

Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio de la piel de la provincia de Barcelona. Resumen

VIGOR 2025-2026

Código de Conv. Núm. 08000735011994

(BOPB, 07-10-2025)

Corrección de errores

(BOPB, 11-11-2025)

RESUMEN

1. Entrada en vigor y duración
 - 1.1. Ámbito funcional y personal
 - 1.2. Ámbito temporal
 - 1.3. Derecho supletorio
2. Condiciones económicas
 - 2.1. Retribución
 - 2.2. Tabla salarial 2026
 - 2.3. Tabla salarial 2025
 - 2.4. Antigüedad (hoy, ad personam)
 - 2.5. Gratificaciones periódicas fijas de vencimiento superior al mes
 - 2.6. Gratificaciones en función de las ventas o los beneficios
 - 2.7. Prendas de trabajo
 - 2.8. Gratificación especial a los escaparatistas
 - 2.9. Nocturnidad
3. Revisión salarial del convenio colectivo
 - 3.1. Denuncia y prórroga
4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
 - 4.1. Jornada laboral
 - 4.2. Horario de la Asociación de Comercio de Curtidos
 - 4.3. Ayuda por jubilación
 - 4.4. Jubilación anticipada
 - 4.5. Calendario laboral
 - 4.6. Fiesta semanal
 - 4.7. Vacaciones
5. Permisos y excedencias
 - 5.1. Excedencia por nacimiento y cuidado del menor
 - 5.2. Licencias retribuidas
6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
7. Tipos de contratos de trabajo y su duración
 - 7.1. Fomento a la contratación indefinida
 - 7.2. Contrato para la formación en alternancia
 - 7.3. Contrato fijo-discontinuo
 - 7.4. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción o sustitución de persona trabajadora
8. Periodos de prueba
9. Régimen disciplinario
 - 9.1. Faltas
 - 9.2. Sanciones
 - 9.3. Prescripción
10. Cese voluntario del trabajador en el servicio
11. I.T. Condiciones especiales
 - 11.1. Complemento de Incapacidad temporal por enfermedad o accidente de trabajo
 - 11.2. Ayuda por defunción

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional y 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

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.

1.2. Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor en sus efectos económicos el 1 de enero del año 2022, independientemente de su publicación en el Boletín oficial de la provincia (BOPB). Su duración se fija en tres años, por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2024.

1.3. 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.

2. Condiciones económicas

2.1. 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.

2.2. Tabla salarial 2026

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

Grupo	Área Mercantil	Euros
I	Director/a Comercial	1.617,52
	Jefe/a de compras	1.433,84
	Jefe/a de ventas	1.433,84

Grupo	Área Mercantil	Euros
II	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
	Cobrador/a	1.135,46
V	Ayudante/a	1.135,46
	Conserje	1.135,46
VI	Mozo/a	1.135,46

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.

2.3. Tabla salarial 2025

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

Grupo	Área Mercantil	Euros
I	Director/a Comercial	1574,23
	Jefe/a de compras	1395,46
II	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
	Jefe/a de personal	1395,46
II	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
	Jefe/a de almacén	1377,50
II	Encargado general	1395,46
	Encargado/a	1290,00
	Dibujante/a	1263,09
	Escaparatista	1206,12
	Rotulista	1178,73
	Cortador/a	1178,73
III	Profesional 1ª	1146,36
	Chófer	1146,36
	Carretero/a	1146,36
	Profesional 2ª	1.105,07
	Capataz	1.105,07
	Mozo/a especialista	1.105,07
IV	Mozo/a + 4 años	1.105,07
	Ayudante/a oficios	1.105,07
	Cobrador/a	1.105,07
V	Ayudante/a	1.105,07
	Conserje	1.105,07
VI	Mozo/a	1.105,07

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. 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.

2.8. 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.

2.9. Nocturnidad

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

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. 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.

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada laboral

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.

4.2. 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.

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. Calendario laboral

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.

4.6. 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.

4.7. 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

5. Permisos y excedencias

5.1. 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.

5.2. Licencias retribuidas

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.

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
2. 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.
3. 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
4. Un día por traslado de domicilio habitual.
5. 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.
6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
7. 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.
8. 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.

9. 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.
10. 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.
11. 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.

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Fomento a 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.

7.2. 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.

7.3. Contrato fijo-discontinuo

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

7.4. 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.

8. Periodos 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.

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

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.

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.

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+.

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.

9.2. 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 motiven.

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

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.

9.3. 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.

10. 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.

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. 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.

11.2. 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.

[Descargar pdf](#)