



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

**17140** CONVENIO COLECTIVO COMERCIO DE CURTIDOS Y ARTÍCULOS PARA EL CALZADO

**RESOLUCION** de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo provincial Comercio de Curtidos y Artículos para el calzado **código convenio 03000455011981** .-

**VISTO** el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 17/11/2015, suscrito por la Asociación Española de Empresas de Componentes y Maquinaria para el Calzado y la Marroquinería A.E.C y por la Federación de Trabajadores del Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (U.G.T. P.V.) y, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 7/2015, de 29 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, **ACUERDA:**

**Primero.-** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-



**Segundo.**- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 19 de Noviembre de 2015

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO (Por sustitución la Jefa del Servicio Territorial de Trabajo, Economía Social y Emprendimiento en virtud de Resolución de 30 de Octubre de 2015 de la Subsecretaría de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo).

EL JEFE DE SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPRENDIMIENTO.

Fdo.: María Teresa Arenas Valero

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ALICANTE DE COMERCIO DE CURTIDOS Y ARTÍCULOS PARA EL CALZADO.**

El presente Convenio ha sido concertado, de un lado, por la parte empresarial, la Asociación Española de Empresas de Componentes y Maquinaria para el Calzado y la Marroquinería A.E.C y por parte de los trabajadores y trabajadoras, de la Federación de Trabajadores del Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (U.G.T. P.V.) que se reconocieron la legitimidad para negociar con fecha 17 de noviembre de 2014.

### **CAPITULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

##### **1. Ámbito Territorial, Funcional y Personal**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tiene aplicación en todo el territorio de la provincia de Alicante y sus preceptos obligan a todas las empresas y centros de trabajo del comercio de curtidos y artículos para el calzado.

Se regirán por el convenio todos los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas enunciadas en el párrafo anterior cualquiera que sea su categoría, sin más excepción que las señaladas en el Estatuto de los Trabajadores/as, así como en el artículo 9 de este Convenio.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, exhibirán un ejemplar del mismo en tablón de su local o sede social, para el conocimiento de todos los trabajadores/as.

##### **2. Vigencia**

El convenio comenzará a regir a efectos legales, a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. La duración del convenio será de tres años, desde el 01 de Enero de 2015 hasta el 31 de Diciembre del año 2017.



### 3. Efectos Económicos

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, los efectos económicos comenzarán a regir a partir del 01 de Enero 2015.

### 4. Plazo de denuncia

La denuncia a efectos de rescisión o revisión del Convenio, deberá formalizarse por cualquiera de las partes por escrito y por conducto reglamentario. La denuncia por cualquiera de las partes deberá realizarse antes del día 31 de Diciembre, fecha de caducidad, y todo ello con las fundamentaciones adecuadas a las razones que aconsejan la denuncia.

Así mismo y de acuerdo con lo establecido en el art 85.3 y 89.2 del TRET el plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el mismo, será de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora, la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora. En caso de no alcanzarse acuerdo en el periodo se acudiría a los mecanismos de solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana (T.A.L)

En caso de no denunciarse, se prorrogaría automáticamente por periodos de un año, con revisión salarial del índice de precios al consumo o conjunto nacional de los doce meses anteriores, conforme a los datos del Instituto Nacional de Estadística, siendo revisado por cualquiera de las partes con la diferencia existente en el supuesto de que el I.P.C. del año natural correspondiente fuese superior al incremento establecido.

Asimismo, si denunciado el Convenio no se constituyese la Comisión Negociadora, en un plazo máximo de un mes desde el vencimiento del Convenio, éste sería automáticamente prorrogado con el incremento anteriormente citado, siendo igualmente revisado por cualquiera de las partes con la diferencia existente en el supuesto de que el I.P.C. del año natural correspondiente fuese superior al incremento establecido. Esta subida no operará si deliberadamente alguna de las partes se opone a la constitución de la mesa negociadora, comunicándolo por escrito a la otra parte en el plazo de ese mismo mes.

### 5. Adhesión y concurrencia

En cuanto a la adhesión y concurrencia del Convenio, se estará a lo dispuesto en cada momento en las normas legales vigentes al respecto.

