

ANNEX

Taules salarials any 2007

C: categoria; SB: salari base; CC: complement de conveni; SCA: salari de càlcul de l'antiguitat; HE: hores extraordinàries.

C	SB	CC	SCA	HE
Tècnics titulats superiors				
Director tècnic.....	1.029,21	91,77	708,37	10,00
Subdirector tècnic.....	980,46	91,77	659,08	9,56
Tècnic.....	892,93	91,77	572,85	8,75
Tècnics titulats secundaris				
Ajudant tècnic.....	870,92	91,77	551,38	8,57
Practicant i mestre.....	822,64	91,77	503,86	8,13
Tècnics no titulats				
Encarregat/contramestre.....	835,55	91,77	516,81	8,24
Analista.....	822,64	91,77	503,87	8,13
Auxiliar de laboratori.....	813,79	91,77	495,20	8,03
Aspirant tècnic segon any.....	774,03	91,77	456,09	7,68
Aspirant tècnic primer any.....	761,30	91,77	443,69	7,55
Mercantil				
Corredor (1).....	835,55	91,77	516,81	8,24

C	SB	CC	SCA	HE
Administratius				
Cap de primera.....	870,92	91,77	551,38	8,57
Oficial de primera.....	835,73	91,77	516,81	8,24
Oficial de segona.....	826,98	91,77	508,25	8,17
Auxiliar.....	807,35	91,77	488,88	7,97
Aspirant segon any.....	768,13	91,77	450,32	7,62
Aspirant primer any.....	754,19	91,77	436,61	7,50
Subalterns				
Conserge/ordenança.....	820,52	91,77	501,83	8,11
Guarda vigilant nocturn/porter.....	820,52	91,77	501,83	8,11
Telefonista.....	820,52	91,77	501,83	8,11
Obrers				
Mestre.....	27,34	3,50	16,80	8,27
Oficial primera (2).....	26,87	3,50	16,34	8,16
Oficial segona.....	26,74	3,50	16,26	8,11
Ajudant especialista.....	26,57	3,50	16,13	8,06
Aprenents segon any.....	25,10	3,50	14,57	7,66
Aprenents primer any.....	24,68	3,50	14,14	7,54
Activitats complementàries				
Auxiliar.....	26,51	3,50	15,93	8,05

(1) Els corredors, si perceben una comissió, queden exclosos del complement de conveni. Tanmateix, si per causes justificades la comissió obtinguda és inferior a la quantitat fixada per l'esmentat concepte, l'empresa ha d'abonar la diferència fins arribar a la quantitat total d'aquest complement.

(2) La categoria fixada per a conductor és la d'oficial de primera dels obrers. No obstant això, s'han de respectar les categories superiors amb caràcter *ad personam*.

(07.116.126)

RESOLUCIÓ

TRE/1280/2007, de 17 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de comerç de la pell de la província de Barcelona per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 0800735).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de comerç de la pell de la província de Barcelona, subscrit pel Gremi del Calçat, Gremi de Marroquineria, Gremi de Pelleteria, CCOO i UGT el dia 1 de febrer de 2007, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de re-

estructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de comerç de la pell de la província de Barcelona per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 0800735) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 17 d'abril de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de comerç de pell de la província de Barcelona per als anys 2006-2008

CAPÍTOL 1**DISPOSICIONS GENERALS****Article 1***Ambit territorial*

Aquest Conveni col·lectiu afecta tots els treballadors de la província de Barcelona, i s'hi regeixen totes les empreses mercantils en què predominen les activitats de la pell, encara que en tinguin d'altres.

Aquest Conveni engloba especialment les empreses del cycle de comerç de pell (tant majoristes com detallistes) que es dediquen a les activitats següents: comerç de calçat, comerç de corretges i material industrial, comerç de pells adobades, comerç de pelleteria, comerç de manufactures diverses (guants), comerç de marroquineria i comerç d'articles de viatge.

També s'hi regiran les empreses que s'estableixin en el futur dins l'àmbit d'aquest Conveni i que compleixin aquestes condicions.

Article 2*Ambit personal*

Es regeixen per aquest Conveni tots els treballadors de les activitats relacionades amb la pell esmentades, és a dir, calçat, corretges i material industrial, pells adobades, pelleteria, marroquineria, articles de viatge i guants; les tres darreres activitats en pell i productes similars, tant si es duen a terme en la funció tècnica, administrativa o física com en la d'atenció, incloent-hi qui per-

tany als serveis auxiliars de l'activitat principal o complementària.

Resten exclosos d'aquest Conveni els treballadors que, bo i pertanyent a la plantilla de les empreses afectades, es regeixen per l'Ordenança nacional de confecció de peces de pelletteria o per qualsevol altra que afecti també un determinat sector de personal no mercantil.

