,28
Dependiente	922,05
Ayudante	783,19
Menores de 18 años	634,67
Grupo 2	
Jefe Administrativo	1.124,41
Jefe de sección	1.083,23
Contable, cajero, etc.	1.017,03
Oficial administrativo	1.001,33
Auxiliar administrativo	883,75
Aspirante 16 a 18 años	701,94
Auxiliar caja	886,67
Aspirante caja 16 a 18 años	634,67
Grupo 3	
Dibujante	1.025,05
Escaparatista	978,82
Rotulista	956,60
Cortador	956,60
Ayudante	843,00

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 28 d'agost de 2014

GRUPOS	SALARIO BASE
Profesional de 1ª y chofer	930,32
Profesional de 2ª	871,51
Ayudante de oficio	783,53
Capataz	866,35
Mozo especialista o de almacén	862,24
Mozo +4 años de antigüedad	831,54
Mozo	800,81
Telefonista	781,92
Envasador, cosedor, repasador	781,92
Personal de limpieza (jornada completa)	800,83
Grupo 4	
Conserje	843,00
Cobrador	862,24
Vigilante	800,81
Sereno, portero	800,81

Barcelona, 20 d'agost de 2014

La cap del Servei de Coordinació (per suplència del director, RS del secretari general de 6 de juliol de 2011), Esther Brull Hevia