

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo  
Dirección Territorial de Valencia**

*Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector del Comercio del Calzado de la provincia de Valencia (código 46000865011981).*

**ANUNCIO**

Resolución de fecha 10 de septiembre de 2015, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Dirección Territorial de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo del sector del Comercio del Calzado de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo arriba citado, suscrito el 7 de julio de 2015 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Asociación Valenciana de Comercio del Calzado y, de la otra, por las organizaciones sindicales UGT y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, arts. 2.a) y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley

Orgánica 5/1982, de 1 de julio; Decreto 7/2015, de 29 de junio, del presidente de la Generalitat, por el que determina las consellerias en que se organiza la administración de la Generalitat, y el artículo 28.5 del Decreto 193/2013, de 20 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo (vigente en virtud de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera del Decreto 103/2015, de 7 de julio, del Consell, por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las consellerias de la Generalitat), resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora y depósito del texto del convenio.

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

Valencia, a 10 de septiembre de 2015.—La Directora Territorial, Margarita Vilarrasa Balanzá.

**CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DEL CALZADO DE LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA LOS AÑOS 2015 y 2016**

**PREÁMBULO**

Las entidades firmantes del presente Convenio declaran su intención de cumplir y hacer cumplir todas aquellas disposiciones legales y reglamentarias de aplicación en el sector, en materia de prevención de riesgos laborales, cuidando —a su vez— de aquellos aspectos relativos al acoso sexual, acoso laboral (mobbing), y cualquier otra conducta que trate de vulnerar derechos fundamentales de la persona y que se produzcan como consecuencia de las relaciones laborales. En particular, las partes firmantes del presente convenio suscriben la definición de la Directiva 2002/73/CEE de “acoso sexual”, en cuanto a aquel que se produce ante cualquier comportamiento

verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil o degradante.

Los empresarios, conscientes de la necesidad de procurar el derecho a la intimidad y a la libertad sexual de las personas, velarán por el respeto de los derechos fundamentales de los empleados a su cargo. También con carácter especial, las partes suscriben el contenido de la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, así como las medidas específicas de lucha contra este tipo de violencia que en ella se especifican.

## **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**

### **Artículo 1.- Partes signatarias.**

Han sido partes signatarias del presente convenio, de una parte, la Asociación Valenciana del Comercio del Calzado, y, de otra, los sindicatos Federación de Servicios a la Movilidad y el Consumo de UGT País Valenciano (SMC UGT) y Federación de Servicios de CC.OO. del País Valenciano. (SERVICIOS-CCOO). Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan.

### **Artículo 2.- Ámbito territorial.**

Este Convenio Colectivo de Comercio de Calzado es de aplicación obligatoria para la totalidad de las empresas del sector de la ciudad de Valencia y su Provincia.

### **Artículo 3.- Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de las empresas dedicadas al comercio del calzado al por mayor y detall.

### **Artículo 4.- Ámbito personal.**

El Convenio será de aplicación para todos los trabajadores de las empresas mencionadas en el Artículo anterior.

### **Artículo 5.- Vigencia, duración y denuncia.**

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, entrando en vigor el día siguiente a su publicación en el BOP y finalizando el 31 de Diciembre de 2016, si bien las condiciones económicas establecidas tendrán efecto retroactivo al 1 de enero de 2015. Su denuncia deberá realizarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial o prorrogado. En caso de no mediar denuncia, el convenio se entenderá prorrogado anualmente en los términos pactados.

Denunciado el presente convenio en el plazo indicado, en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora y se establecerá un calendario o plan de negociación. Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado uno nuevo o dictado laudo arbitral, se producirán los efectos previstos en el Art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 6.- Globalidad y vinculación a lo pactado.**

El texto del presente Convenio debe ser considerado en su conjunto de forma global, por lo que si alguna de las condiciones pactadas fuese anulada o modificada por vía legal, reglamentaria o judicial, deberá renegociarse su contenido íntegro al objeto de alcanzar el equilibrio establecido por el presente texto. Las partes firmantes de este Convenio se obligan a cumplir fiel y exactamente todos y cada uno de sus acuerdos.

