



Convenio Colectivo Comercio de La Piel de Barcelona

ÁREA	Barcelona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	08000735011994	ACTUALIZACIÓN	2025/11/11
VIGENCIA	2025/01/01 — 2026/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-de-la-piel-de-barcelona/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio De La Piel. Última actualización a: 11-11-2025 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2026. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP 11-11-2025)

CORRECCIÓ D'ERRADES a la Resolució de 29 de setembre de 2025, per la qual es disposa la inscripció i publicació del Conveni col·lectiu de treball del Sector del Comerç de la Pell de la província de Barcelona 2025 i 2026 a la província de Barcelona (Codi de conveni 08000735011994).

Havent observat diverses errades en el contingut que afecta al codi del conveni col·lectiu esmentat, tramès al BOP de Barcelona i publicat el 7 d'octubre 2025, i feta les correccions oportunes

Resolc:

- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Conveni col·lectiu de treball del Sector del Comerç de la Pell de la província de Barcelona 2025 i 2026 a la província de Barcelona (Codi de conveni 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.
- Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COMERCIO DE LA PIEL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA (2025 - 2026).

CAPÍTULO I Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito Territorial.

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

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

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

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

Artículo 2. Ámbito Funcional y Ámbito Personal.

- Ámbito funcional:

Comprende todas las expresadas actividades de la piel. Esto es, calzado, correas, y material industrial, curtidos, peletería, marroquinería, artículos de viaje y guantería; estas tres últimas actividades en piel y similares, tanto si se realizan en función técnica, administrativa, física o de atención, con inclusión de quienes pertenezcan a los servicios auxiliares de la actividad principal o complementaria.

- Ámbito personal:

Todos los trabajadores y empresas de Barcelona y provincia que estén incluidos en el ámbito funcional.

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

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

Artículo 3. Ámbito Temporal: Vigencia y Duración.

El presente Convenio entrará en vigor en sus efectos económicos el 1 de enero del año 2025, independientemente de su publicación en el Boletín oficial de la provincia (BOPB). Su duración se fija en 2 años,

por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2026.

Artículo 4. Denuncia y Prórroga.

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

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

Artículo 5. Comisión Paritaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del convenio colectivo, una Comisión Paritaria que estará formada por 4 representantes de la patronal y 4 representantes de la parte social firmantes del presente convenio.

La Comisión Paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de inaplicación de las condiciones previstas en este convenio, reguladas en el artículo 9 del mismo.

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

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

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria:

FeSMC-UGT:

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

Federació de serveis CCOO:

08003 Barcelona, Via Laietana, 16, 2ª planta.

Fomento del Trabajo Nacional.

08003 Barcelona, Vía Layetana, 32 1ª planta.

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

- a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- b) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

d) Determinar, si procede, las tablas definitivas para el año 2026 de conformidad con el artículo 11.

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

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

Artículo 6. Condiciones Más Beneficiosas.

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

Artículo 7. Compensación y Absorción.

Las condiciones salariales del convenio no podrán compensar ni absorber los pluses personales y de puesto de trabajo ya existentes; si, en cambio, las mejoras voluntarias que complementen el salario base.

La compensación y absorción, en caso de operar, lo será entre conceptos homogéneos, es decir conceptos salariales y jornada/vacaciones y siempre en cómputo anual.

Artículo 8. Derecho Supletorio

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Comercio vigente en cada momento, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

En lo no regulado en los acuerdos entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa, se estará a lo dispuesto en el punto 3 del «Acord social per a l'obertura dels Establiments comercials en diumenge i festius en la zona turística del terme municipal de Barcelona» de fecha 21 de febrero de 2022.

Esta aplicación subsidiaria del Acuerdo, solo será efectiva durante los años de vigencia inicialmente pactada del presente convenio, así como durante el tiempo de ultraactividad convencional.

Artículo 9. Régimen de Inaplicación de las Condiciones Previstas en este Convenio.

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del

momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo y a la Autoridad Laboral.

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

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

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

Artículo 10. Plantillas.

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

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

Artículo 11. Retribución.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 13. Gratificaciones Periódicas Fijas de Vencimiento Superior al Mes.

