



## **CONVENIO PROVINCIAL DE PIEL-MARROQUINERÍA PARA LA PROVINCIA DE CÁDIZ 1-1-2008 AL 31-12-2008**

### **Capítulo I. Clausulas Generales**

#### **Artículo 1. Ambito Territorial**

Las normas del presente convenio serán de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo de la provincia de Cádiz, comprendidos en el ámbito funcional.

#### **Artículo 2. Ambito Funcional**

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas y los trabajadores dedicados a la actividad de la Piel-Marroquinería y Fabricación de Artículos de Viajes y Afines.

#### **Artículo 3. Ambito Personal**

El presente convenio afecta a todos los trabajadores, ya sean fijos, eventuales, interinos o por cualquier modalidad de contratación al servicio de las empresas comprendidas en el artículo anterior.

Se excluyen expresamente del ámbito regulador del presente Convenio al personal de alta dirección.

#### **Artículo 4. Vigencia**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2008 y terminará su vigencia el día 31 de Diciembre de 2008, independientemente de la fecha de publicación en el B.O.P.

El Convenio quedará prorrogado tácitamente de año en año, si no mediara denuncia por ninguna de las partes, con tres meses de antelación como mínimo a la fecha en que finalice su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de que no mediara denuncia, por cualquiera de las partes, los conceptos económicos y salariales establecidos en el presente Convenio, se incrementarán en lo que haya subido el IPC, en los 12 meses anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el Convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores mientras tanto no se haya negociado un nuevo Convenio.

#### **Artículo 5. Comision Paritaria de Interpretación, Aplicación y Vigilancia del Presente Convenio Colectivo**



### 1º) Composición de la Comisión Paritaria.-

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por los siguientes representantes:

#### a).- Por las Empresas:

- D. José Luis De Piña Jiménez
- D. Antonio Núñez Orellana
- D. Rafael Fatou García

#### b).- Por los trabajadores:

- D. Francisco Rubio Macías
- D. José Antonio Domínguez Gamero.
- D. Santiago Menacho Casillas

### 2º) Competencias de la Comisión Mixta.-

La Comisión asumirá y resolverá, con carácter previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, cuantas cuestiones le sean requeridas derivadas de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio, de la Prevención de Riesgos Laborales y las que se deriven de la legislación vigente.

La Comisión Mixta de interpretación y vigilancia, asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden en relación con la problemática laboral del sector.

La Comisión podrá contar con la participación de los asesores tanto de los empresarios como de los trabajadores.

### 3º) Procedimiento de la Comisión Mixta.-

Las empresas y trabajadores que deseen someter cualquier cuestión a la Comisión Mixta, deberán hacerlo siempre por escrito, sin formalismos excesivos y exponiendo de forma sencilla la cuestión sobre la que desean se pronuncie ésta. El hecho de que alguna de ellas lo hagan, no interrumpirá ni suspenderá la caducidad, ni la prescripción de las acciones, ni impedirá que cualquiera de las partes pueda acudir a la vía administrativa o jurisdiccional que estime procedente.





La Comisión resolverá las cuestiones formuladas en forma de informes, en los que se expresarán los acuerdos o las desavenencias de las partes. Caso de no haber acuerdo no será necesario la unanimidad de éstos.

Estos informes serán enviados a los solicitantes en el plazo de 5 días a partir de la fecha en que se haya producido el informe de la comisión.

4º) Convocatoria de la Comisión Mixta Paritaria.- La convocatoria de las reuniones de la Comisión Paritaria del Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, recogándose en la convocatoria el Orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

5º) Domicilio de la Comisión Mixta Paritaria.-

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en las respectivas sedes de la Asociación de Empresarios y Trabajadores firmantes del presente Convenio, y en consecuencia se establece para la representación de los trabajadores en Ubrique, c/ Presbítero Canto Montero, por CC.OO; y en Algeciras, Avda. de las Fuerzas Armadas, núm. 2, por U.G.T.; y de la Asociación de Empresas Andaluzas de la Piel (EMPIEL), en Avda. Manuel de Falla, 4, de Ubrique.

## Artículo 6. Periodo de Pruebas

El ingreso de los trabajadores en las empresas se considerará siempre hecho a título de prueba, cuyo periodo será el establecido en el presente artículo para cada categoría. Durante el período de prueba, por parte del empresariado y del trabajador, podrá extinguirse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

El período de prueba se computará a todos los efectos.