### 6. Comisión Paritaria

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, y que entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas con carácter preceptivo, cuyas funciones serán en particular las siguientes:



- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el Art 91 del E.T.
- b) La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. La adopción de acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos del Convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector, estableciendo expresamente su vigencia. En su caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no haya sido firmantes del convenio siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los Art. 87 y 88 de esta ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
- c) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la inaplicación del régimen salarial y a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de dos miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente Convenio Colectivo. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes. Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

La comisión paritaria se reunirá en el plazo de 15 días hábiles, los acuerdos de la comisión paritaria requirieran en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, en caso de controversia se remitirá al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

## **7. Solución extrajudicial de conflictos la Mediación y el Arbitraje RD-Ley 7/2011**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, suscrito por la Comisión Negociadora el día 19 de mayo de 2010 y publicada en el DOGV el 8 de julio de 2010, y que fue pactado por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Comunidad Valenciana (CIERVAL); por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEVAL); por la Unión General de Trabajador/aes del País Valenciano; y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano, para solucionar eficazmente las discrepancias que surjan en relación a las cláusulas del presente convenio.



### **8. No absorción y garantía «ad personam»**

Las disposiciones legales o reglamentarias que en su conjunto superen las condiciones establecidas en el presente Convenio, serán de aplicación automática.

Cualquier incentivo o comisión sobre ventas, pactos, cláusulas, estipulaciones implantadas en las distintas empresas, que por cualquier causa viniesen recibiendo los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, se seguirán abonando en la cantidad preestablecida, sin estar sujetos necesariamente al porcentaje de subida salarial pactada en este Convenio. Estos conceptos, retributivos no influirán sobre ninguna gratificación extraordinaria establecida ni vacaciones.

Todas las condiciones económicas y de otra índole, comprendidas en el presente convenio, estudiadas en su conjunto, tendrán la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y estipulaciones actuales en las distintas empresas que impliquen condición más beneficiosa para los trabajadores/as en relación con las contenidas, subsistirán como garantía «ad personam» para los que vengan gozando de ellas.

### **9. Cláusula de inaplicación**

Como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, dicho convenio constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

A través del convenio y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten. De la misma manera dicho convenio colectivo quedará regulado por el Estatuto de los Trabajadores, obligando a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.



En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por 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 dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos



alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

## CAPITULO II

### CONTRATACION Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### 10. Generalidades

La facultad y responsabilidad y organización del trabajo, corresponde a la dirección de la empresa.

En cumplimiento de las obligaciones específicas establecidas en el artículo 8 del ET, el contrato de trabajo se deberá realizar por escrito, haciéndose constar en él, al menos, el lugar de la prestación laboral, nivel profesional y salario que, como mínimo, será el del convenio; debiéndose entregar copia a la Representación legal de los Trabajadores/as.

#### 11. Contratación

**Contrato a tiempo parcial.-** Se celebrarán con un mínimo de 14 horas semanales o 50 horas mensuales.

**Eventual por Circunstancias de la Producción.-** Por parte de las empresas afectadas por el presente convenio y de conformidad con lo que al efecto establece el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, podrá utilizarse este Contrato, que conforme también con la Ley, deberá establecerse por escrito, salvo cuando sea inferior a veintiocho días y que estará vinculado al aumento de actividad que venga generado por una campaña determinada o por un servicio concreto.

La duración máxima de este contrato será de doce meses en un periodo de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un periodo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite.

A los únicos efectos de dar cumplimiento a lo que dispone el apartado 5 del Artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar en el Anexo de este Convenio, la remuneración total anual de cada una de las categorías en función de las horas anuales de trabajo.

#### 12. Período de prueba

Se establece un periodo de prueba de seis meses para el personal titulado de grado medio superior y de quince días para el resto de personal.



### **13. Cese voluntario en la empresa**

El trabajador/a podrá rescindir unilateralmente la relación laboral en cualquier momento, sin más requisito que el preaviso en siete días.

### **14. Movilidad funcional**

Se estará dispuesto a lo establecido en la Legislación Vigente.

### **15. Jubilación Parcial y Contrato de Relevo**

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrá procederse a la jubilación parcial y anticipada de los trabajadores. Dada la modificación legislativa permanente en la materia se aplicará al respecto la normativa legal vigente en cada momento.

Las Organizaciones firmantes consideramos que, la jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas.

### **Recomendación.**

Asimismo, consideramos que, las jubilaciones anticipadas y la medidas de prejubilación ligadas a las circunstancias económicas que atraviesan las empresas incluidas en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social, deben servir para contribuir a la recuperación del empleo de calidad, sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a las necesidades coyunturales de producción de bienes y servicios.