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

Artículo 14. Gratificaciones en Función de las Ventas o los Beneficios.

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

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

Artículo 15. Gratificación Especial a los Escaparatistas.

Todo el personal, que, sin ostentar la categoría profesional de escaparatista realice con carácter habitual la función de la ornamentación de los escaparates en los establecimientos, tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, a un plus del 10% de su Salario Base.

Artículo 16. Ayuda por Jubilación.

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

Artículo 17. Incentivos por Jubilación Anticipada.

Al objeto de premiar la jubilación voluntaria anticipada, también con veinte años de servicio en la empresa, se establece, siempre que medie acuerdo entre las partes, una gratificación consistente en el siguiente escalado: - Por 5 años antes del período reglamentario: 15 mensualidades - Por 4 años antes del período reglamentario: 12 mensualidades - Por 3 años antes del período reglamentario: 9 mensualidades - Por 2 años antes del período reglamentario: 7 mensualidades - Por 1 año antes del período reglamentario: 4 mensualidades Se destaca que las posiciones de acceso según la escala deben referirse a las edades de los trabajadores/as de los sesenta años cumplidos a los sesenta y cinco años y un mes, perdiéndose al alcanzar esos sesenta y cinco años y un mes la opción al premio, si en tal plazo no causa baja el interesado en la empresa.

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

Artículo 18. Ayuda por Defunción.

En caso de fallecimiento del trabajador, la empresa, si el trabajador llevaba, como mínimo, un año al servicio de la empresa, está obligada a satisfacer a sus descendientes directos o de primer grado, el importe de dos mensualidades íntegras.

Artículo 19. Recibo de Salarios.

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

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

Artículo 20. Jornada.

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

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

- Calendario:

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

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

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

El sistema establecido estará a disposición de las personas trabajadoras, sus representantes legales o la Inspección de Trabajo. Los representantes legales de las personas trabajadoras podrán tomar conocimiento de dicho registro. - Adaptación de la jornada para la conciliación de la vida personal y laboral.

Con la finalidad de facilitar la aplicación del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a las

solicitudes de adaptación de la jornada, el procedimiento previsto en el referido artículo deberá tomar en consideración lo siguiente:

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

Artículo 22. Vacaciones.

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

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

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

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

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

Artículo 23. Permisos.

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

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

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 Km. entre ida y regreso el plazo será de 4 días.

c) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

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

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

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

k) Un día de libre disposición al año, que podrá ser disfrutado por la persona trabajadora bajo las siguientes condiciones: - No podrá acumularse ni disfrutarse de forma contigua a períodos vacacionales, puentes, Semana Santa o Navidad, salvo acuerdo con la empresa. - En las empresas de menos de cuarenta personas trabajadoras, el disfrute de este día deberá ser solicitado con una antelación mínima de cinco días hábiles.

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

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

Artículo 24. Fiesta Semanal.

Las empresas que tengan fiesta rotativa de lunes a sábado, ambos inclusive, persistirán en esa fórmula.

Las empresas que no se hallen en el caso anterior deberán tener la fiesta señalada para un día fijo. La coincidencia de un día de los tratados como festivo no dará lugar a su compensación ni en descanso ni en retribución. Los festivos que se viene tratando, sea de una fórmula o de otra, no se podrán compensar económicamente. Asimismo, será respetada en cómputo anual la jornada pactada en el artículo 19 del presente Convenio.

Artículo 25. Nocturnidad.

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

Artículo 26. Horarios de la Asociación de Comercio de Curtidos.

Las empresas de dicha actividad establecen el siguiente horario:

- Temporada de invierno: de 08.36h a 13.30h y de 16.00h a 19.30h.
- Temporada de verano: de 08.00h a 15.00h (desde el día 1 de julio al día 15 de septiembre).

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

CAPÍTULO IV Contratación, Periodo de Prueba y Cese Voluntario del

Trabajador.

Artículo 27. Fomento de la Contratación Indefinida.

