RESOLUCIÓ de 9 de juny de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de la pell de la província de Barcelona per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 08000735011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de sector del comerç de la pell de la província de Barcelona per als anys 2022-2024, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada per Foment del Treball Nacional (FNT) i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats CCOO i UGT el dia 5 de maig de 2023, 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, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de la pell de la província de Barcelona per als anys 2022-2024 (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 del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DEL COMERCIO DE LA PIEL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

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, aun 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.*

a) 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,



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-6-2023 | CVE 202310096598 | Pàg. 1-21 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

administrativa, física o de atención, con inclusión de quienes pertenezcan a los servicios auxiliares de la actividad principal o complementaria.

b) 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 2022, independientemente de su publicación en el Boletín oficial de la provincia (BOPB). Su duración se fija en tres años, por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2024.

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/as 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 más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la Comisión Paritaria, que se encargará 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:

- 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



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-6-2023 | CVE 202310096598 | Pàg. 2-21 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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/as.

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.

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.*

1. 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/as, 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.

2. 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, es decir, hasta el 31.12.2024.

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/as, 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



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-6-2023 | CVE 202310096598 | Pàg. 3-21 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.
El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a la Autoridad Laboral.

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

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

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

2. Para el año 2022 y con efectos de 01/01/2022 se acuerda un incremento salarial del 2,5% sobre las tablas salariales del 2021 resultando las tablas definitivas para el año 2022 las que figuran en el anexo.

3. Para el año 2023 y con efectos 01/01/2023, se acuerda un incremento salarial del 4% sobre las tablas del 2022, resultando las tablas definitivas para el año 2023 las que figuran en el anexo.

4. Para el año 2024 y con efectos 01/01/2024 se acuerda un incremento salarial del 3,25% sobre las tablas del 2023 resultando las tablas definitivas para el año 2024 las que figuran en el anexo.

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.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-6-2023 | CVE 202310096598 | Pàg. 4-21 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-6-2023 | CVE 202310096598 | Pàg. 5-21 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 20. *Jornada.*

La jornada laboral pactada para 2022 será como máximo de 1815 horas anuales y para los años 2023 y 2024 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.*

1. 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.

2. 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.

3. 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:

1º. Dicha solicitud está concebida en la norma como un derecho de la persona trabajadora.

2º. 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.

3º. 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.

4º. Las alternativas deben ser motivadas, en el sentido de razonables.

5º. 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



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-6-2023 | CVE 202310096598 | Pàg. 6-21 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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. *Licencias retribuidas.*

En el ejercicio de estas licencias se reconoce la igualdad de derechos entre los matrimonios y las parejas de hecho legalmente establecidas, en los términos contemplados en el Código de Derecho Civil de Cataluña.

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 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.

El permiso se iniciará el primer día laborable siguiente al hecho causante.

c) 1 día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimento 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/as. En el supuesto de que el trabajador/a por cumplimento 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.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-6-2023 | CVE 202310096598 | Pàg. 7-21 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

g) 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.

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 06:00 h 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 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.

## 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, todos 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.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-6-2023 | CVE 202310096598 | Pàg. 8-21 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-6-2023 | CVE 202310096598 | Pàg. 9-21 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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:

| 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 | | |



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-6-2023 | CVE 202310096598 | Pàg. 10-21 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 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, trascurrido 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.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-6-2023 | CVE 202310096598 | Pàg. 11-21 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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 12 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.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-6-2023 | CVE 202310096598 | Pàg. 12-21 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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.

## 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.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-6-2023 | CVE 202310096598 | Pàg. 13-21 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas reconocen a los comités y representantes elegidos, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores/as y la Ley



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-6-2023 | CVE 202310096598 | Pàg. 14-21 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Orgánica de Libertad Sindical, la representación general de los intereses de los trabajadores/as en sus respectivas competencias.

2. 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.

3. 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/as.

4. 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/as.

## 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. Serán faltas leves.

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-6-2023 | CVE 202310096598 | Pàg. 15-21 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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/as 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.

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 cumplimento de las normas de seguridad.

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



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-6-2023 | CVE 202310096598 | Pàg. 16-21 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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 cumplimento 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 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:

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

Artículo 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.

Disposiciones transitorias.