També en resta exclòs qui exerceix, purament i simplement, el càrrec de conseller a les empreses que revesteixen la forma jurídica de societat anònima i la feina d'alta direcció o alta gestió en l'empresa.

Article 3

Vigència, durada i denúncia

Aquest Conveni entra en vigor, amb efectes econòmics, l'1 de gener de 2006, independentment de la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* (DOGC).

La durada d'aquest Conveni es fixa en 3 anys, i la seva vigència finalitza el 31 de desembre de 2008.

Les condicions econòmiques d'aquest Conveni s'apliquen a partir de la data de la seva signatura, amb caràcter retroactiu a l'1 de gener de 2006.

Qualsevol de les parts pot denunciar aquest Conveni com a mínim amb 3 mesos d'antelació a la data de fi prevista, mitjançant una comunicació escrita a l'altra part negociadora, de la qual s'enviarà còpia a l'autoritat laboral perquè en tingui constància.

Article 4

Pròrroga provisional

Aquest Conveni regeix fins que entri en vigor el pròxim conveni.

Article 5

Comissió Paritària

5.1 La Comissió Paritària està composta per 6 representants de l'organització empresarial i 3 representants de cada una de les centrals sindicals que signen aquest Conveni col·lectiu.

5.2 S'acorda que la Comissió Paritària es constitueixi en un termini no superior als 3 mesos des de la signatura del present Conveni i que s'ha de dotar d'un reglament de funcionament. A les reunions hi poden assistir, amb veu però sense vot, els assessors que les parts designin, amb un màxim de 3 per representació.

5.3 Les funcions de la Comissió Paritària són les següents:

a) La vigilància i el compliment de les qüestions que derivin de l'aplicació del Conveni col·lectiu.

b) L'assessorament i l'emissió d'informes en relació amb les categories professionals no regulades en aquest Conveni.

c) La intervenció mediadora en les reclamacions salarials, les sancions i els acomiadaments quan afectin 5 persones o més en una mateixa empresa, si ho sol·liciten.

d) La intervenció davant l'Administració pública i les institucions privades per exigir el compliment del present Conveni.

e) La Comissió està facultada per incorporar al Conveni col·lectiu els acords que es puguin assolir en l'àmbit estatal, si ho acorden les parts.

f) Estudiar i resoldre la creació de noves categories professionals, amb la definició de les seves funcions, cosa que en cap cas pot entrar en contradicció amb l'acord laboral d'àmbit estatal o un altre acord d'àmbit autonòmic.

g) En general, tot el que li encomani aquest Conveni.

L'exercici de les funcions anteriors no ha d'obstaculitzar en cap cas la competència de la jurisdicció prevista en les disposicions legals.

Es fixa com a adreça de la Comissió Paritària els domicilis següents:

Domicili de CCOO: Via Laietana, núm. 16, 2a planta, 08003 Barcelona.

Domicili de la UGT: rambla de Santa Mònica, núm. 10, 2a planta, 08002 Barcelona.

Domicili de la patronal (Gremio Calzado): Via Laietana, núm. 32, 2a planta, 08003 Barcelona.

Article 6

Condicions més beneficioses

Les condicions que inclou aquest Conveni, considerades en conjunt anual, s'estableixen amb el caràcter de mínimes, per la qual cosa subsisteixen els pactes, les clàusules o les situacions implantats actualment a les diferents empreses que impliquin condicions més beneficioses respecte a les convingudes.

Article 7

Compensació i absorció

Les condicions salarials del Conveni no poden compensar ni absorbir els plusos personals i de lloc de treball ja existents i sí, en canvi, les millores voluntàries que complementin el salari base. La compensació i l'absorció, en cas de fer-se efectives, s'han de dur a terme entre conceptes homogenis, és a dir, conceptes salarials i jornada/vacances, i sempre en còmput anual.

Article 8

Dret supletori

Les normes que conté aquest Conveni regulen les relacions entre les empreses i el seu personal d'una manera preferent i prioritària. Amb caràcter supletori i en el que no s'hi preveu, s'ha d'aplicar el text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, l'Acord laboral d'àmbit estatal per al sector del comerç, la Llei 39/1999, de 5 de novembre, sobre conciliació de la vida familiar i laboral i també la resta de disposicions de caràcter general i la legislació laboral vigent.

CAPÍTOL 2

Article 9

Retribució

Les empreses regides per aquest Conveni han de garantir la percepció del mateix salari en la mateixa funció, sense cap distinció per raó de sexe.

A comptar de l'1 de gener d'enguany, els salaris que regeixen per a tots els treballadors afectats per aquest Conveni són els que s'especifiquen a la taula annexa, amb el caràcter de mínims.

Article 10

Antiguitat

A partir del dia 1 de gener de 1996 se suprimeix el concepte d'antiguitat.

No obstant això, les quantitats percebudes per aquest concepte es mantenen com a complement "ad personam", que no és compensable ni absorbible amb cap increment de conveni i que s'ha de revalorar anualment amb l'increment que es pacti en el conveni.