Al objeto de coadyuvar a la extensión y fomento de la contratación indefinida, durante la vigencia del presente convenio, todas aquellas personas trabajadoras que estuvieran empleadas en empresas del ámbito funcional del presente convenio mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, podrá efectuar la conversión de estos contratos en el contrato para el fomento de la contratación indefinida, según lo que establece la disposición adicional primera apartado b) de la Ley 12/2001, de 9 de julio y disposiciones posteriores.

Artículo 28. Contrato Formativo en Alternancia.

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

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

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

Artículo 29. Contrato Fijo-Discontinuo.

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

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

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

Artículo 31. Período de Prueba.

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

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

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

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos,

computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

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

Artículo 32. Trabajo a Distancia / Teletrabajo.

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

A los meros efectos aclaratorios, se entenderá por:

- Trabajo a distancia: La forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

- Teletrabajo: Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

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

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo individual:

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

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

Artículo 33. Cese Voluntario del Trabajador en el Servicio.

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

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

CAPÍTULO V Clasificación Profesional.

Artículo 34. Clasificación Profesional.

La clasificación del personal es meramente enunciativa y no implica ninguna obligación de incluir todos los grupos indicados ni áreas 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		
	Jefe/a de grupo		
	Jefe/a de sección		
III	Dependiente/a mayor	Contable	Dibujante/a
		Cajero/a	Escaparatista
			Rotulista
			Cortador/a
			Profesional 1ª
			Chófer
			Carretero/a
IV	Viajante/a	Oficial administrativo	Profesional 2ª
	Corredor/a de plaza		Capataz
	Dependiente/a		Mozo especialista
			Mozo/a + 4 años
			Ayudante/a oficios
V		Auxiliar administrativo	Cobrador/a
		Auxiliar de caja	Ayudante/a
			Conserje
VI	Ayudante de dependiente	Telefonista	Mozo/a
			Envasador/a
			Personal de limpieza
			Vigilante/a
			Sereno/a
			Portero/a
			Ayudante/a
VII	Aspirante	Aspirante administrativo o caja	

- Ayudante de dependiente: Es el trabajador que, siendo mayor de edad, efectúa ventas y con ello se forma progresivamente con la colaboración de los dependientes, para alcanzar esta última categoría profesional. Su ascenso a dependiente se efectuará al término del período de tres años en la categoría de ayudante en el seno de la misma empresa, si bien en tal espacio de tiempo se computarán, a los únicos efectos de ese ascenso, aquellos que hubiere cubierto el trabajador como ayudante en otras empresas de idéntica actividad. Para esa computación de tiempos en otras empresas distintas a la contratante, el trabajador deberá demostrar los

servicios como ayudante mediante la oportuna certificación de la empresa de esa misma rama de ventas de las varias que se contienen en el presente Convenio.

- Carretillero/a: Es el trabajador que, de manera habitual, maneja carretillas contrapesadas elevadoras de ruedas grandes; será asimilado a efectos económicos a la categoría de profesional de 1ª. - Aspirantes: La duración en dicho puesto de trabajo será de un año, transcurrido el mismo el aspirante/a (grupo VII) consolidará el pase a grupo VI y el aspirante/a administrativo/a o Caja (grupo VII) consolidará el pase a grupo V.

CAPÍTULO VI Formación Profesional.

Artículo 35. Formación Profesional.

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

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

1. Trabajar para conseguir un sector profesionalizado y capacitado.
 2. Para la consecución de los objetivos anteriores se crea una comisión mixta denominada Comisión de profesionalización del sector del comercio de la piel de la provincia de Barcelona. Cuyas competencias serán:
 - a) Planificar y desarrollar un programa de Formación Profesional para el sector. Velando por que, tanto la programación como la impartición de las acciones formativas se ajusten a las necesidades formativas de los trabajadores/as del sector.
 - b) Entender de las solicitudes e impartición de los cursos de formación.
 - c) Solicitar subvenciones tanto a programas de formación como acciones complementarias y de acompañamiento a la formación.
 - d) Establecer los criterios de vinculación de la formación profesional y su conexión con el sistema de Clasificación Profesional definido en el presente Convenio.
 - e) Articular medios con el fin de conseguir que las acciones programadas lleguen al conocimiento del mayor número de trabajadores/as y empresas, a la vez que para facilitar la participación de la misma.
 - f) Defender la identidad y el protagonismo del sector en la sociedad.
 3. La comisión creada podrá adquirir identidad propia, mediante Fundación u otra figura legal que acuerden, y en ningún caso tendrá ánimo de lucro.
 4. La Comisión se dotará de un reglamento de funcionamiento interno.
- A tal efecto ambas partes se comprometen a reunirse para el desarrollo de este apartado durante la vigencia del presente Convenio.
-

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

Artículo 36. Condiciones Específicas del Nacimiento.