En ningún caso este período de pruebas podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal Técnico	seis meses
Encargados	tres meses
Oficiales de Primera	dos meses
Oficiales de Segunda	un mes
Oficiales de Tercera	un mes
Resto de Personal	quince días

## Artículo 7. Derecho Supletorio





En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores así como cualquier otra disposición futura que mejorase las condiciones pactadas en este Convenio.

## Capítulo II. Condiciones Económicas

### Artículo 8. Escala Salarial

Para el año 2008, se incrementarán todos los conceptos económicos y salariales según el IPC previsto por el Gobierno, más el 1%, según establece la tabla de salarios y sueldos que figuran como ANEXO I del presente Convenio, figurando en el ANEXO II el valor de la hora extraordinaria.

Si el IPC real de 1 de enero a 31 de diciembre de 2008 fuese superior al 2,20%, el exceso del IPC real respecto al 2,20% se aplicará a todos los conceptos económicos, sirviendo de base para calcular los incrementos del año siguiente. Dicha diferencia tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2008 y se abonará la referida diferencia, en una única paga, durante el mes de febrero de 2009.

Tendrán la consideración de Salario las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales prestados.

En la estructura de las retribuciones del trabajo, se distinguirá el salario base y los complementos del mismo.

El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

a).- Personales. Tales como: plus personal consolidado, aplicación de Títulos, Idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base.

b).- De puesto de trabajo. Tales como incrementos por Penosidad, Toxicidad, Peligrosidad, Suciedad. Máquinas, Turnos, Trabajos Nocturnos, o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptualización distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.





c).- Por calidad o cantidad de trabajo. Tales como Primas o Incentivos, Pluses de Actividad, Asistencia o Asiduidad, Horas Extraordinarias, o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

d).- De vencimiento periódico superior al mes. Tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios.

e) En especie. Tales como Manutención, Alojamiento o cualquier otro suministro, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

Las retribuciones relativas al trabajador por unidad de obra y los complementos por calidad o cantidad de trabajo, se aplicarán sin variación referidas tanto a la actividad laboral realizada en jornada normal, como a la efectuada en horas extraordinarias.

Sin perjuicio de que los trabajadores perciban durante las horas extraordinarias que realicen, los incrementos que les correspondieran, si estuviesen remuneradas exclusivamente a tiempo.

f).- Recibo de Salario. El recibo individual justificativo del pago de salarios deberá consignar en primer término el importe total correspondiente al período de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes.

### **Artículo 9. Gratificaciones Extraordinarias**

La Gratificación Extraordinaria de Navidad, consistirá en el pago de 30 días de salario del ANEXO I, incrementado con el plus personal consolidado, en su caso, más el 9% de participación en beneficios.

La Gratificación Extraordinaria de Julio se abonará en la misma forma que la de Navidad.

La participación en beneficios consistirá en un 9% sobre los salarios fijados en el ANEXO I, incrementados en su caso, con el plus personal consolidado. Se abonará en los 12 meses del año, incluido el mes de vacaciones.

### **Artículo 10. Plus de Transporte**

Se establece con carácter general para todos los trabajadores de todas las categorías profesionales, un plus de transporte de 5,72 Euros al mes durante 11 meses cada año.

### **Artículo 11. Plus Personal Consolidado**

En sustitución del concepto de antigüedad, se establece un Plus Personal Consolidado, para aquellos trabajadores que al 31 de enero de 1998, venían





percibiendo algún porcentaje en concepto de antigüedad.

El Plus Personal Consolidado se cuantifica para cada trabajador en función de aplicar el porcentaje que corresponda a cada trabajador en concepto de antigüedad al 31 de enero de 1998.

La cuantía resultante de cada trabajador se incrementará con el 9% de participación en beneficios en cada caso.

La cantidad correspondiente de cada trabajador como plus personal consolidado, se incrementará con el mismo porcentaje que se establezca o acuerde en cada momento como incremento salarial en el Convenio Colectivo o revisiones salariales en su caso.

### **Artículo 12. Dietas y Desplazamientos**

Cuando por necesidad de la Empresa el trabajador tenga que desplazarse fuera de la localidad, los gastos de Desplazamientos, Manutención y Alojamiento, correrán a cargo de la empresa.

### **Artículo 13. Baja por Enfermedad o Accidente**

a) En caso de incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo que no sea "in itinere" las empresas completarán hasta alcanzar el 100% del salario base del trabajador más el plus personal consolidado, más el 9% de participación beneficios.

b) En caso de la Incapacidad Temporal, I.T. derivada de enfermedad y siempre que el trabajador se encuentre hospitalizado durante cuatro días como mínimo, las empresas le abonarán la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social por Incapacidad Temporal y el salario pactado en el presente Convenio, más el plus personal consolidado en su caso, ampliándose esta percepción hasta 30 días más de convalecencia a partir de la baja en el centro hospitalario.

c) Los trabajadores/as que causen baja por enfermedad percibirán desde el 4º al 10º día de baja el 60% de la Base Reguladora de la I.T., caso de tener cubierto el periodo de carencia, y a partir del undécimo día inclusive de haber ocurrido baja, las empresas pagarán la diferencia entre las prestaciones que abona la Seguridad Social y el 100% del Salario Base Convenio de cada trabajador, más el plus personal consolidado en su caso y más el 9% de participación en beneficios en el primer proceso que se produzca en el año natural (desde el 1 de enero hasta el 31 de Diciembre). Para las siguientes bajas dentro del mismo año natural, la empresa completará hasta el 100% del Salario Base Convenio de cada trabajador, más el plus personal consolidado en su caso y más el 9% de participación en beneficios, a partir del undécimo día, inclusive, de la baja.





Para los contratados en Formación y en lo relativo a lo convenido en el apartado anterior, el complemento no cubrirá el 9% de participación en beneficios.

Lo establecido en los apartados B y C del presenta artículo, sólo se aplicará cuando el trabajador afectado tenga derecho a percibir las prestaciones de I.T. de la Seguridad Social.

#### **Artículo 14. Plus de Nocturnidad**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica, incrementada, como mínimo de un 25% sobre el salario base.

#### **Artículo 15. Condiciones Más Beneficiosas**

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este Convenio, estimadas en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes de cualquier trabajador, que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

En todo lo demás, las condiciones disfrutadas por los trabajadores se entenderán unificadas por las normas de este Convenio.

#### **Artículo 16. Compensación Y Absorción**

1).- Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación se considerarán globalmente.

2).- Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones futuras que impliquen variaciones en todos o en algunos de los conceptos retribuidos actuales, o por creación de otros nuevos, se tendrán en cuenta los que globalmente considerados y sumados a los vigentes antes del Convenio superen el nivel total de éstos. Se exceptúan aquellos conceptos retribuidos que por disposición legal no tengan carácter de absorbibles.

#### **Artículo 17. Clausula de Descuelgue Salarial**

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de obligada aplicación a aquellas empresas que acrediten objetivamente pérdidas mantenidas en los tres ejercicios contables anteriores a los que se pretenda implantar esta medida.

Igualmente, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente en que se contemplará la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.



Para valorar esta situación se tomarán en consideración circunstancias reales como el insuficiente nivel de ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, que deberán de contener el informe de los técnicos de las Centrales Sindicales y de la Empresa, de los tres ejercicios anteriores.

Las empresas que deseen acogerse a la cláusula de descuelgue, tendrán que haber agotado otras posibilidades de recorte de pérdidas o disminución de la misma, garantizando, en todo caso, el empleo, como lo determinan los artículos 39,40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de acogerse a esta cláusula; en dicha petición se aportarán todos los datos necesarios para dilucidar la procedencia o no de la aplicación de dicha cláusula.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría. Los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todos ellos, el mayor sigilo profesional.

No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación (descuelgue) aquellas empresas que lo hayan utilizado dos años consecutivos o tres alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Paritaria.

Finalizado el período de descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la actualización de los salarios de los trabajadores en el plazo que se fije por la Comisión, para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en Convenio.

El plazo de presentar la solicitud de descuelgue será de quince días a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

### **Capítulo III. Condiciones de Trabajo**

#### **Artículo 18. Jornada de Trabajo**

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo y se distribuirá según se acuerde en el seno de cada Empresa. En el año 2008, las jornadas del 24 de diciembre y del 31 de diciembre no se trabajarán, si bien se recuperaran 4 horas del 31 de diciembre en las semanas anteriores o posteriores a estas fechas.

Se reconoce el derecho a Desayuno en la Empresa, cuyo tiempo será de 20 minutos diarios, siendo el tiempo empleado en ello recuperable.

En el supuesto de jornada partida el tiempo de almuerzo será de una hora y



media como mínimo y de dos horas como máximo, si así lo pidiesen los trabajadores.

En ningún caso, lógicamente, este tiempo se considerará como trabajo efectivo.