Article 11

Gratificacions periòdiques fixes

S'estableix el pagament de dues pagues extraordinàries a l'any, que consisteixen en una mensualitat cadascuna, segons la taula annexa o les condicions més beneficioses. La d'estiu s'abona el dia 21 de juny, si és hàbil, i si no ho és, el dia precedent, excepte en pelletteria, en què s'abona dins la primera quinzena del mes de juliol. La de Nadal s'abona el dia 22 de desembre i si no és dia hàbil, el dia anterior.

Article 12

Gratificacions d'acord amb les vendes o els beneficis

Les empreses han d'establir, a favor del personal, un règim de gratificacions variable d'acord amb les vendes o els beneficis de la manera que s'adapti més bé a l'organització específica de cada establiment, sense que puguin ser inferiors, en cap cas, a l'import d'una mensualitat de salari, abonable anualment, tret que per costum inveterat se n'estableixi el pagament en uns terminis més curts.

En tot cas s'ha de liquidar la de cada exercici econòmic dins el primer trimestre de l'exercici econòmic següent.

Article 13

Cessament voluntari en el servei

S'estableix que el treballador que es proposi cessar en el servei d'una empresa li ho ha de comunicar amb 15 dies d'antelació, com a mínim, a la data en què deixi de prestar-hi serveis.

L'incompliment per part del treballador de l'obligació de fer el preavis amb l'antelació indicada dona dret a l'empresa a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'1 dia per cada dia de retard a fer el preavis.

Article 14

Vacances

Tot el personal (sigui quina sigui la seva categoria) que presta servei a empreses compreses en l'àmbit funcional d'aquest Conveni fa anualment 30 dies naturals dels quals es garanteix un mínim de 15 dies de vacances per a tots els treballadors, durant el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre. S'han de fer en torns rotatius alterns, i seran preavisades amb 2 mesos d'antelació segons l'article 38 de l'Estatut dels treballadors. El període vacacional és comprensiu i computable des de principi d'any de què es tracti fins al 31 de desembre del mateix. En el cas que el treballador cessi i hagi gaudit de les vacances prèviament se li ha de descomptar, de la liquidació corresponent, els dies gaudits en excés.

Si una empresa tanca durant un període ininterromput, el personal descansarà totalment

durant aquest període, sens perjudici que completi el seu període de vacances també ininterrompudament.

CAPÍTOL 3

Article 15

Malaltia

Per als processos d'incapacitat temporal s'estableix en el subsidi reglamentari un complement a càrrec de l'empresa que garanteixi el 100% de les taules salarials del Conveni en cas de malaltia o accident de treball amb un límit de 12 mesos.

Si es comprova la simulació de malaltia, el treballador ha de pagar les quantitats percebudes indegudament, sens perjudici de la sanció que correspongui per la falta comesa.

Les empreses estan facultades per fer que el metge d'empresa visiti el malalt.

Article 16

Roba de feina

Les empreses regides per aquest Conveni estan obligades a facilitar als treballadors guardapols o roba adequada a la feina i a l'època, segons el parer de l'empresa, d'acord amb la funció que duen a terme, amb l'obligació que se'n faci ús.

Aquesta roba es renova en períodes a convenir de mutu acord entre empreses i comitès i/o delegats de personal. En el cas de no existir representació sindical la roba de feina s'ha de renovar un cop l'any si fos necessari. L'empresa pot exigir que dugui la insígnia o la referència de l'empresa o de la secció a què pertany el treballador.

Facilitar la insígnia és a càrrec de l'empresa, i la neteja i la conservació de la roba són a càrrec del treballador.

La roba de feina no es considera propietat del treballador, i per renovar-la, cal lliurar la roba usada.

Article 17

Jornada

La jornada laboral pactada és, com a màxim, de 1.826 h i 27 min de treball efectiu, equivalents a unes 40 hores setmanals en 6 dies feiners.

Article 18

Horaris de l'Associació de Comerç de Curtidos

Les empreses de l'activitat esmentada estableixen l'horari següent:

Temporada d'hivern: de 8.36 h a 13.30 h i de 16 h a 19.30 h

Temporada d'estiu: de 8 h a 15 h (del dia 1 de juliol al dia 15 de setembre).

En aquests períodes, l'horari esmentat regeix només de dilluns a divendres, inclusivament, i el dissabte es considera com a dia festiu.

Article 19

Foment de la contractació indefinida

A fi i efecte de coadjuvar a estendre i fomentar la contractació indefinida, durant la vigència d'aquest Conveni, tots els treballadors que estiguin empleats en empreses de l'àmbit funcional d'aquest Conveni mitjançant un contracte de du-

rada determinada o temporal (fins i tot contractes formatius), poden convertir aquests contractes en contractes per al foment de la contractació indefinida, segons el que estableix la disposició addicional primera, apartat b), de la Llei 12/2001, de 9 de juliol i disposicions posteriors.