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

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

Artículo 37. Excedencia por Nacimiento y Cuidado del Menor.

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII Incapacidad Temporal por Enfermedad o accidente de Trabajo.

Artículo 38. Complemento de Incapacidad Temporal por Enfermedad o

Accidente de Trabajo.

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

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

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

CAPÍTULO IX Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 39. Salud Laboral.

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

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

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

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

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

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

El empleador podrá acceder a los dispositivos digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de

controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de los mismos.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XI Ropa de Trabajo y Uniformidad.

Artículo 41. Prendas de Trabajo.

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

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

Correrá a cargo de la empresa facilitar tal anagrama y a cargo del trabajador, el lavado y conservación de la prenda.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberá entregarse la prenda usada.

CAPÍTULO XII Representación Legal y Sindical de los Trabajadores.

Artículo 42. Representación Sindical en el Sector.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIII Paz Laboral y Solución Extrajudicial de Conflictos.

Artículo 44. Paz Laboral.

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

Artículo 45. Solución Extrajudicial de los Conflictos.

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

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

CAPÍTULO XIV Régimen Disciplinario.

Artículo 46. Derecho Disciplinario.

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

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

a) Faltas Leves.

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
3. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
4. Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia de público.
5. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiese causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
6. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
7. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
8. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
9. No utilizar los medios que le sean facilitados por la empresa ni atender a las instrucciones que le indique la misma en orden al cumplimiento de las normas de seguridad.
10. Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias en el entorno laboral, contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o cualquier otra condición personal o social.

b) Serán Faltas Graves.

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores/as en presencia de público o que trascienda a este.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
10. Incumplir como mínimo dos veces lo dispuesto en el apartado 10 del artículo anterior en relación al cumplimiento de las normas de seguridad.
11. En el entorno laboral, la ofensa grave de palabra o mediante amenazas, incluyendo aquellas que atenten, directa o indirectamente, contra el honor, la dignidad o la integridad de las personas, por razón de género, orientación e identidad sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.
12. Conductas persistentes o sistemáticas que generen un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante por razón de sexo, orientación o identidad sexual, o expresión de género, sin llegar a constituir acoso sexual o moral tipificado como falta muy grave.
13. La reiteración de expresiones ofensivas y discriminatorias dirigidas contra personas trabajadoras LGTBIQ+.

c) Faltas Muy Graves.

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores/as o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra, la falta grave de respeto y consideración a los Jefe/as/as o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante

la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y la drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

15. Incumplir como mínimo tres veces lo dispuesto en el apartado 10 del artículo 43 en relación al cumplimiento de las normas de seguridad, o provoque un accidente en su persona o en la de sus compañeros.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

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

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

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

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

Artículo 47. Régimen de Sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 48. Sanciones Máximas.

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

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

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

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

Artículo 49. Prescripción

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

Artículo 50. Objeto y Ámbito de Aplicación.

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

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

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

Artículo 51. Igualdad de Trato y No Discriminación.

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

Artículo 52. Acceso al Empleo.

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

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

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

Artículo 53. Clasificación y Promoción Profesional.

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

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

Artículo 54. Formación, Sensibilización y Lenguaje Inclusivo.

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

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

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

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

- a) Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBIQ+ recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa si es el caso, así como su alcance y contenido.
- b) Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBIQ+.
- c) Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en la ocupación, en caso de que se disponga de este.
- d) Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

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

Artículo 55. Entornos Laborales Diversos, Seguros e Inclusivos.