### **Artículo 7.- Absorción y Compensación.**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio son compensables y absorbibles con aquellas otras

que las empresas tuviesen concedidas con anterioridad a la vigencia del mismo, respetando –en todo caso– aquéllas que superen lo previsto en este Convenio.

#### **Artículo 8.- Legislación supletoria.**

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación reglamentaria del mismo, vigentes en cada momento.

## **CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO Y CONTRATACIÓN**

#### **Artículo 9.- Prestación de servicios.**

Se establece con carácter general la polivalencia funcional dentro de cada grupo profesional, con independencia de los derechos económicos que puedan devengarse derivados de la movilidad funcional, de forma que deban realizarse necesariamente las tareas del puesto de trabajo de acuerdo con la organización de cada tienda.

En los períodos de renovación de los escaparates y organización general de la tienda y/o almacén, todo el personal sin distinción de Grupo profesional prestará su colaboración en aquellos trabajos necesarios para lograr el objetivo concreto de que se trate.

Con independencia del resto de las obligaciones derivadas de su grupo profesional, los dependientes deberán orientar a sus superiores sobre posibles cambios en relación con la tendencia de la demanda de la clientela. A su vez, mantendrán los artículos objeto de venta debidamente organizados en sus ubicaciones correspondientes y en perfecto estado de orden y limpieza. Será también competencia profesional de los dependientes, la realización del marcado de los artículos, su manipulación y control en las instalaciones del comercio.

#### **Artículo 10.- Preaviso en la baja voluntaria.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio que se propongan cesar en el servicio de la empresa con carácter voluntario, habrán de comunicarlo al empresario o su representante con quince días de antelación a la fecha en que hayan de dejar el puesto de trabajo si su categoría profesional es de Dependiente o inferior, y de treinta días cuando su categoría sea la de Encargado de Establecimiento o superior. Dicha comunicación tendrá que hacerse por escrito y con acuse de recibo. El incumplimiento por parte del trabajador del plazo antes señalado, dará lugar a que se le descuente el equivalente del importe del salario de los días que falten para completar el período de preaviso, debiendo detraerse dicho importe de la liquidación de pagas extraordinarias y vacaciones a favor del trabajador.

#### **Artículo 11.- Contratación.**

La contratación laboral se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en relación con todas y cada una de las modalidades previstas, con los requisitos de las condiciones determinadas en el citado texto legal.

En relación con el contrato a tiempo parcial de duración indefinida, podrá establecerse la realización de horas complementarias de conformidad con lo previsto en el Art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, con el máximo del 50% de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el citado precepto.

La duración del contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, tendrá una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, debiendo concretarse en dicho contrato la causa específica que justifica la utilización de esta modalidad contractual.

### CAPITULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS

#### Artículo 12.- Estructura Salarial.

La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación del Convenio estará integrada por los conceptos siguientes: Salario Base, Antigüedad (en su caso) y Pagas extraordinarias.

#### Artículo 13.- Salario Base.

1.- Las condiciones económicas del presente Convenio para el año 2015 se concretan en las Tablas Salariales que conforman el Anexo núm. I, que son el resultado de incrementar los importes vigentes al 31 de diciembre de 2014 en un 1%. No obstante a lo anterior, las categorías profesionales de “Encargado de Establecimiento” y “Jefe de Sección” sufrirán para el citado año un incremento lineal, estableciéndose el importe del salario base mensual en la cifra de 900 €. Dicho salario base para las categorías citadas tendrá efectos económicos del mes siguiente a la publicación oficial de este Convenio, no devengándose atrasos salariales por dicha actualización específica.

2.- Las condiciones económicas del presente Convenio para el año 2016 serán las que figuran en el Anexo núm. II, que son el resultado de incrementar las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2015 en un 1,5%. El salario base mensual de las categorías de Encargado de Establecimiento y de Jefe de Sección queda establecido para dicho ejercicio 2016 en la cifra de 910 €.

3.- En caso de que la suma de los IPC reales estatales de los años 2015 y 2016, registrados a 31 de diciembre de los citados años, supere el 3%, se determinará el porcentaje de diferencia existente entre la citada suma y la suma correspondiente a los incrementos practicados en el presente Convenio para los mismos años. El porcentaje diferencial obtenido, en su caso, servirá de base de cálculo previa para los incrementos a negociar y pactar en un futuro Convenio del sector para los años siguientes.

4.- Los atrasos que procedan por aplicación de los incrementos previstos en las cláusulas del presente artículo se abonarán en el mes siguiente a la publicación en el BOP de las tablas salariales correspondientes.

#### Artículo 14.- Antigüedad.

El complemento personal de Antigüedad en el sistema de devengo vigente hasta el 31 de diciembre de 1996, fue sustituido por un nuevo sistema con vigor el día 1 de enero de 1997. Desde dicha fecha, el complemento citado para aquellos trabajadores que tuviesen acreditado dicho complemento, se concreta de la siguiente manera:

1. Las cantidades que tuviesen devengadas los trabajadores al 31/12/1996, se mantendrán como complemento “ad personam”.
2. Desde el día 1 de enero de 1997, el complemento personal de Antigüedad se devengará por cuatrienios en cuantía de 15,03 euros mensuales.

Los trabajadores ingresados en la empresa con posterioridad al 31 de diciembre de 1996, no devengan cantidad alguna por el complemento personal de Antigüedad.

#### Artículo 15.- Pagas extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán anualmente una paga extraordinaria en el mes de Junio y otra en Navidad. Su importe será de una mensualidad del salario base fijado en el Convenio más la Antigüedad –en su caso–.

Asimismo, en concepto de Paga de Beneficios, los trabajadores percibirán una paga extraordinaria en el mes de Marzo por importe de una mensualidad del salario base fijado en el Convenio más la Antigüedad – en su caso–. Dicho importe tendrá carácter de mínimo, pudiendo incrementarse por cualquier sistema de incentivos en función de las ventas.



#### **Artículo 16.- Horas extraordinarias.**

La realización de horas extraordinarias, de carácter voluntario, no previstas en el calendario laboral será compensada preferiblemente con descanso sustitutorio, a realizar durante el trimestre siguiente a la realización de la mayor jornada. En caso de no compensarse dichas horas con descanso equivalente en el plazo señalado, salvo otro acuerdo entre las partes su compensación se producirá necesariamente de forma retribuida, compensando las horas extraordinarias realizadas al valor de la hora ordinaria. El valor de la hora ordinaria se calculará con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\text{SALARIO ANUAL} / 1.790 \text{ horas (Jornada anual Art. 19)}$$
  
= Hora ordinaria.

#### **CAPITULO IV. CONDICIONES ASISTENCIALES**

##### **Artículo 17.- Incapacidad temporal.**

El trabajador en situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirá con cargo a la empresa un complemento de acuerdo con la siguiente escala:

Del día 1º al 3º del período de baja.... un 60% de la Base Reguladora

Del día 4º al 15º del período de baja..... un 15% de la Base Reguladora

Del día 16º al 20º del período de baja..... un 40% de la Base Reguladora

Del día 21º a la finalización del período de baja..... un 25% de la Base Reguladora

Independientemente de dichos complementos, la empresa abonará la prestación con cargo a sus recursos, consistente en un 60% de la base reguladora del 4º al 15º día del proceso de baja.

El trabajador en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirá con cargo a la empresa un complemento igual a la diferencia entre la prestación correspondiente y el 100% de la Base Reguladora por todo el período de baja.

El devengo del complemento de I.T. derivado de enfermedad común o accidente no laboral estará sujeto a la no superación en la empresa de que se trate de un absentismo superior al 7% de las horas totales a realizar en jornada ordinaria por la plantilla de dicha empresa; de forma que tales complementos no se abonen durante los meses en que dure tal situación.

##### **Artículo 18.- Seguro por accidente.**

Las empresas suscribirán una póliza de seguro que cubra los riesgos derivados de muerte por accidente, invalidez permanente absoluta, e invalidez permanente total para la profesión habitual derivadas igualmente de accidente, por un capital de 18.000 €.

##### **Artículo 19.- Ayuda cultural.**

Las empresas, en el mes de septiembre de cada año, abonarán a los trabajadores con hijos en edad comprendida entre los 2 y los 11 años, la cantidad de 100,00 euros por hijo; teniendo por referencia a efectos de la edad su cumplimiento durante el curso escolar. A tal efecto, las empresas recabarán tales datos de las comunicaciones de datos al pagador (Modelo 145), que los trabajadores habrán cumplimentado al objeto de la determinación de sus retenciones a cuenta del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

##### **Artículo 20.- Indemnización por cese.**

El trabajador mayor de 60 años, que cause baja en la empresa con carácter voluntario, habiendo prestado servicios por espacio superior a 10 años, percibirá en concepto de indemnización el importe de dos mensualidades de salario base del Convenio.

#### **CAPITULO V. JORNADA LABORAL**

##### **Artículo 21.- Jornada Anual de Trabajo.**

La jornada anual de trabajo se establece en 1.790 horas efectivas, a distribuir de acuerdo con el

calendario laboral que se establezca en cada centro de trabajo.

La distribución de la jornada anual podrá efectuarse de forma que el calendario contemple la realización de jornadas de hasta 9 horas diarias de trabajo efectivo durante un máximo de 30 días al año. Dichas horas trabajadas en mayor número, deberán compensarse con descanso sustitutorio, bien antes de la realización de tal jornada, o con posterioridad a la misma, pero siempre antes del día 31 de diciembre de cada año. La compensación del exceso que se produzca como consecuencia de lo anterior deberá realizarse mediante días completos de descanso, siempre que ello sea posible por el número de horas a compensar. En cualquier caso, esta prolongación de la jornada diaria deberá respetar el descanso diario entre jornadas legalmente previsto y no será de aplicación a los menores de 18 años.

#### **Artículo 22.- Vacaciones.**

Las vacaciones anuales se establecen en 30 días naturales con devengo desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. La empresa establecerá, de común acuerdo con los trabajadores, los turnos vacacionales o las fechas de no actividad a estos efectos, cuidando en especial de no hacerlo coincidir con los períodos de mayor actividad.

Dichas vacaciones podrán disfrutarse en dos períodos, si bien uno de ellos tendrá una duración mínima de 21 días ininterrumpidos durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre las partes con otra distribución.

El calendario de vacaciones que se fije en cada empresa deberá darse a conocer a los trabajadores con, al menos, dos meses de antelación al comienzo del disfrute. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal se estará a lo dispuesto

en el Art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

#### **Artículo 23.- Licencias y permisos.**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en esta materia, se establecen los siguientes permisos y licencias con carácter específico:

- a) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo, pudiendo prorrogarse justificadamente dicho permiso en dos días naturales más, si se precisa realizar desplazamiento.
- b) Un día por traslado de domicilio habitual.
- c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- d) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, en los términos indicados en el apartado a) del presente artículo, el plazo será de cuatro días. En los supuestos en que el familiar esté hospitalizado, el permiso podrá ser utilizado en días alternos.
- e) Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinan los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa.
- f) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica o tratamiento psicológico en caso de situaciones de violencia de género, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Los permisos retribuidos previstos en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores se entenderán referidos no sólo a los familiares del trabajador, sino también a los familiares de su pareja de hecho inscrita en el Registro Público correspondiente y/o con certificación común de empadronamiento en el mismo domicilio.

#### **Artículo 24.- Lactancia y reducción de jornada por guarda legal.**

El permiso de lactancia legalmente establecido podrá realizarse de forma acumulada a razón de 30 minutos por día, bastando para ello un acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

En cuanto al derecho a la reducción de jornada y elección de turno previsto legalmente en el Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, precisará que el trabajador que desee hacer uso de tal derecho concrete en el documento correspondiente la duración de dicha modificación contractual. El ejercicio de este derecho deberá conciliarse con las necesidades propias del comercio, evitando que la reducción de jornada y elección de turno coincida con el derecho de igual contenido ya ejercitado por otro trabajador del mismo centro de trabajo. Al objeto de conciliar el ejercicio de este derecho con las necesidades organizativas de la empresa, cuando concurren las causas previstas en el Art. 40 ET a tal efecto, el trabajador podrá ser trasladado a otro centro de trabajo siguiendo el trámite legalmente previsto.

### **CAPITULO VI. CÓDIGO DE CONDUCTA**

#### **Artículo 24.- Régimen disciplinario.**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los y las trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

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

A) Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada en 1 mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso será falta grave.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo de accidente o para la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo sea menor.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9. Faltar 1 día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

B) Faltas graves: Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de 30 días.

2. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de 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 incluidas las de prevención y seguridad en el 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 trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, 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 2 días en 1 mes.

9. La comisión de 5 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

C) Faltas muy graves: Se considerarán como faltas muy graves.

1. La ausencia injustificada al trabajo durante más de 3 días laborales dentro de 1 mes.

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 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. La misma consideración tendrá la negligencia en el trabajo, consistente en la incorrecta realización del mismo que provoque perjuicios económicos a la empresa.

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 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, salvo lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

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 o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los y las compañeras y subordinados/as.



10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

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

12. La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto, que repercutan negativamente en el trabajo. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción, no se llevará a efecto si el trabajador se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por 1 año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de una instituto competente en la materia.

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

14. Las derivadas del apartado A.6 y B.2.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que no cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

#### Régimen de sanciones

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

seguirán los trámites previstos en la legislación general.

#### Sanciones máximas

Las sanciones 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 2 días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días hasta el despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### Prescripción

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento, de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

### CAPITULO VII. DISPOSICIONES ADICIONALES

#### Artículo 25.- Inaplicación del Convenio.

De acuerdo con lo previsto en el Art. 82.3 ET, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo en cuanto a las siguientes materias:

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

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de inaplicación, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET. Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos indicados o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Órgano Consultivo competente de la CC.AA.VV. La decisión de este órgano tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

#### **Artículo 26.- Comisión Mixta.**

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta, como Órgano de interpretación y

vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo. Estará compuesta por dos representantes del sindicato Unión General de Trabajadores, dos representantes del sindicato Comisiones Obreras y cuatro representantes de la parte empresarial, quienes elegirán entre ellos un Presidente y un Secretario.

La Comisión Mixta podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Mixta podrá recabar las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

La Comisión Mixta podrá crear subcomisiones para tratar asuntos concretos, si ambas partes están de acuerdo. Dichas subcomisiones se regirán por las mismas normas generales de la Comisión Mixta.

Son funciones de la Comisión Mixta:

- Interpretar y aplicar el Convenio.
- El análisis y negociación sobre temas específicos, a petición de cualquiera de las partes.
- La vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

La intervención de la Comisión Mixta en estas materias dejará a salvo la libertad de las partes para instar cualquier procedimiento que considere oportuno.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta tendrán el carácter de ordinarios o extraordinarios según la calificación de las Centrales Sindicales y la Asociación Empresarial firmante. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo máximo de 15 días y, en el segundo, en el plazo máximo de 8 días. La Comisión Mixta podrá ser convocada por cualquiera de las partes que la integran, indistintamente.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Mixta podrán someterse, por acuerdo entre las partes, al Tribunal de Arbitraje Laboral de la CC.AA.VV, así como a los mecanismos de solución de conflictos previstos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de la misma CC.AA.

Se acuerda establecer a efectos de notificaciones la dirección de la Sede de la Asociación Valenciana de Comercio del Calzado, en Valencia (46017), Cl/ Ingeniero José Sirera, 4, 63.

#### **Artículo 27.- Mediación y Arbitraje.**

Para la solución de conflictos colectivos mediante estos procedimientos, será de aplicación lo establecido en el V Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, en tanto no se establezcan los procedimientos previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito Estatal y Autonómico.

#### **Artículo 28.- Uniformidad.**

Los trabajadores que presten servicios “cara al público” deberán cuidar su imagen personal, vistiendo en armonía con la actividad comercial y evitando vestuario y complementos personales estridentes que puedan causar rechazo en los clientes. Las empresas que dispongan la utilización de uniformes de trabajo, lo harán a su cargo en cuanto al coste de estos, correspondiendo al trabajador su mantenimiento.

#### **Artículo 29.- Clasificación profesional.**

Las partes signatarias del presente Convenio procedieron a la actualización del sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales, abandonando el sistema preexistente establecido con anterioridad en función de categorías profesionales. Como consecuencia de dicha actualización, la estructura de clasificación profesional está establecida en los siguientes términos:

**GRUPO I.-** Funciones referidas a las categorías de: Encargado General, Jefe de Personal, Jefe de Ventas/Compras, Jefe de Almacén y Jefe de Sección.

**GRUPO II.-** Funciones referidas a las categorías de: Escaparatista/Visual Merchandising, Diseñador Gráfico, Encargado de Establecimiento, Viajante/Corredor de Plaza, Segundo Encargado de Establecimiento, Dependiente y Ayudante de Dependiente.

**GRUPO III.-** Funciones referidas a las categorías de: Jefe de Administración, Jefe de Sección Administrativa y Contable.

**GRUPO IV.-** Funciones referidas a las categorías de: Oficial Administrativo, Auxiliar Administrativo y Telefonista/Recepcionista.

**GRUPO V.-** Funciones referidas a las categorías de: Profesional de Oficio, Conductor de Primera/Repartidos (7.500KI) y Profesional de Oficio, Conductor de Segunda/Repartidor (3.500 KI).

**GRUPO VI.-** Funciones referidas a las categorías de: Mozo de Almacén.

**GRUPO VII.-** Funciones referidas a las categorías de: Personal de Limpieza.

**GRUPO VIII.-** Funciones referidas a las categorías de: Aprendiz hasta 21 años (sin contrato de formación y aprendizaje).

**ANEXO I.- TABLA SALARIAL APLICABLE DURANTE EL AÑO 2015.  
(POR 15 PAGAS).**

GRUPOS Y CATEGORÍAS	SALARIO BASE MENSUAL 2015
<b>GRUPO I</b>	
Encargado general	1015,11
Jefe de personal	1005,84
Jefe de ventas/ compras	1005,84
Jefe de almacén	941,41
Jefe de sección	900,00 (*)
<b>GRUPO II</b>	
Encargado de establecimiento	900,00 (*)
2º Encargado de establecimiento	851,13
Dependiente	828,55
Ayudante de dependiente	721,21
Viajante/ Corredor de plaza	861,29
Escaparatista/ Visual Merchandising	968,44
Diseñador gráfico	968,44
<b>GRUPO III</b>	
Jefe de administración	1052,42
Jefe de sección administrativa	971,94
Contable	884,52
<b>GRUPO IV</b>	
Oficial administrativo	844,12
Auxiliar administrativo	770,85
Telefonista/ Recepcionista	775,60
<b>GRUPO V</b>	
Profesional de oficio conductor de 1ª/ repartidor (7.500 Kg)	799,75
Profesional de oficio conductor de 2ª/ repartidor (3.500 Kg)	775,60
<b>GRUPO VI</b>	
Mozo de almacén	775,60
<b>GRUPO VII</b>	
Personal de limpieza	619,34

*\*) Salario base establecido de forma lineal para las categorías de Encargado de establecimiento y Jefe de sección, con efectos del mes siguiente a la publicación oficial del Convenio (Art. 12).*



**ANEXO II.- TABLA SALARIAL APLICABLE DURANTE EL AÑO 2016.  
 (POR 15 PAGAS)**

<b>GRUPOS Y CATEGORÍAS</b>	<b>SALARIO BASE MENSUAL 2015</b>
<b>GRUPO I</b>	
Encargado general	1030,34
Jefe de personal	1020,93
Jefe de ventas/ compras	1020,93
Jefe de almacén	955,53
Jefe de sección	910,00
<b>GRUPO II</b>	
Encargado de establecimiento	910,00
2º Encargado de establecimiento	863,89
Dependiente	840,98
Ayudante de dependiente	732,03
Viajante/ Corredor de plaza	874,21
Escaparatista/ Visual Merchandising	982,97
Diseñador gráfico	982,97
<b>GRUPO III</b>	
Jefe de administración	1068,21
Jefe de sección administrativa	986,52
Contable	897,79
<b>GRUPO IV</b>	
Oficial administrativo	856,78
Auxiliar administrativo	782,41
Telefonista/ Recepcionista	787,23
<b>GRUPO V</b>	
Profesional de oficio conductor de 1ª/ repartidor (7.500 Kg)	811,74
Profesional de oficio conductor de 2ª/ repartidor (3.500 Kg)	787,23
<b>GRUPO VI</b>	
Mozo de almacén	787,23
<b>GRUPO VII</b>	
Personal de limpieza	628,63