Article 20

Definició de categories

L'ajudant de dependent és el treballador major d'edat que fa vendes, de manera que, amb la col·laboració dels dependents, es formi progressivament i assolixi la categoria professional de dependent. L'ascens a dependent s'efectua quan s'acaba el període de 3 anys en la categoria d'ajudant al si de la mateixa empresa, si bé es compta en aquest període de temps, únicament per a aquest ascens, els anys que el treballador tingui com a ajudant en altres empreses de la mateixa activitat. Per al còmput del temps en empreses que no són la contractant, el treballador ha de demostrar els serveis com a ajudant mitjançant el certificat oportú d'una empresa de la mateixa branca de vendes, entre les que conté aquest Conveni.

Article 21

Ajuda per jubilació

En esdevenir-se dins el període reglamentari la jubilació d'un treballador amb més de 20 anys de servei a l'empresa, percep l'import íntegre de dues mensualitats.

Article 22

Jubilació anticipada

Per tal de premiar la jubilació voluntària anticipada, també en el cas de 20 anys de servei a l'empresa, s'estableix, sempre que hi hagi acord entre les parts, una gratificació segons l'escala següent:

Per 5 anys abans del període reglamentari: 15 mensualitats

Per 4 anys abans del període reglamentari: 12 mensualitats

Per 3 anys abans del període reglamentari: 9 mensualitats

Per 2 anys abans del període reglamentari: 7 mensualitats

Per 1 any abans del període reglamentari: 4 mensualitats

Les posicions d'accés en l'escala es refereixen només als treballadors amb edats entre els 60 anys fets i els 65 anys i 1 mes. El dret al premi es perd si l'interessat arriba als 65 anys i 1 mes i no ha causat baixa a l'empresa en el termini esmentat.

Es pot meritjar el premi si la Seguretat Social accepta la jubilació. En cas que la Seguretat Social rebaixi l'edat de jubilació d'aquest moment, l'escala s'ajustarà a les noves edats sense que això impliqui incrementar-ne els valors.

Article 23

Jubilació anticipada als 64 anys

En el termes establerts legalment, és possible la jubilació als 64 anys d'edat, sempre que prèviament hi hagi acord entre totes les parts involucrades, és a dir, l'empresa, el treballador afectat, el treballador substitutori a contractar i, obligatòriament, la Seguretat Social o l'entitat gestora corresponent, ja que aquesta és en defini-

tiva qui ha de cobrir els beneficis que s'inclouen en les disposicions vigents.

Article 24

Ajuda per defunció

En cas de mort del treballador, si feia almenys 1 any que el treballador prestava servei a l'empresa, aquesta està obligada a satisfer els seus descendents directes o de primer grau l'import de dues mensualitats íntegres.

Article 25

Contracte de formació

Té una durada mínima de 6 mesos i una durada màxima de 3 anys. Durant el primer any de contracte, el salari correspon al salari mínim interprofessional (SMI) incrementat d'un 15%; durant el segon any, al SMI incrementat d'un 30% i durant el tercer any, al SMI incrementat d'un 50%. En els tres casos, el salari és com a màxim el de la categoria, proporcionalment al temps treballat.

Article 26

Gratificació especial per als aparadoristes

Qualsevol membre del personal que, sense tenir la categoria professional d'aparadorista, exerceix habitualment la funció d'ornamentar els aparadors als establiments, té dret a un plus del 10% del seu salari base en concepte de gratificació especial.

Article 27

Condicions específiques de la maternitat

S'ha d'aplicar íntegrament les normes legals sobre la protecció de la maternitat i, especialment, la Llei 39/1999, de 5 de novembre sobre la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores; el/la treballador/a, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, té dret a una hora d'absència de la feina que pot dividir en dues fraccions. El/la treballador/a per voluntat pròpia pot substituir aquest dret per una reducció de mitja hora de la jornada normal, amb la mateixa finalitat. Aquest permís pot ser gaudit indistintament per la mare o pel pare, en el cas que ambdós treballin. Aquest permís es pot substituir, a sol·licitud de la interessada, per un període de nou dies laborables continuats que han de ser gaudits acumulats a la baixa maternal; el còmput comença el dia següent en què finalitzi la baixa, sense solució de continuïtat.

Article 28

Excedència per maternitat

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència no superior a 3 anys, per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, comptadors des de la data d'alta per maternitat. Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència, que, si escau, posa fi al període de què s'està gaudint. Quan el pare i la mare treballin, només un dels dos pot exercir aquest dret.

Durant el primer any, a partir de l'inici de cada situació d'excedència, el treballador té dret a la reserva del seu lloc de treball i que el període esmentat se li compti a l'efecte d'antiguitat. Una vegada hagi transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o d'una categoria equivalent.