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

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

violencia que prevea medidas para las personas LGTBIQ+ o haya ampliado el existente para incluirlas.

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

Artículo 56. Permisos y Beneficios Sociales.

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

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

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

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

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

1. Declaración de principios:

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

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

2. Ámbito de aplicación:

El protocolo será de aplicación a las personas que trabajen en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. Así mismo, también se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otras.

3. Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que tienen que ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción: El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa tiene que restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para lo cual, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

4. Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

a) Composición:

La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estará formada por un máximo de cuatro personas de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.

La empresa informará a la persona denunciante que podrá ser asistida por la representación legal de las personas trabajadoras o por quien designe ésta.

b) Formación:

Para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de igualdad, concretamente en cuanto a tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, dicha formación deberá ser de al menos diez horas formativas.

c) Incompatibilidad:

No podrán ser parte de la Comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto.

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

d) Plazo:

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

e) Funciones de la Comisión de atención:

- Recibir todas las denuncias por cualquier tipo de acoso o de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, y expresión de género.

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

f) Procedimiento de actuación:

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

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

- Valorar la adopción de medidas cautelares, por ejemplo, separar a las partes implicadas durante el desarrollo de la investigación o aquella que se estime oportuna.
- Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.
- Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación.
- Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.
- Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.
- Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas y se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:
 - Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción, sanción y graduación. Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se podrán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, este traslado no puede suponer un detrimento a sus condiciones laborales.
- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.
- La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante y a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

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

g) Seguimiento:

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

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

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

Disposición Transitoria Segunda. Se acuerda la creación de una Comisión de seguimiento para analizar el uso e incidencia del contrato fijo discontinuo en el sector del comercio de la piel de Barcelona y provincia.

Tras la vigencia del convenio se analizará el uso de este tipo de contrato y se valorará la consolidación de su regulación en el convenio colectivo.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES.

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

Las organizaciones negociadoras del presente Convenio Colectivo desean dejar constancia de la incorporación

al mismo, de las cuestiones establecidas en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que puedan afectarle.

ANEXO.- TABLAS SALARIALES.

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

TABLAS AÑO 2025

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

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

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

TABLAS AÑO 2026⁽¹⁾

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

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

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

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

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE LA PIEL DE BARCELONA				
CONVENIO COLECTIVO (BOP 14-11-2018)				

Artículo 17. Jornada				
... máximo de	1826	horas y	27	minutos de trabajo efectivo durante los años 2018 y 2019, ...
A partir del 31.12.2019 ...	1815	horas efectivas.		
Artículo 11. Gratificaciones periódicas fijas				
... abono de	2	pagas extraordinarias ...		
Artículo 37. Nocturnidad				
... recargo del	25%	sobre la hora ordinaria		
REVISIÓN SALARIAL (BOP 30-3-2021)				
TABLAS SALARIALES 2020				
GP	Área Mercantil		EUROS	
I	Director/a comercial		1,374.87	
II	Jefe/a de compras		1,218.74	
	Jefe/a de ventas		1,218.74	
	Jefe/a sucursal		1,203.06	
	Encargado/a general		1,218.74	
	Encargado/a		1,126.63	
	Jefe/a de grupo		1,119.20	
	Jefe/a sección		1,114.87	
III	Dependiente/a mayor		1,047.42	

IV	Viajante/a	1,084.31		
	Corredor/a de plaza	1,056.27		
	Dependiente/a	992.28		
VI	Ayudante/a dependiente	886.66		
VII	Aspirante	886.66		
GP	Área Administrativa	EUROS		
I	Director/a administrativo/a	1,374.87		
II	Jefe/a de personal	1,218.74		
	Jefe/a administrativo/a	1,210.06		
	Jefe/a sección	1,165.75		
III	Contable	1,094.51		
	Cajero/a	1,094.51		
IV	Oficial administrativo/a	1,077.60		
V	Auxiliar administrativo	951.07		
	Auxiliar caja	954.20		
VI	Telefonista	886.66		
VII	Aspirante administrativo/a o Caja	886.66		
GP	Área Almacén/Servicios	EUROS		
II	Jefe/a almacén	1,203.06		
	Encargado/a general	1,218.74		
	Encargado/a	1,126.63		
III	Dibujante/a	1,103.14		
	Escaparatista	1,053.38		
	Rotulista	1,029.46		
	Cortador/a	1,029.46		
	Profesional 1ª	1,001.19		
	Chófer	1,001.19		
	Carretero/a	1,001.19		
IV	Profesional 2ª	937.90		
	Capataz	932.35		
	Mozo/a especialista	927.91		
	Mozo/a + 4 años	894.88		