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

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.

Cuarta. Pago de atrasos: Los atrasos correspondientes a los incrementos del año 2022 se abonarán como máximo antes del 30 de junio de 2023 y los correspondientes al año 2023 como máximo, antes del 31 de agosto de 2023, con independencia de la fecha de publicación en el BOPB del presente convenio.

Disposición adicional.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-6-2023 | CVE 202310096598 | Pàg. 17-21 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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 compresión 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.

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

TABLAS AÑO 2022

| Grupo | Área Mercantil | Euros/mes |
|---|---|---|
| I | Director/a Comercial | 1.423,34 |
| II | Jefe/a de compras | 1.261,70 |
| | Jefe/a de ventas | 1.261,70 |
| | Jefe de sucursal | 1.245,47 |
| | Encargado/a General | 1.261,70 |
| | Encargado/a | 1.166,35 |
| | Jefe/a de grupo | 1.158,65 |
| | Jefe/a de sección | 1.154,17 |
| III | Dependiente/a mayor | 1.084,34 |
| IV | Viajante/a | 1.122,53 |
| | Corredor/a de plaza | 1.093,50 |
| | Dependiente/a | 1.027,26 |
| VI | Ayudante/a de dependiente/a | 933,33 |
| VII | Aspirante | 933,33 |

| Grupo | Área administrativa | Euros |
|---|---|---|
| I | Director/a administrativo/a | 1.423,34 |
| II | Jefe/a de personal | 1.261,70 |
| | Jefe/a administrativo/a | 1.252,71 |
| | Jefe/a de sección | 1.206,85 |
| III | Contable | 1.133,10 |
| | Cajero/a | 1.133,10 |
| IV | Oficial administrativo/a | 1.115,59 |
| V | Auxiliar administrativo/a | 984,59 |
| | Auxiliar de caja | 987,83 |
| VI | Telefonista | 933,33 |
| VII | Aspirante administrativo/a o caja | 933,33 |

| Grupo | Área Almacén/Servicios | Euros |
|---|---|---|
| II | Jefe/a de almacén | 1.245,47 |
| | Encargado/a general | 1.261,70 |
| | Encargado/a | 1.166,35 |
| III | Dibujante/a | 1.142,02 |
| | Escaparatista | 1.090,51 |
| | Rotulista | 1.065,74 |
| | Cortador/a | 1.065,74 |
| | Profesional 1ª | 1.036,48 |
| | Chófer | 1.036,48 |
| | Carretero/a | 1.036,48 |



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-6-2023 | CVE 202310096598 | Pàg. 18-21 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

| | | |
|---|---|---|
| IV | Profesional 2ª | 970,96 |
| | Capataz | 965,21 |
| | Mozo/a especialista | 960,62 |
| | Mozo/a + 4 años | 933,33 |
| | Ayudante/a oficios | 933,33 |
| V | Cobrador/a | 960,62 |
| | Ayudante/a | 939,19 |
| | Conserje | 939,19 |
| VI | Mozo/a | 933,33 |

TABLAS AÑO 2023

| Grupo | Área Mercantil | Euros/mes |
|---|---|---|
| I | Director/a Comercial | 1.480,27 |
| II | Jefe/a de compras | 1.312,17 |
| | Jefe/a de ventas | 1.312,17 |
| | Jefe de sucursal | 1.295,29 |
| | Encargado/a General | 1.312,17 |
| | Encargado/a | 1.213,00 |
| | Jefe/a de grupo | 1.205,00 |
| | Jefe/a de sección | 1.200,34 |
| III | Dependiente/a mayor | 1.127,71 |
| IV | Viajante/a | 1.167,43 |
| | Corredor/a de plaza | 1.137,24 |
| | Dependiente/a | 1.068,35 |
| VI | Ayudante/a de dependiente/a | 1.008,00 |
| VII | Aspirante | 1.008,00 |

| Grupo | Área administrativa | Euros |
|---|---|---|
| I | Director/a administrativo/a | 1.480,27 |
| II | Jefe/a de personal | 1.312,17 |
| | Jefe/a administrativo/a | 1.302,82 |
| | Jefe/a de sección | 1.255,12 |
| III | Contable | 1.178,42 |
| | Cajero/a | 1.178,42 |
| IV | Oficial administrativo/a | 1.160,21 |
| V | Auxiliar administrativo/a | 1.023,98 |
| | Auxiliar de caja | 1.027,35 |
| VI | Telefonista | 1.008,00 |
| VII | Aspirante administrativo/a o caja | 1.008,00 |