Article 29

Període de prova

Es pot concertar per escrit un període de prova, que en cap cas no pot excedir els 6 mesos per als tècnics titulats ni els 3 mesos per als altres treballadors.

L'empresari i el treballador estan obligats respectivament a dur a terme les experiències que constitueixen l'objecte de la prova.

Durant el període de prova, el treballador té els drets i les obligacions que corresponen a la seva categoria professional i al lloc de treball que ocupi com si fos de la plantilla, tret dels drets i de les obligacions que deriven de la resolució de la relació laboral, que pot tenir lloc a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.

Un cop transcorregut el període de prova i si no s'ha produït desistiment, el contracte produeix efectes plens i es compta el temps de servei prestat com a antiguitat del treballador a l'empresa.

La situació d'incapacitat laboral transitòria que afecti el treballador durant el període de prova interromp el còmput sempre que hi hagi acord entre les dues parts.

CAPÍTOL 4

Article 30

Sindicats

Les empreses reconeixen les centrals obreres implantades majoritàriament al sector com també els diferents organismes que les componen com a interlocutors vàlids en el tractament i la substanciació de les relacions laborals. L'afiliació del treballador a una central sindical determinada o l'exercici d'un càrrec sindical electiu no han de produir cap efecte discriminatori ni cap situació de privilegi en cap aspecte.

Article 31

Per a la vigència d'aquest Conveni, les empreses reconeixen als comitès i als representants elegits, de conformitat amb l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica de llibertat sindical, la representació general dels interessos dels treballadors en les competències respectives.

Article 32

Les qüestions que, per raó d'homogeneïtat en les condicions de treball, organització interna o una altra causa similar, afecten els empleats que es troben al centre o centres de treball són competència exclusiva del Comitè d'Empresa o dels delegats de personal, d'acord amb la legislació vigent.

Article 33

Durant la vigència d'aquest Conveni, a les empreses de 100 treballadors com a màxim, són 20 al mes les hores sindicals que es retribueixen, en lloc de les 15 que fixa l'Estatut dels treballadors.

Article 34

En cas que hi hagi delegat sindical, ha de ser delegat de personal o membre del Comitè d'Empresa.

Article 35

Cànon de conveni

La Comissió Paritària del Conveni ha de decidir pel que fa al cànon de referència.

CAPÍTOL 5

Article 36

Plantilles

És previsible el manteniment de les plantilles, en condicions normals de vendes, a les empreses amb un nombre escàs de treballadors, que són la majoria en l'àmbit funcional d'aquest Conveni.

Article 37

Festa setmanal

Les empreses que tenen festa rotativa de dilluns a dissabte, inclusivament, mantenen aquest sistema. Les empreses que no es troben en aquest cas han de fer festa un dia fix. La coincidència d'un dia dels esmentats amb un dia festiu no dóna lloc a compensació, ni per mitjà de descans ni per mitjà de retribució. Els dies festius esmentats, sigui quin sigui el sistema, no es poden compensar econòmicament. Així mateix, s'ha de respectar en còmput anual la jornada pactada a l'article 16 d'aquest Conveni.

Article 38

Conductor de toro

És el productor que, d'una manera habitual, porta carretons contrapesants elevadors de rodes grans; es considera assimilat, amb efectes econòmics, a la categoria de professional de primera.

Article 39

Rebut de salari

El model oficial de rebut de salari per al sector del Gremio del Calzado s'edita al seu moment i es publica al DOGC perquè totes les empreses de comerç de calçat el coneguin.

Article 40

Les empreses poden sancionar les accions o les omissions punibles dels treballadors, segons la graduació de faltes i sancions que estableixen els articles següents.

Article 41

Qualsevol falta comesa per un treballador es classifica en lleu, greu o molt greu, segons la seva importància i transcendència.

Article 42

Faltes lleus

Es consideren lleus les faltes següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball si excedeix els 15 minuts al mes.
2. No cursar quan calgui la baixa corresponent si es falta al treball per un motiu justificat, tret que es demostrï que no s'ha pogut fer.
3. Petits descuits en la conservació del gènere o del material de l'empresa.
4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
5. Discutir amb altres treballadors dins les dependències de l'empresa, sempre que no es faci en presència de públic.

6. Abandonar el treball sense causa justificada, encara que sigui per poc temps. Si, en conseqüència, s'origina un perjudici greu per a l'empresa o risc per a la integritat de les persones, aquesta falta es podrà considerar greu o molt greu, segons els casos.

7. La manca de netedat personal si pot afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.

8. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.

9. Faltar 1 dia de treball sense l'autorització deguda o sense una causa justificada.

10. No utilitzar el mitjans que li siguin facilitats per l'empresa ni atendre les instruccions que li indiquin per al compliment de les normes de seguretat.

Article 43

Faltes greus

Es consideren greus les faltes següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball si excedeix els 30 minuts al mes.
2. Desobeir la direcció de l'empresa o qui tingui facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions pel que fa a qualsevol aspecte del treball. Si la desobediència és reiterada, implica un acte manifest d'indisciplina en el treball o en deriva un perjudici per a l'empresa o per a les persones, la falta es podrà qualificar de molt greu.
3. Un descuit important en la conservació del gènere o del material de l'empresa.
4. Simular la presència d'un altre treballador fixant o signant per ell.
5. Discutir amb altres treballadors en presència de públic o si la discussió arriba al públic.
6. Emprar per a ús propi articles, béns o roba de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa, tret que s'estigui autoritzat.
7. Fer treballs particulars durant la jornada laboral sense el permís oportú.
8. No assistir al treball 2 dies en 6 mesos sense l'autorització deguda o sense una causa justificada.
9. Cometre tres faltes lleus (encara que siguin de diferent naturalesa) dins 1 trimestre, si hi ha hagut sanció o amonestació per escrit.
10. Incomplir, com a mínim 2 vegades, el que es disposa a l'apartat 10 de l'article anterior en relació al compliment de les normes de seguretat.

Article 44

Faltes molt greus

Es consideren molt greus les faltes següents:

1. Faltar al treball més de 2 dies a l'any sense l'autorització deguda o sense una causa justificada.
2. Simular una malaltia o un accident.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades com també en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant el treball; fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'altri sense l'autorització expressa de l'empresa; la competència deslleial en l'activitat de l'empresa.

4. Fer desaparèixer o inutilitzar materials, estris, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa, o causar-hi desperfectes.

5. El robatori, el furt o la malversació comesos tant a l'empresa com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins les dependències de l'empresa, o en qualsevol altre lloc durant la jornada laboral.

6. Violar el secret de la correspondència o dels documents reservats de l'empresa, o revelar-ne el contingut a persones estranyes a l'empresa.

7. Originar baralles freqüents amb els companys de treball.

8. La manca notòria de respecte o consideració al públic.

9. Els maltractaments de paraula o obra, la manca de respecte i consideració greu als caps o els seus familiars, com també als companys i els subordinats.

10. Qualsevol conducta en l'àmbit laboral que atempti greument al respecte de la intimitat i la dignitat per mitjà de l'ofensa de caràcter sexual, verbal o física. Si aquesta conducta es duu a terme fent prevaler una posició jeràrquica, implicarà una circumstància agreujant d'aquella.

11. Cometre un superior un fet arbitrari que impliqui la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, si d'aquest fet deriva un perjudici greu per al subordinat.

12. La manca de netedat continuada i habitual que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.

13. L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifestada en la jornada laboral i al lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada constitueixen falta greu.

14. Disminuir el rendiment normal del treball continuadament i voluntàriament, si aquest fet no és motivat per un dret reconegut per les lleis.

15. Incomplir, com a mínim 3 vegades, allò que es disposa a l'apartat 10 de l'article 43 en relació al compliment de les normes de seguretat, o provoqui un accident en la seva personal o els seus companys.

16. La reincidència en falta greu (encara que les faltes siguin d'una naturalesa diferent) si la falta es comet dins els 6 mesos següents a la primera.

Article 45

Règim de sancions

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present acord. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requereix una comunicació escrita al treballador, en què cal fer constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions cal seguir els tràmits previstos a la legislació general.

Article 46

Sancions màximes

Les sancions màximes que es poden imposar a cada cas, en vista de la gravetat de la falta comesa, són les següents:

1. Per faltes lleus: amonestació verbal; amonestació per escrit; suspensió de sou i feina de 3 dies com a màxim.

2. Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.

3. Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies; rescissió del contracte de treball en els casos en què es qualifiqui la falta de grau màxim.

Article 47

Prescripció

La facultat de la direcció de l'empresa per sancionar prescriu al cap de 10 dies pel que fa a les faltes lleus, al cap de 20 pel que fa a les greus i al cap de 60 dies pel que fa a les molt greus, a partir de la data en que la direcció s'assabenta de la seva comissió; en tot cas, al cap de 6 mesos que s'ha comès.

Article 48

Clàusula de desvinculació o d'inaplicació salarial

El percentatge d'increment salarial establert per a la vigència d'aquest Conveni té un tractament excepcional en les empreses que acreditin objectivament i fefaentment situacions de dèficit o pèrdues, de manera que no en perjudiqui l'estabilitat econòmica o la viabilitat. Així mateix s'han de tenir en compte les previsions per a la vigència del Conveni.

Les empreses han de comunicar per escrit als representants legals dels treballadors o, si no, als seus treballadors, les raons justificatives de tal decisió, dins d'un termini de 20 dies, comptadors a partir de la data de publicació del Conveni.

Una còpia d'aquesta comunicació s'ha de remetre necessàriament a la Comissió Paritària del Conveni.

Les empreses han d'aportar la documentació necessària (memòria explicativa, balanços, comptes de resultats, cartera de comandes, situació financera i plans de futur) dins els 10 dies següents a la comunicació.

Dins del termini dels 10 dies naturals posteriors a la comunicació de l'empresa, ambdues parts han d'intentar acordar les condicions de la no-aplicació salarial i la forma i el termini de recuperació del nivell salarial, tenint en compte les seves conseqüències en l'estabilitat en l'ocupació.

Una còpia de l'acord s'ha de remetre a la Comissió Paritària.

Si no hi ha acord, ambdues parts ho han de comunicar, per escrit, a la Comissió Paritària, que s'ha de pronunciar dins dels 10 dies següents.

Si continua el desacord, les parts s'han de sotmetre al Tribunal Laboral de Catalunya.

Els representants legals dels treballadors estan obligats a tractar i mantenir en la major reserva la informació rebuda i les dades a les quals tinguin accés a conseqüència del que s'estableix als paràgrafs anteriors, i a guardar secret professional respecte a tot això.

Article 49

Contracte temporal

El contracte de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, regulat a l'article 15.1.b) de l'Estatut del treballadors, modificat per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, pot tenir una durada màxima de 12 mesos, dins d'un període de 18 mesos, comptadors a partir del moment que es produeixen aquestes causes.

Article 50

Formació professional

La representació dels treballadors i la de les empreses són conscients de la necessitat d'avançar conjuntament cap a un model de professionalització i especialització del sector, en què la formació professional tingui un caràcter estratègic davant els processos de canvi econòmic, tecnològic i social. És per això que solament des del diàleg i la col·laboració es pot avançar cap a la consecució dels objectius plantejats, que permetin la modernització de les empreses i una major capacitat competitiva, els quals depenen, en gran manera, d'un nivell de qualificació professional adequat tant dels treballadors com dels empresaris. Per això s'acorda:

1. Treballar per aconseguir un sector professionalitzat i capacitat.

2. Per aconseguir els objectius esmentats es crea una comissió mixta denominada Comissió de Professionalització del Sector del Comerç de Pell de la Província de Barcelona. Les seves competències són les següents:

a) Planificar i desplegar un programa de formació professional per al sector; vetllar que, tant la programació com la impartició d'accions formatives s'ajustin a les necessitats formatives dels treballadors del sector.

b) Entendre en les sol·licituds i la impartició dels cursos de formació.

c) Sol·licitar subvencions tant a programes de formació com a accions complementàries i d'acompanyament a la formació.

d) Establir els criteris de vinculació de la formació professional i la seva connexió amb el sistema de classificació professional definit en el present Conveni.

e) Establir els mitjans a fi d'aconseguir que les accions programades arribin a un major nombre de treballadors i empreses i alhora facilitar la participació de l'empresa.

f) Defensar la identitat i el protagonisme del sector en la societat.

3. La Comissió creada pot adquirir identitat pròpia mitjançant fundació o una altra figura legal que acordin. En cap cas no pot tenir ànim de lucre.

4. La Comissió s'ha de dotar d'un reglament de funcionament intern.

A aquest efecte, ambdues parts es comprometen a reunir-se per desplegar aquest apartat durant la vigència d'aquest Conveni.

Article 51

Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i les empreses compreses en l'àmbit personal d'aquest, pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caire col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes del que estableixen els articles 63 i 154 del TRLPL.

Article 52

Calendari laboral

L'empresa ha d'elaborar el calendari laboral i l'ha de fer conèixer als treballadors. Si no hi

ha representació dels treballadors, el calendari laboral s'ha d'exposar en un lloc visible per a tots a partir de l'1 de gener.

Article 53

Salut laboral

L'empresa i els treballadors afectats per aquest Conveni han de complir les disposicions sobre prevenció de riscos laborals de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, el Reial decret 39/1997 de 17 de gener i les disposicions d'aplicació legal.

Article 54

Llicències retribuïdes

El treballador, amb avís previ i amb justificació, pot absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següents:

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.
b) 2 dies per naixement de fill o per defunció, accident o malaltia greu o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament superior a 200 km, entre l'anada i la tornada, el termini és de 4 dies.

c) 1 dia per trasllat del domicili habitual.
d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat s'ha d'atènyer al que es disposi quant a la durada de l'absència i la seva compensació econòmica. Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball en més del 20% de les hores laborables en un període de 3 mesos, l'empresa pot passar el treballador afectat a la situació d'excedència regulada a l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors. En el supòsit que un treballador per compliment del deure o desenvolupament del càrrec rebí una indemnització s'ha de descomptar el seu import del salari a què tingui dret en l'empresa.

e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els terminis establerts legalment o convencionalment.

f) El temps indispensable per realitzar exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins la jornada de treball.

Article 55

Pau laboral

Les parts, un cop ponderades les retribucions pactades i la resta de condicions laborals d'aquest Conveni, que indubtablement ha representat una millora de l'anterior i tenint en compte el clima de comprensió que ha presidit les reunions, acorden establir la denominada pau social i els treballadors es comprometen a no utilitzar la conflictitat en les empreses en els casos i matèries que ja s'han regulat en el Conveni.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

1. Qualsevol diferència salarial originada per l'aplicació d'aquest Conveni es regularitzarà dins els 30 dies següents a la seva signatura.

2. L'increment salarial pactat en el present Conveni per 2006 és d'un 3,2%, que es reflecteix a les taules i a les condicions econòmiques dels articles.

Per a l'any 2007 s'han d'incrementar les taules amb l'IPC previst més 0,5. Si l'IPC real de 2007 fos superior a l'IPC previst s'ha de revisar, a l'excés resultant, les taules salarials a efectes del càlcul per a l'increment de l'any següent.

Per a l'any 2008 s'han d'incrementar les taules amb l'IPC previst més 0,5. Si l'IPC real de 2008 fos superior a l'IPC previst s'ha de revisar a l'excés resultant, les taules salarials a efectes del càlcul per a l'increment de l'any següent.

ANNEX

Taula salarial 2006

CP: categoria professional; SP: sou base euros.

CP	SB
Grup 1	
Director comercial	1.071,30
Director administratiu	1.071,30
Cap de personal	949,65
Cap de compres	949,65
Cap de vendes	949,65
Encarregat general	949,65
Cap de magatzem	937,40
Cap de sucursal	937,40
Cap de grup	872,07
Cap de secció	868,70
Encarregat	877,86
Viatjant	844,89
Corredor de plaça	823,04
Dependent major	816,16
Dependent	773,18
Ajudant	656,74
Menors de 18 anys	532,21
Grup 2	
Cap administratiu	942,88
Cap de secció	908,35
Comptable, caixer, etc.	852,83
Oficial administratiu	839,68
Auxiliar administratiu	741,07
Aspirant de 16-18 anys	588,61
Auxiliar de caixa	743,51
Aspirant de caixa 16-18 anys	532,21
Grup 3	
Dibuixant	859,57
Aparadorista	820,79
Retolista	802,17
Tallador	802,17
Ajudant	706,91
Professional de 1a i xofer	780,14
Professional de 2a	730,81
Ajudant d'ofici	657,02
Capatàs	726,48
Mosso especialista o de magatzem	723,04
Mosso + 4 anys antiguitat	697,28
Mosso	671,52
Telefonista	655,68
Envasador, cosidor, repassador	655,68
Personal de neteja (jornada completa) ..	671,54
Grup 4	
Conserge	706,91
Cobrador	723,04
Vigilant	671,52
Sereno, porter	671,52

Taula salarial 2007

CP	SB
Grup 1	
Director comercial	1.098,08
Director administratiu	1.098,08
Cap de personal	973,39
Cap de compres	973,39
Cap de vendes	973,39
Encarregat general	973,39
Cap de magatzem	960,84
Cap de sucursal	960,84
Cap de grup	893,87
Cap de secció	890,42
Encarregat	899,81
Viatjant	866,01
Corredor de plaça	843,62
Dependent major	836,56
Dependent	792,51
Ajudant	673,16
Menors de 18 anys	545,52
Grup 2	
Cap administratiu	966,45
Cap de secció	931,06
Comptable, caixer, etc.	874,15
Oficial administratiu	860,67
Auxiliar administratiu	759,60
Aspirant de 16-18 anys	603,33
Auxiliar de caixa	762,10
Aspirant de caixa 16-18 anys	545,52
Grup 3	
Dibuixant	881,06
Aparadorista	841,31
Retolista	822,22
Tallador	822,22
Ajudant	724,58
Professional de 1a i xofer	799,64
Professional de 2a	749,08
Ajudant d'ofici	673,45
Capatàs	744,64
Mosso especialista o de magatzem	741,12
Mosso + 4 anys antiguitat	714,71
Mosso	688,31
Telefonista	672,07
Envasador, cosidor, repassador	672,07
Personal de neteja (jornada completa) ..	688,33
Grup 4	
Conserge	724,58
Cobrador	741,12
Vigilant	688,31
Sereno, porter	688,31

(07.116.003)

RESOLUCIÓ

TRE/1282/2007, de 2 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió de l'IPC real per a 2006 i de revisió salarial per a 2007 del Conveni col·lectiu de treball per al sector del cava i vins escumosos de Catalunya (codi de conveni núm. 7900755).

Vist el text de l'Acord de revisió de l'IPC real per a 2006 i de revisió salarial per a 2007 del Conveni col·lectiu de treball per al sector del cava i vins escumosos de Catalunya subscrit, per la part empresarial, pels representants de l'Institut del Cava i pels de Pimecava i, per la part social, pels representants de CCOO i UGT