GP	Área Administrativa	EUROS		
I	Director/a administrativo/a	1,388.62		
II	Jefe/a de personal	1,230.93		
	Jefe/a administrativo/a	1,222.16		
	Jefe/a sección	1,177.41		
III	Contable	1,105.46		
	Cajero/a	1,105.46		
IV	Oficial administrativo/a	1,088.38		
V	Auxiliar administrativo	960.58		
	Auxiliar caja	963.74		
VI	Telefonista	895.53		
VII	Aspirante administrativo/a o Caja	895.53		
GP	Área Almacén/Servicios	EUROS		
II	Jefe/a almacén	1,215.09		
	Encargado/a general	1,230.93		
	Encargado/a	1,137.90		
III	Dibujante/a	1,114.17		
	Escaparatista	1,063.91		
	Rotulista	1,039.75		
	Cortador/a	1,039.75		
	Profesional 1ª	1,011.20		
	Chófer	1,011.20		
	Carretero/a	1,011.20		
IV	Profesional 2ª	947.28		
	Capataz	941.67		
	Mozo/a especialista	937.19		
	Mozo/a + 4 años	903.83		
	Ayudante/a Oficinas	895.53		
V	Cobrador/a	937.19		
	Ayudante/a	916.28		
	Conserje	916.28		
VI	Mozo/a	895.53		
	Envasador/a	895.53		

Artículo 16. Ayuda por jubilación	2	mensualidades		
Artículo 17. Incentivos por Jubilación anticipada				
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
Artículo 18. Ayuda por defunción	2	mensualidades íntegras		
Artículo 20. Jornada				
para 2022	1815	horas anuales		
y para los años 2023 y 2024	1807	horas anuales de trabajo efectivo		
Artículo 25. Nocturnidad	25%	sobre la hora ordinaria		
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		
IV	Profesional 2ª	970.96		
	Capataz	965.21		
	Mozo/a especialista	960.62		
	Mozo/a +4 años	933.33		
	Ayudante/a oficinas	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		

	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		

Artículo 13. Gratificaciones Periódicas Fijas de Vencimiento Superior al Mes. Artículo 14. Gratificaciones en Función de las Ventas o los Beneficios				
abono de	3	pagas extraordinarias al año		
Verano	21 de junio o día precedente / en peletería en la primera quincena de julio	una mensualidad según tabla anexa o condiciones más beneficiosas		
Navidad	día 22 de diciembre o el anterior	una mensualidad según tabla anexa o condiciones más beneficiosas		
Beneficios	dentro del primer trimestre	una mensualidad de salario	abonable anualmente	
Artículo 15. Gratificación Especial a los Escaparatistas				
plus del	10.00 %	de su Salario Base		
Artículo 20. Jornada				
máximo de	1807	horas anuales de trabajo efectivo		
Artículo 22. Vacaciones				
DÍAS NATURALES	30			
Artículo 25. Nocturnidad				
horas recargo del	25.00 %	sobre la hora ordinaria		

ANEXO. TABLAS SALARIALES				
TABLAS AÑO 2025. Todos los salarios corresponden a 15 pagos mensuales (12+3)				
Grupo	Área Mercantil	Euros		
I	Director/a Comercial	1,574.23		
II	Jefe/a de compras	1,395.46		
	Jefe/a de ventas	1,395.46		
	Jefe de sucursal	1,377.50		
	Encargado/a General	1,395.46		
	Encargado/a	1,290.00		
	Jefe/a de grupo	1,281.48		
	Jefe/a de sección	1,276.53		
III	Dependiente/a mayor	1,199.29		
IV	Viajante/a	1,241.53		
	Corredor/a de plaza	1,209.43		
	Dependiente/a	1,136.16		
VI	Ayudante/a de dependiente/a	1,105.07		
VII	Aspirante	1,105.07		
Grupo	Área administrativa	Euros		
I	Director/a administrativo/a	1,574.23		
II	Jefe/a de personal	1,395.46		
	Jefe/a administrativo/a	1,385.52		
	Jefe/a de sección	1,334.79		
III	Contable	1,253.22		
	Cajero/a	1,253.22		
IV	Oficial administrativo/a	1,233.86		

V	Auxiliar administrativo/a	1,105.07		
	Auxiliar de caja	1,105.07		
VI	Telefonista	1,105.07		
VII	Aspirante administrativo/a o caja	1,105.07		
Grupo	Área Almacén/Servicios	Euros		
II	Jefe/a de almacén	1,377.50		
	Encargado general	1,395.46		
	Encargado/a	1,290.00		
III	Dibujante/a	1,263.09		
	Escaparatista	1,206.12		
	Rotulista	1,178.73		
	Cortador/a	1,178.73		
	Profesional 1ª	1,146.36		
	Chófer	1,146.36		
	Carretero/a	1,146.36		
IV	Profesional 2ª	1,105.07		
	Capataz	1,105.07		
	Mozo/a especialista	1,105.07		
	Mozo/a + 4 años	1,105.07		
	Ayudante/a oficios	1,105.07		
V	Cobrador/a	1,105.07		
	Ayudante/a	1,105.07		
	Conserje	1,105.07		
VI	Mozo/a	1,105.07		
TABLAS AÑO 2026 (1). Todos los salarios corresponden a 15 pagos mensuales (12+3)				
Grupo	Área Mercantil	Euros		
I	Director/a Comercial	1,617.52		
II	Jefe/a de compras	1,433.84		

	Jefe/a de ventas	1,433.84		
	Jefe de sucursal	1,415.39		
	Encargado/a General	1,433.84		
	Encargado/a	1,325.47		
	Jefe/a de grupo	1,316.72		
	Jefe/a de sección	1,311.63		
III	Dependiente/a mayor	1,232.27		
IV	Viajante/a	1,275.67		
	Corredor/a de plaza	1,242.69		
	Dependiente/a	1,167.40		
VI	Ayudante/a de dependiente/a	1,135.46		
VII	Aspirante	1,135.46		
Grupo	Área administrativa	Euros		
I	Director/a administrativo/a	1,617.52		
II	Jefe/a de personal	1,433.84		
	Jefe/a administrativo/a	1,423.62		
	Jefe/a de sección	1,371.49		
III	Contable	1,287.68		
	Cajero/a	1,287.68		
IV	Oficial administrativo/a	1,267.79		
V	Auxiliar administrativo/a	1,135.46		
	Auxiliar de caja	1,135.46		
VI	Telefonista	1,135.46		
VII	Aspirante administrativo/a o caja	1,135.46		
Grupo	Área Almacén/Servicios	Euros		
II	Jefe/a de almacén	1,415.39		
	Encargado general	1,433.84		
	Encargado/a	1,325.47		
III	Dibujante/a	1,297.83		
	Escaparatista	1,239.29		
	Rotulista	1,211.14		
	Cortador/a	1,211.14		

	Profesional 1ª	1,177.89		
	Chófer	1,177.89		
	Carretero/a	1,177.89		
IV	Profesional 2ª	1,135.46		
	Capataz	1,135.46		
	Mozo/a especialista	1,135.46		
	Mozo/a + 4 años	1,135.46		
	Ayudante/a oficios	1,135.46		
V	Cobrador/a	1,135.46		
	Ayudante/a	1,135.46		
	Conserje	1,135.46		
VI	Mozo/a	1,135.46		
	(1) Nota: Finalizado el año 2025, si el Índice de Precios al Consumo (IPC) interanual correspondiente al mes de diciembre de 2025 supera el 3%, se aplicará un incremento salarial adicional de hasta un máximo del 1%, con efectos desde el 1 de enero de 2026			
	\\\\\\			
	CONVENIO COLECTIVO (BOP 11-11-2025)			
Codi	08000735011994			