| Grupo | Área Almacén/Servicios | Euros |
|---|---|---|
| II | Jefe/a de almacén | 1.295,29 |
| | Encargado/a general | 1.312,17 |
| | Encargado/a | 1.213,00 |
| III | Dibujante/a | 1.187,71 |
| | Escaparatista | 1.134,13 |
| | Rotulista | 1.108,37 |
| | Cortador/a | 1.108,37 |
| | Profesional 1ª | 1.077,94 |
| | Chófer | 1.077,94 |
| | Carretero/a | 1.077,94 |
| IV | Profesional 2ª | 1.009,80 |
| | Capataz | 1.008,00 |
| | Mozo/a especialista | 1.008,00 |
| | Mozo/a + 4 años | 1.008,00 |



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-6-2023 | CVE 202310096598 | Pàg. 19-21 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

| | | |
|---|---|---|
| | Ayudante/a oficios | 1.008,00 |
| V | Cobrador/a | 1.008,00 |
| | Ayudante/a | 1.008,00 |
| | Conserje | 1.008,00 |
| VI | Mozo/a | 1.008,00 |

TABLAS AÑO 2024

| Grupo | Área Mercantil | Euros |
|---|---|---|
| I | Director/a Comercial | 1.528,38 |
| II | Jefe/a de compras | 1.354,82 |
| | Jefe/a de ventas | 1.354,82 |
| | Jefe de sucursal | 1.337,38 |
| | Encargado/a General | 1.354,82 |
| | Encargado/a | 1.252,42 |
| | Jefe/a de grupo | 1.244,16 |
| | Jefe/a de sección | 1.239,35 |
| III | Dependiente/a mayor | 1.164,36 |
| IV | Viajante/a | 1.205,37 |
| | Corredor/a de plaza | 1.174,20 |
| | Dependiente/a | 1.103,07 |
| VI | Ayudante/a de dependiente/a | 1.040,76 |
| VII | Aspirante | 1.040,76 |

| Grupo | Área administrativa | Euros |
|---|---|---|
| I | Director/a administrativo/a | 1.528,38 |
| II | Jefe/a de personal | 1.354,82 |
| | Jefe/a administrativo/a | 1.345,16 |
| | Jefe/a de sección | 1.295,91 |
| III | Contable | 1.216,72 |
| | Cajero/a | 1.216,72 |
| IV | Oficial administrativo/a | 1.197,92 |
| V | Auxiliar administrativo/a | 1.057,26 |
| | Auxiliar de caja | 1.060,74 |
| VI | Telefonista | 1.040,76 |
| VII | Aspirante administrativo/a o caja | 1.040,76 |

| Grupo | Área Almacén/Servicios | Euros |
|---|---|---|
| II | Jefe/a de almacén | 1.337,38 |
| | Encargado general | 1.354,82 |
| | Encargado/a | 1.252,42 |
| III | Dibujante/a | 1.226,31 |
| | Escaparatista | 1.170,99 |
| | Rotulista | 1.144,40 |
| | Cortador/a | 1.144,40 |
| | Profesional 1ª | 1.112,97 |
| | Chófer | 1.112,97 |
| | Carretero/a | 1.112,97 |
| IV | Profesional 2ª | 1.042,62 |
| | Capataz | 1.040,76 |
| | Mozo/a especialista | 1.040,76 |
| | Mozo/a + 4 años | 1.040,76 |
| | Ayudante/a oficios | 1.040,76 |
| V | Cobrador/a | 1.040,76 |
| | Ayudante/a | 1.040,76 |
| | Conserje | 1.040,76 |



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-6-2023 | CVE 202310096598 | Pàg. 20-21 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

| | | |
|---|---|---|
| VI | Mozo/a | 1.040,76 |

Barcelona, 9 de juny de 2023
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lídia Frias Forcada



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-6-2023 | CVE 202310096598 | Pàg. 21-21 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona