

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo**

*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 20 de septiembre de 2017, de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo 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 señalado anteriormente, suscrito el día 17 de julio de 2017 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Asociación Valenciana de Comercio del Calzado y, de la otra, por UGT y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 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 Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, 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.

València, 20 de septiembre de 2017.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

**CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DEL CALZADO DE LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA LOS AÑOS 2017, 2018 y 2019**
**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 Co-

mercio 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.- Cláusula sobre género.

Las menciones que se realizan en el presente convenio, en relación con el género de los trabajadores y trabajadoras afectadas, se realizan con carácter neutro, integrando tanto a mujeres como a hombres bajo el término genérico de trabajadores.

Artículo 3.- Ámbito territorial. - Este Convenio Colectivo de Comercio de Calzado es de aplicación obligatoria en todo el territorio de la provincia de Valencia.

Artículo 4.- Ámbito funcional. - El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas que ejerzan la actividad de comercio del calzado, tanto de venta al detalle, como al mayor; y a aquellas que simultáneamente con otras actividades ejerzan la de comercio del calzado con carácter principal.

Artículo 5.- Ámbito personal. - El Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de las empresas mencionadas en su ámbito territorial y funcional, con excepción de las exclusiones establecidas por la ley.

Artículo 6.- Vigencia, duración y denuncia. - El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, entrando en vigor el día siguiente a su publicación en el BOP y finalizando el 31 de diciembre de 2019, si bien las condiciones económicas establecidas para 2017 tendrán efecto retroactivo al 1 de enero de dicho año. 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, considerándose prorrogado anualmente en sus mismos términos.

Artículo 7.- 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 8.- 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 lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.- 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 10.- Prestación de servicios. - Se establece con carácter general la polivalencia funcional dentro de cada grupo profesional, con independencia de los derechos económicos que puedan derivarse 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 periodos 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 11.- 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 detrarse dicho importe de la liquidación de pagas extraordinarias y vacaciones a favor del trabajador.

Artículo 12.- 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.

Artículo 13.- Contrato a tiempo parcial. - En cuanto al 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.

Artículo 14. Contrato de duración determinada eventual. - La duración máxima del contrato de duración determinada previsto en el Art. 15.1 b) ET, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, será 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.

Artículo 15.- Contrato de interinidad. - De acuerdo con el Art. 15 1 c) ET, esta modalidad contractual podrá emplearse cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución. A tales efectos, podrá suscribirse esta modalidad contractual para la sustitución de trabajadores en situación de vacaciones retribuidas o permiso, debiendo especificarse en el contrato la persona o personas en tal situación y su respectivo periodo de disfrute.

Artículo 16.- Contratos formativos.- Los trabajadores contratados bajo la modalidad del contrato en prácticas, regulado en el Art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de desarrollo, tendrán una retribución del 70% y del 80%, durante el primer y segundo año del contrato, respectivamente, del salario fijado para los trabajadores que desempeñen el mismo o equivalente puesto de trabajo y siempre en proporción a la jornada efectivamente realizada, sin que dicha retribución pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento en proporción a dicha jornada.

Los trabajadores contratados bajo la modalidad del contrato en formación, regulado en el Art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de desarrollo, tendrán una retribución consistente en el 85% y el 95% del salario del grupo profesional correspondiente al puesto de trabajo ocupado, proporcionándose dicha cuantía en función de la jornada efectivamente realizada y sin que el salario a percibir pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción a dicha jornada. Esta modalidad contractual tendrá una duración mínima de 6 meses y una máxima de 3 años. En caso de realizarse por una duración inicial inferior a la máxima, podrá prorrogarse por acuerdo entre las partes, hasta en dos ocasiones, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato pueda superar la citada duración máxima.

Lo contenido en el presente artículo relativo a la retribución de estas modalidades contractuales, tendrá efectos del mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial del presente convenio.

### CAPITULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 17.- 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 18.- Salario Base. -

1.- Las condiciones económicas del presente Convenio para el año 2017 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 2016 en un 1,5%. No obstante, las categorías profesionales de "ayudante de dependiente" y "personal de limpieza" sufrirán para el citado año un incremento lineal, estableciéndose el importe del salario base mensual en la cifra de 750 € y de 680 €, respectivamente. 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 lineal específica, sin perjuicio de los atrasos devengados por el incremento porcentual determinado con carácter general.

2.- Las condiciones económicas del presente Convenio para el año 2018 serán las que figuran en el Anexo núm. II, que son el resultado de incrementar las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2017 en un 2%. Sin perjuicio de la imperativa aplicación del S.M.I vigente en cada momento, de acuerdo con las disposiciones del Gobierno en la materia, con efectos del 1 de enero de 2018, el salario base de la categoría de ayudante de dependiente será de 775 €.

3.- Las condiciones económicas del presente Convenio para el año 2019 serán las que figuran en el Anexo núm. III, que son el resultado de incrementar las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2018 en un 1,5%.

4.- En caso de que la suma de los IPC reales estatales de los años 2017, 2018 y 2019, registrados a 31 de diciembre de los citados años, supere el incremento practicado en dichos años (5%), la diferencia porcentual producida, 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.

5.- 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 19.- 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:

- Las cantidades que tuviesen devengadas los trabajadores al 31/12/1996, se mantendrán como complemento "ad personam".
- 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 20.- Pagas extraordinarias. - Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán anualmente una paga extraordinaria en el mes de junio y otra en diciembre (verano y 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.

Los citados importes de pagas extraordinarias, de devengo anual, podrán abonarse de forma prorrateada en los recibos mensuales de salario previo acuerdo entre las partes del contrato o cuando exista

un acuerdo con la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Artículo 21.- 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:

SALARIO ANUAL / 1.790 horas (Jornada anual Art. 19) = Hora ordinaria.

#### CAPITULO IV. CONDICIONES ASISTENCIALES

Artículo 22.- Incapacidad temporal. - El trabajador en situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, siempre previa entrega en plazo de los correspondientes partes de baja y confirmación, 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

El citado complemento se percibirá por un plazo máximo de 12 meses.

A tales efectos, en ningún caso el parte médico p10, o cualquier otra forma de prescripción de reposo, se asimila al parte de baja de incapacidad temporal, sin que dichos partes de reposo sean objeto de complemento en el presente convenio.

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 23.- Seguro por accidente de trabajo. - 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 de trabajo, por un capital de 18.000 €. Con efectos del 1/1/2018 el citado capital pasará a ser de 20.000 €.

Artículo 24.- 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 25.- 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.

Artículo 26.- Jubilación parcial anticipada. - Los trabajadores que reúnan los requisitos previstos en el Art. 215.2 LGSS y disposiciones concordantes, podrán solicitar a la empresa su acceso a la situación de jubilación parcial anticipada, mediando un preaviso de un mes a la fecha en que se desee dicha jubilación. La empresa resolverá las solicitudes que reciba en un plazo de 20 días desde su recepción,

aceptando o señalando los motivos por lo que no acepte la solicitud presentada. En caso de aceptación, deberá celebrar contrato de relevo en los términos establecidos en la normativa aplicable.

#### CAPITULO V. JORNADA LABORAL

Artículo 27.- 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 28.- Vacaciones. - Las vacaciones anuales se establecen, con carácter general, 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. Uno de ellos tendrá una duración mínima de 21 días ininterrumpidos durante los meses de junio a septiembre, salvo acuerdo entre las partes con otra distribución.

Aquellas empresas que tradicionalmente hayan venido configurando un periodo de vacaciones ininterrumpido inferior a 21 días, podrán continuar estableciéndolo durante la vigencia del presente convenio, si bien dicho periodo deberá disponer necesariamente de un mínimo de 16 días ininterrumpidos durante los meses de junio a septiembre, salvo acuerdo entre las partes con otra distribución. Los trabajadores afectados por la determinación empresarial de dicho periodo ininterrumpido inferior, tendrán derecho a disfrutar un día adicional de vacaciones retribuidas. Este día adicional no será recuperable, teniendo la consideración de jornada efectiva de trabajo.

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 29.- Domingos y festivos. - Los domingos y festivos en que la autoridad administrativa autorice la apertura de los comercios, podrán determinarse como laborales en las empresas afectadas por los ámbitos del presente convenio, siendo de prestación obligatoria por los trabajadores que así lo tengan establecido en su contrato de trabajo. El número máximo de domingos y festivos de cada anualidad que cada trabajador tendrá obligación de prestar sus servicios será el equivalente al 50% de los autorizados para su apertura en cada localidad.

Artículo 30.- 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:

- Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo, pudiendo prorrogarse justificadamente dicho permiso en dos días laborables más, si se precisa realizar desplazamiento.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- 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 31.- Lactancia y reducción de jornada por guarda legal. - Las solicitudes de acumulación de lactancia, al amparo del Art. 37.4 ET, se concederán por las empresas de forma que el trabajador o trabajadora disfrute un total de 15 días. Dicha cifra se incrementará, si procede, en los casos de contrato a tiempo parcial, adecuándose proporcionalmente.

En cuanto al derecho a la reducción de jornada y elección de turno previsto legalmente en el Art. 37.6 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 la actividad empresarial, siempre que concurren razones productivas u organizativas, el trabajador podrá ser desplazado a otro centro de trabajo, siguiendo el trámite legalmente previsto, mientras subsista la reducción y las causas del desplazamiento.

#### CAPITULO VI. CÓDIGO DE CONDUCTA

Artículo 32.- 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 prevaliéndose 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 un 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 33.- 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:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 ET.
- 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 34.- Comisión Paritaria. - Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, 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 Paritaria 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 Paritaria podrá recabar las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

La Comisión 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 Paritaria.

Son funciones de la Comisión:

- 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 en estas materias dejará a salvo la libertad de las partes para instar cualquier procedimiento que considere oportuno.

Los asuntos sometidos a la Comisión 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 deberá resolver en el plazo máximo de 15 días y, en el segundo, en el plazo máximo de 8 días. La Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes que la integran, indistintamente.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria podrán someterse, por acuerdo entre las partes, al Tribunal de Arbitraje Laboral de la CC.AA, 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), C/ Ingeniero José Sirera, 4, 63.

Artículo 35.- 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 36.- 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 37.- 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. No obstante, en el presente convenio se ha procedido a realizar la determinación de una nueva clasificación profesional, atendiendo a distintos factores, dando lugar a la clasificación por grupos profesionales que se indica seguidamente.

GRUPO I.- Este grupo profesional comprende funciones que no requieren titulación profesional específica, aunque pueden precisar formación orientada al puesto de trabajo, que se realizan siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total dependencia jerárquica y funcional, pero con iniciativa en la labor del día a día en los comercios. Pueden requerir esfuerzo físico moderado y la responsabilidad está limitada a las concretas tareas desempeñadas en cada caso.

Incluye las funciones referidas a las categorías de: Ayudante/a de dependiente/a, Auxiliar administrativo/a, Telefonista/recepcionista, Mozo/a de almacén y Personal de limpieza.

GRUPO II.- Agrupa funciones que pueden requerir titulación profesional específica y ciertas aptitudes profesionales para el ejercicio de las tareas encomendadas, precisándose adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Su realización implica cierto grado de autonomía y responsabilidad en la labor diaria en los comercios, si bien el contenido de la prestación está definido por instrucciones específicas y su desarrollo será objeto de supervisión periódica. Pueden requerir esfuerzo físico moderado.

Incluye las funciones referidas a las categorías de: Dependiente/a, Viajante/corredor/a de plaza, Oficial/a administrativo/a, Profesional de oficio conductor/a de 1ª/repartidor/a (7.500 Kg) y Profesional de oficio conductor/a de 2ª/repartidor/a (3.500 Kg).

GRUPO III.- Agrupa funciones de ejecución autónoma y con iniciativa, que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas, con alto grado de responsabilidad en función de las concretas tareas asignadas. Pueden requerir titulación profesional específica y ciertas aptitudes profesionales para el ejercicio de las tareas encomendadas, precisándose adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Pueden suponer el ejercicio de facultades de mando sobre trabajadores/as a su cargo.

Incluye las funciones referidas a las categorías de: Contable, Diseñador/a gráfico/a, y Escaparatista/Visual merchandising.

GRUPO IV.- Agrupa funciones de ejecución autónoma y con iniciativa, que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores. Implica un alto grado de responsabilidad en función de las concretas tareas asignadas en el comercio y puede requerir titulación profesional específica y ciertas aptitudes profesionales para el ejercicio de las tareas encomendadas, precisándose adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Tienen alto grado de contenido intelectual o interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica. Pueden suponer el ejercicio de facultades de mando sobre otros trabajadores y trabajadoras.

Incluye las funciones referidas a las categorías de: Jefe/a de sección, Jefe/a de sección administrativa, Jefe/a de almacén, 2º Encargado/a de establecimiento y Encargado/a de establecimiento.

GRUPO V.- Agrupa funciones técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores. Puede requerir titulación profesional específica y ciertas aptitudes profesionales para el ejercicio de las tareas encomendadas, precisándose adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Se incluyen también en este grupo profesional, funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente a la propia dirección.

Incluye las funciones referidas a las categorías de: Jefe/a de administración, Jefe/a de personal, Jefe/a de ventas/compras y Encargado/a general.

#### ANEXO I.- TABLA SALARIAL APLICABLE EN 2017. (POR 15 PAGAS).

GRUPOS Y CATEGORÍAS	SALARIO BASE MENSUAL 2017
<b>GRUPO I</b>	
Ayudante/a de dependiente/a	750 (*)
Auxiliar administrativo/a	794,15
Telefonista/recepcionista	799,04
Mozo/a de almacén	799,04
Personal de limpieza	680 (*)
<b>GRUPO II</b>	
Dependiente/a	853,59
Oficial/a administrativo/a	869,63
Viajante/Corredor de plaza	887,32

GRUPOS Y CATEGORÍAS	SALARIO BASE MENSUAL 2017
Profesional de oficio conductor de 1ª/ repartidor (7.500 Kg)	823,92
Profesional de oficio conductor de 2ª/ repartidor (3.500 Kg)	799,04
<b>GRUPO III</b>	
Contable	911,26
Diseñador/a gráfico	997,71
Escaparatista/Visual merchandising	997,71
<b>GRUPO IV</b>	
Jefe/a de sección	923,65
Jefe/a de sección administrativa	1.001,32
Jefe de almacén	969,86
2º Encargado/a de establecimiento	876,85
Encargado/a de establecimiento	923,65
<b>GRUPO V</b>	
Jefe/a de administración	1.084,23
Jefe/a de personal	1.036,24
Jefe/a de ventas/compras	1.036,24
Encargado general	1.045,80

(\*) Salario base establecido de forma lineal para las categorías de Ayudante/a de dependiente/a y Personal de limpieza, con efectos del mes siguiente a la publicación oficial del Convenio. (Art. 18).

#### ANEXO II.- TABLA SALARIAL APLICABLE EN 2018. (POR 15 PAGAS)

GRUPOS Y CATEGORÍAS	SALARIO BASE MENSUAL 2018
<b>GRUPO I</b>	
Ayudante/a de dependiente/a	775
Auxiliar administrativo/a	810,03
Telefonista/recepcionista	815,02
Mozo/a de almacén	815,02
Personal de limpieza	693,60
<b>GRUPO II</b>	
Dependiente/a	870,67
Oficial/a administrativo/a	887,02
Viajante/Corredor de plaza	905,07
Profesional de oficio conductor de 1ª/ repartidor (7.500 Kg)	840,39
Profesional de oficio conductor de 2ª/ repartidor (3.500 Kg)	815,02
<b>GRUPO III</b>	
Contable	929,48
Diseñador/a gráfico	1.017,67
Escaparatista/Visual merchandising	1.017,67
<b>GRUPO IV</b>	
Jefe/a de sección	942,12
Jefe/a de sección administrativa	1.021,34
Jefe de almacén	989,26
2º Encargado/a de establecimiento	894,39
Encargado/a de establecimiento	942,12
<b>GRUPO V</b>	
Jefe/a de administración	1.105,92
Jefe/a de personal	1.056,97
Jefe/a de ventas/compras	1.056,97
Encargado general	1.066,71

#### ANEXO III.- TABLA SALARIAL APLICABLE EN 2019. (POR 15 PAGAS)

GRUPOS Y CATEGORÍAS	SALARIO BASE MENSUAL 2019
<b>GRUPO I</b>	
Ayudante/a de dependiente/a	786,63

<b>GRUPOS Y CATEGORÍAS</b>	<b>SALARIO BASE MENSUAL 2019</b>
Auxiliar administrativo/a	822,18
Telefonista/recepcionista	827,24
Mozo/a de almacén	827,24
Personal de limpieza	704
<b>GRUPO II</b>	
Dependiente/a	883,73
Oficial/a administrativo/a	900,33
Viajante/Corredor de plaza	918,65
Profesional de oficio conductor de 1ª/ repartidor (7.500 Kg)	853
Profesional de oficio conductor de 2ª/ repartidor (3.500 Kg)	827,24
<b>GRUPO III</b>	
Contable	943,42
Diseñador/a gráfico	1.032,93
Escaparatista/Visual merchandising	1.032,93
<b>GRUPO IV</b>	
Jefe/a de sección	956,25
Jefe/a de sección administrativa	1.036,66
Jefe de almacén	1.004,10
2º Encargado/a de establecimiento	907,80
Encargado/a de establecimiento	956,25
<b>GRUPO V</b>	
Jefe/a de administración	1.122,51
Jefe/a de personal	1.072,82
Jefe/a de ventas/compras	1.072,82
Encargado general	1.082,71