Artículo 13. Gratificaciones Periódicas Fijas de Vencimiento Superior al Mes. Artículo 14. Gratificaciones en Función de las Ventas o los Beneficios				
pagas extraordinarias	3			
Verano	21 de junio si es hábil o día precedente	una mensualidad según tabla		
en peletería	dentro de la primera quincena de julio	una mensualidad según tabla		
Navidad	22 de diciembre o el anterior si éste es inhábil	una mensualidad según tabla		
Beneficios	dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente	una mensualidad de salario		
Artículo 15. Gratificación Especial a los Escaparatistas				
plus del	10.00 %	de su Salario Base		
Artículo 16. Ayuda por Jubilación				
percibirá	dos mensualidades			
Artículo 20. Jornada				
de	1807	horas anuales de trabajo efectivo		
Artículo 22. Vacaciones				
DÍAS NATURALES	30			

Artículo 25. Nocturnidad				
recargo del	25.00 %	sobre la hora ordinaria		
ANEXO.- TABLAS SALARIALES				
Todos los salarios corresponden a 15 pagos mensuales (12+3)				
TABLAS AÑO 2025				
Grupo	Área Mercantil		Euros	
I	Director/a Comercial		1,574.23	
II	Jefe/a de compras		1,395.46	
	Jefe/a de ventas		1,395.46	
	Jefe de sucursal		1,377.50	
	Encargado/a General		1,395.46	
	Encargado/a		1,290.00	
	Jefe/a de grupo		1,281.48	
	Jefe/a de sección		1,276.53	
III	Dependiente/a mayor		1,199.29	
IV	Viajante/a		1,241.53	
	Corredor/a de plaza		1,209.43	
	Dependiente/a		1,136.16	
VI	Ayudante/a de dependiente/a		1,105.07	
VII	Aspirante		1,105.07	
Grupo	Área administrativa		Euros	
I	Director/a administrativo/a		1,574.23	

Grupo	Área Mercantil		Euros	
I	Director/a Comercial		1,617.52	
II	Jefe/a de compras		1,433.84	
	Jefe/a de ventas		1,433.84	
	Jefe de sucursal		1,415.39	
	Encargado/a General		1,433.84	
	Encargado/a		1,325.47	
	Jefe/a de grupo		1,316.72	
	Jefe/a de sección		1,311.63	
III	Dependiente/a mayor		1,232.27	
IV	Viajante/a		1,275.67	
	Corredor/a de plaza		1,242.69	
	Dependiente/a		1,167.40	
VI	Ayudante/a de dependiente/a		1,135.46	
VII	Aspirante		1,135.46	
Grupo	Área administrativa		Euros	
I	Director/a administrativo/a		1,617.52	
II	Jefe/a de personal		1,433.84	
	Jefe/a administrativo/a		1,423.62	
	Jefe/a de sección		1,371.49	
III	Contable		1,287.68	
	Cajero/a		1,287.68	
IV	Oficial administrativo/a		1,267.79	
V	Auxiliar administrativo/a		1,135.46	
	Auxiliar de caja		1,135.46	
VI	Telefonista		1,135.46	
VII	Aspirante administrativo/a o caja		1,135.46	
Grupo	Área Almacén/Servicios		Euros	
II	Jefe/a de almacén		1,415.39	
	Encargado general		1,433.84	
	Encargado/a		1,325.47	

III	Dibujante/a	1,297.83		
	Escaparatista	1,239.29		
	Rotulista	1,211.14		
	Cortador/a	1,211.14		
	Profesional 1ª	1,177.89		
	Chófer	1,177.89		
	Carretero/a	1,177.89		
IV	Profesional 2ª	1,135.46		
	Capataz	1,135.46		
	Mozo/a especialista	1,135.46		
	Mozo/a + 4 años	1,135.46		
	Ayudante/a oficios	1,135.46		
V	Cobrador/a	1,135.46		
	Ayudante/a	1,135.46		
	Conserje	1,135.46		
VI	Mozo/a	1,135.46		