## **CAPITULO III**

### **JORNADA LABORAL, HORARIO, VACACIONES Y LICENCIAS**

#### **16. Jornada Laboral**

La jornada laboral para el Convenio de Curtidos y Artículos para el Calzado queda fijada en 40 horas semanales para el periodo de duración acordado y de lunes a viernes. Las partes negociadoras entienden, por la peculiar estructura del sector, así como por la propia organización y distribución de la jornada en las empresas pactada en presente Convenio, que ya gozan de la suficiente flexibilidad sin más requisitos, no siendo necesario acordar porcentaje alguno sobre la jornada anual, cumpliendo así con lo establecido en el RD Ley 7/2011.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

#### **17. Vacaciones**

Todos los trabajadores/as disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:





- Tendrán una duración de 30 días naturales para todas las categorías, respetándose cualquier período superior que a título personal tenga reconocido cualquier trabajador/a, las empresas de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores/as de las mismas, establecerán un cuadro de vacaciones con tres meses de antelación al disfrute de las mismas.
- El periodo de disfrute de las vacaciones será preferentemente en los meses de Junio a Septiembre, acomodándolo al periodo vacacional de la Industria del calzado en cada plaza.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 del ET y 48 bis de la misma Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de los preceptos citados le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

#### **18. Licencias y permisos retribuidos**

Las licencias o permisos a que tienen derecho los trabajadores/as comprendidos en el ámbito funcional y personal de este Convenio, serán las siguientes:

- 1.- Todos los trabajadores/as que contraigan matrimonio, disfrutarán de 15 días de permiso retribuido, percibiendo el total de los emolumentos.
- 2.- Un día de permiso retribuido al año para asuntos propios, que se fijará de acuerdo entre empresa y trabajador/a.
- 3.- Dos días naturales en caso de fallecimiento, de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad.
- 4.- Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo o adopción.
- 5.- Tres días naturales en caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad.
- 6.- Un día natural en caso de matrimonio de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 7.- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consultas al médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social o particular con la consiguiente justificación en cada momento.

Con el fin de favorecer el perfeccionamiento cultural y profesional de los trabajadores/as, la dirección de las empresas afectadas por el presente convenio, concederán una licencia no retribuida o recuperable como máximo de 5 días al personal que tenga que realizar exámenes o pruebas de aptitud en Academias, escuelas o Institutos - oficialmente reconocidos, previa justificación de dicha necesidad.

- 8.- Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos



fracciones, la duración del permiso se incrementara proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Así mismo, podrán optar por acumular el disfrute del derecho de reducción de su jornada por lactancia, en 22 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad.

Para los puntos 3, 4 y 5, la licencia se podrá ampliar en dos días más en caso de desplazamiento a partir de 200km desde su centro de trabajo hasta el lugar del destino. El trabajador/a podrá ampliar el permiso a cuenta de sus vacaciones en caso de necesidad, previa comunicación a la empresa, o bien de común acuerdo con la misma en la recuperación del mismo.

Las parejas de hecho inscritas en el Registro Público existente al efecto tendrán derecho a los mismos permisos y en las mismas condiciones que el resto de trabajadores/as.

#### **19. Excedencias voluntarias**

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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.

Voluntaria. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Si el trabajador/a no solicita por escrito el reingreso antes del final del plazo señalado, perderá el derecho a su puesto en la empresa.

Cuando dentro de los límites fijados solicite expresamente su reintegro, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en categoría inferior a la suya,



podrá optar entre ocuparla con el salario que a ella corresponda o esperar a que se produzca vacante en su categoría.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador/a en activo que ostenta cargo sindical de relevancia Provincial a nivel de secretaría de sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

La excedencia por estudio deberá ser justificada anualmente mediante certificación expedida por el Centro en que se cursan dichos estudios.

## CAPITULO IV

### RETRIBUCIONES

#### **20. Salarios y revisión de salarios**

En cuanto a los salarios, los que se especifican en el anexo del presente Convenio, se acuerdan para los tres próximos años las siguientes subidas salariales sin revisión salarial IPC.

A partir del 1 de Enero de 2015 y hasta el 31 de diciembre 2015, todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, percibirán en concepto de salario y conforme a la categoría que les corresponda, un incremento del 0,3%

A partir del 1 de Enero de 2016 y hasta el 31 de diciembre 2016, todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, percibirán en concepto de salario y conforme a la categoría que le corresponda, un incremento del 1%.

A partir del 1 de Enero de 2017 y hasta el 31 de diciembre 2017, todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, percibirán en concepto de salario y conforme a la categoría que le corresponda, un incremento del 1,2%.

#### **21. Gratificaciones extraordinarias**

Las empresas abonarán a sus trabajadores/as dos pagas extraordinarias al año, consistentes en dos mensualidades la primera, que se hará efectiva cuando se vayan a disfrutar las vacaciones, y mensualidad y media la segunda, que se abonará antes de Navidad. Estas pagas se harán efectivas con el total de las retribuciones que el trabajador/a perciba en su jornada ordinaria.

Las empresas abonarán a sus trabajadores/as en concepto de beneficios de empresa una paga de mes y medio de salario con el total de las retribuciones percibidas por el trabajador/a en jornada ordinaria. Esta paga se hará efectiva en la primera quincena del mes de marzo. A fin de conmemorar las Fiestas Patronales de cada localidad, las empresas abonarán a los trabajadores/as una gratificación extraordinaria de 226,10 euros en 2015, de 228,36 euros en 2016 y de 231,10 euros en 2017.

Aquellas empresas que de común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores/as en su defecto con los mimos, podrán establecer el prorrateo de dichas pagas según les convenga.



## 22. Antigüedad

El personal afectado por el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de cuatrienios al 5% del salario base correspondiente a la categoría en la que esté clasificado.

## 23. Dietas

El personal que se confiera alguna comisión de servicios, fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se abone todos los gastos que hubiera efectuado, previa justificación de los mismos.

# CAPITULO V

## SALUD LABORAL

### 24. Vigilancia de la Salud

#### Prevención de riesgos laborales.

1. El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as, o para verificar si el estado de la salud del trabajador/a puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.
2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores/as afectados.
4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo a vigilancia de la salud de los trabajadores/as, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.



5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores/as a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prologado más allá de la finalización de la relación laboral.
6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.
7. En materia de vigilancia de la salud, en lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo que disponga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación.

### **25. Prendas de trabajo**

Los trabajadores/as que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superiores a lo normal, se le facilitarán la uniformidad correspondiente, monos o prendas adecuadas al trabajo que se realice.

## **CAPITULO VI**

### **IGUALDAD**

### **26. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres**

1. En el marco de las medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que establezcan las Administraciones Públicas, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, en relación con acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
2. La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo velará por el efectivo cumplimiento en el sector de los siguientes criterios:
  - a. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
  - b. Que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.
  - c. Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.



- d. Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas.

3. Se establecen las siguientes líneas de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo:

- a. Estudiar, para su incorporación al Convenio Colectivo, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.
- b. Efectuar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- c. Efectuar un seguimiento de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector para realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

## CAPITULO VII

### REGIMEN DISCIPLINARIO

#### **Art. 27. Faltas y Sanciones de los trabajadores y las trabajadoras**

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

#### **Art. 28. Graduación de las faltas**

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o internacionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

#### **Art. 29. Procedimiento sancionador**

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motiva, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan



imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliados al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

### **Art. 30. Faltas Leves**

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el período de treinta días, siempre que de estos retrasos nos e deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a veinte minutos, siempre que de estas ausencias nos e deriven perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que nos sean en presencia del público.
8. Llevar el uniforme o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
11. Utilización del teléfono móvil y medios informáticos propios durante la jornada laboral.

### **Art. 31. Faltas Graves**

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o



- trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
  3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a veinte minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.
  4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
  5. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.
  6. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores/as, podría ser calificada como falta muy grave.
  7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
  8. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.
  9. Provocar o mantener discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.
  10. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.
  11. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador/a que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores/as, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.
  12. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
  13. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores/as, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
  14. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
  15. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de comercio; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.





16. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para los trabajadores/as o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
17. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
18. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores/as o del público.
19. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.
20. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación propios o facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

### **Art. 32. Faltas Muy Graves**

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.
5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respecto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as y público en general.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores y trabajadoras.
9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o la trabajadora para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador/a en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o



conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador/a, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
13. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en la empresa.

### Art. 33. Clases de Sanciones

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B). Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:
  - A) Por faltas leves:
    1. Amonestación
    2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días
  - B) Por faltas graves:
    1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
  - C) Por faltas muy graves:
    1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
    2. Despido disciplinario.
2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación pre procesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:
  - Las de hasta 2 días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.
  - Las de 3 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.
  - Las de 16 a 60 días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los períodos de inactividad laboral de los trabajadores/as fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.



#### **Art. 34. Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este artículo, en las que se produce reiteración de impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

### **CAPITULO VIII**

#### **DERECHOS SINDICALES**

#### **Art. 35. Afiliación sindical**

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente, admitirán que los afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a sus afiliados fuera de las horas de trabajo. Todas las empresas tendrán en sus locales un tablón de anuncios a disposición de los delegados de personal y Centrales sindicales con implantación en la misma.

Para el ejercicio de los derechos sindicales en las empresas o centros de trabajo, se estará a las disposiciones legales en cada momento.

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a Centros Sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador/a interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, así como el número de la cuenta corriente, la cuantía de la cuota, así como la Central Sindical a la que pertenece.

Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical de la empresa.



## CAPITULO IX

### CLASIFICACION PROFESIONAL

#### **Art. 36. Sistema de clasificación profesional.**

Mediante la negociación colectiva del presente convenio, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

#### **Art. 37. Grupos y Categorías profesionales**

La clasificación Profesional del Presente convenio queda establecida por Grupos y Categorías Profesionales de acuerdo a las titulaciones y aptitudes profesionales se establecen 3 grupos de mayor a menor nivel profesional.

#### **GRUPO 1**

**Encargado general:** Ostentará este cargo aquella persona cuya función sea la organización y dirección de personal destinado a la manipulación y venta de artículos.

**Jefe de sucursal:** Persona a cuyo cargo se encuentre la responsabilidad de la dirección de una sucursal de la misma empresa.

**Oficial:** Dentro de esta categoría estarán incluidos los trabajadores/as que realicen las siguientes funciones:

1. Persona que se designe a la vista de clientes, tanto dentro como fuera de la plaza, con motivo expreso de la gestión de ventas.
2. Persona cuya función sea la demostración y venta de los distintos artículos de la empresa; cuya experiencia en este menester sea superior a tres años.

**Oficial 2:** Dentro de esta categoría estarán incluidos los trabajadores/as que realicen las siguientes funciones:

1. Persona cuya función sea la demostración y venta de los distintos artículos de la empresa; cuya experiencia sea inferior a tres años.
2. Persona que se dedique al reparto de los géneros expedidos por la empresa, mediante vehículo a motor.



**Oficial 3:** Persona cuya función es la preparación de pedidos, manipulación y confección de muestrarios, destapar, clasificar y distribuir en los lugares correspondientes, todos los artículos que reciban, llevando un ordenado control de la situación de los mismos.

Asimismo también quedan incluidos en esta categoría aquellos trabajadores/as cuya función sea la de ayudar y apoyar a cualquiera de los trabajadores/as de la primera y segunda categoría, o bien la salida a reparto sin vehículo.

#### **Grupo II.**

**Jefe de administración:** Persona dedicada a la dirección, distribución y organización de trabajo dentro de esta dependencia de la empresa.

**Contable:** Persona dedicada a la tenencia de libros y desarrollo de los mismos.

**Oficial Administrativo:** Aquella persona que se dedica a las tareas propias de la administración, bajo la supervisión del Jefe Administrativo ó contable.

**Auxiliar Administrativo:** Persona que, como su nombre indica, ayuda o auxilia en sus trabajos al Oficial administrativo o persona de superior categoría. La permanencia de esta categoría no será superior a tres años, procediendo en esa fecha a su ascenso a categoría superior.

#### **Grupo III.**

**Personal de Limpieza:** Persona encargada de la limpieza de las instalaciones de la empresa, que podrá ser contratada por periodos distintos a los fijados en la cláusula especial cuarta de este Convenio.

#### **Art. 38. Ascensos**

Todas las empresas que en plantilla tengan tres o más empleados de oficina, cubrirán obligatoriamente la plaza de Jefe Administrativo con las atribuciones y cometidos correspondientes. El contable, cuando tenga a su cargo la función directiva de los trabajadores/as y administrativos disfrutará de la categoría y será retribuido igual al que corresponda en todos los conceptos al Jefe Administrativo de su empresa.



**ANEXO ÚNICO**

**TABLA SALARIAL AÑO 2015 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE  
COMERCIO CURTIDOS Y ARTÍCULOS PARA EL CALZADO**

<b>CATEGORÍA Y GRUPO</b>	<b>SALARIO 2015</b>
<b>GRUPO I</b>	<b>0,3%</b>
ENCARGADO GENERAL	1.264,42 €
JEFE DE SUCURSAL	1.264,42 €
OFICIAL DE PRIMERA	975,45 €
OFICIAL DE SEGUNDA	903,60 €
OFICIAL DE TERCERA	796,08 €
<b>GRUPO II</b>	
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.210,17 €
CONTABLE	1.097,15 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	993,40 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	885,07 €
<b>GRUPO III</b>	
PERSONAL DE LIMPIEZA	796,08 €

**SALARIO ANUAL COMPUTADAS PAGAS**

<b>GRUPO I</b>	
ENCARGADO GENERAL	21.495,14 €
JEFE DE SUCURSAL	21.495,14 €
OFICIAL DE PRIMERA	16.582,72 €
OFICIAL DE SEGUNDA	15.361,15 €
OFICIAL DE TERCERA	13.533,34 €
<b>GRUPO II</b>	
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	20.572,95 €
CONTABLE	18.651,63 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	16.887,85 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (MAYOR DE 21 AÑOS)	15.046,25 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	13.533,34 €
* PAGA PATRONA	226,10 €



**TABLA SALARIAL AÑO 2016 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE  
COMERCIO CURTIDOS Y ARTÍCULOS PARA EL CALZADO**

<b>CATEGORÍA Y GRUPO</b>	<b>SALARIO 2016</b>
<b>GRUPO I</b>	<b>1,00%</b>
ENCARGADO GENERAL	1.277,06 €
JEFE DE SUCURSAL	1.277,06 €
OFICIAL DE PRIMERA	985,21 €
OFICIAL DE SEGUNDA	912,63 €
OFICIAL DE TERCERA	804,04 €
<b>GRUPO II</b>	
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.222,28 €
CONTABLE	1.108,13 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.003,34 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	893,92 €
<b>GRUPO III</b>	
PERSONAL DE LIMPIEZA	804,04 €

**SALARIO ANUAL COMPUTADAS PAGAS**

<b>GRUPO I</b>	
ENCARGADO GENERAL	21.710,10 €
JEFE DE SUCURSAL	21.710,10 €
OFICIAL DE PRIMERA	16.748,54 €
OFICIAL DE SEGUNDA	15.514,76 €
OFICIAL DE TERCERA	13.668,67 €
<b>GRUPO II</b>	
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	20.778,68 €
CONTABLE	18.838,15 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	17.056,72 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (MAYOR DE 21 AÑOS)	15.196,71 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	13.668,67 €
* PAGA PATRONA	228,36 €



**TABLA SALARIAL AÑO 2017 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE  
COMERCIO CURTIDOS Y ARTÍCULOS PARA EL CALZADO**

<b>CATEGORÍA Y GRUPO</b>	<b>SALARIO 2017</b>
<b>GRUPO I</b>	<b>1,20%</b>
ENCARGADO GENERAL	1.292,39 €
JEFE DE SUCURSAL	1.292,39 €
OFICIAL DE PRIMERA	997,03 €
OFICIAL DE SEGUNDA	923,58 €
OFICIAL DE TERCERA	813,69 €
<b>GRUPO II</b>	
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.236,94 €
CONTABLE	1.121,42 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.015,38 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	904,65 €
<b>GRUPO III</b>	
PERSONAL DE LIMPIEZA	813,69 €

**SALARIO ANUAL COMPUTADAS PAGAS**

<b>GRUPO I</b>	
ENCARGADO GENERAL	21.970,62 €
JEFE DE SUCURSAL	21.970,62 €
OFICIAL DE PRIMERA	16.949,53 €
OFICIAL DE SEGUNDA	15.700,94 €
OFICIAL DE TERCERA	13.832,70 €
<b>GRUPO II</b>	
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	21.028,03 €
CONTABLE	19.064,20 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	17.261,40 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (MAYOR DE 21 AÑOS)	15.379,08 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	13.832,70 €
* PAGA PATRONA	231,10 €