Cuando se realice jornada continuada, los trabajadores tendrán 20 minutos de descanso, sin que este tiempo se contabilice como trabajo efectivo.

Se establece para toda la vigencia del convenio, un día al año remunerado y no trabajado que se disfrutará el día siguiente laborable después de la terminación de la Feria, Velada o Fiesta Patronal de celebración en cada localidad.

En el supuesto de que la jornada laboral se reduzca con carácter general una hora semanal como mínimo, se dejará de percibir dicho día de descanso.

### **Artículo 19. Trabajo a Domicilio**

1.- Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

2.- El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.

3.- El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

4.- Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

5.- Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto el Estatuto de los Trabajadores, salvo que trate de un grupo familiar.

### **Artículo 20. Vacaciones Anuales**

El periodo anual de vacaciones se fija en 30 días naturales que podrán ser disfrutadas en dos períodos y que serán abonadas a razón del salario fijada en el ANEXO I, incrementando con el plus personal consolidado en su caso, más el 9%





de participación en beneficio. El calendario de Vacaciones se establecerá de mutuo acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores o entre empresas y trabajadores si no existieran representantes en la empresa.

### **Artículo 21. Horas Extraordinarias**

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal.

Tendrá la consideración de horas extraordinarias, toda aquella que se realice sobre la jornada ordinaria establecida en el Calendario Laboral.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las que se realicen por la necesidad de atender averías urgentes en las redes de abastecimiento de la empresa; o, por la necesidad de reparar siniestro u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la empresas y/o materias primas almacenables, por averías que requieran reparación inmediata.

Es determinación de cada trabajador su compensación en tiempo de descanso o en dinero. Para ello se establece, que una hora trabajada fuera de la jornada ordinaria equivale a 1,25 horas en tiempo de descanso. (1 hora y 15 minutos).

Las horas extraordinarias compensadas se descansarán dentro del mes siguiente a su realización y no computará a efectos de tope máximo de las 80 horas anuales por trabajador.

Las horas extraordinarias que excedan de la jornada normal de trabajo se abonarán en la cuantía señalada en la columna correspondiente al Anexo II.

El número de horas extraordinarias no podrá superar las 80 al año.

La dirección de la Empresa informará, mensualmente, al Representante de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas. En base a esa información, la Empresa y el Representante de los Trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

### **Artículo 22. Licencias y Permisos**

En los supuestos previstos en el presente artículo, los trabajadores tendrán derecho a faltar al trabajo, percibiendo el salario fijado en el ANEXO I, cuando ocurran los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes: (El salario se incrementará con el Plus Personal Consolidado en su caso):

a) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, 4 días naturales, ampliándose a un día más cuando el hecho ocurra fuera de la provincia.



b) Por fallecimiento de hermanos, abuelos, padres políticos, nietos y hermanos políticos, 2 días naturales, ampliándose a dos días más cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto.

Cuando el fallecimiento se dé en tíos, 1 día.

c) Por hospitalización o intervención quirúrgica de padres, cónyuge, hijos, padres políticos, 3 días naturales, ampliándose hasta 2 días sin remuneración alguna.

d) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, 1 día.

e) Por matrimonio del trabajador, 17 días.

f) Por alumbramiento de esposa o de la mujer con quien conviva, tres días que podrán ampliarse a 2 días más en el caso de gravedad o el hecho ocurre fuera de la localidad.

g) Por traslado de domicilio, 2 días.

h) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer u hombre, por su voluntad, podrá sustituirse este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

k) La mujer que éste embarazada, tiene derecho con ocasión del parto a un período de suspensión de la actividad laboral de 16 semanas, que se podrá ampliar hasta 18 semanas.

l) En caso de muerte del empresario, cónyuge, padres, hermanos, hijos o abuelos, podrán cerrar las Empresas ese día sin obligación de abonar el salario correspondiente a ese día a los trabajadores. El día será recuperable si los trabajadores de mutuo acuerdo así lo decidieran.

m) Los trabajadores podrán faltar 1 día para la obtención del Documento Nacional



de Identidad.

### **Artículo 23. Trabajo de Superior Categoría**

1º.- Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrá ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su superior categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

2º.- De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobando por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo de 1995, el empleado que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

3º.- Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

4º.- Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legalmente o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retribuida entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

5º.- Lo anteriormente establecido no será de aplicación en los supuestos de sustitución, enfermedad, accidente de trabajo, vacaciones, permisos y ocupación de cargos sindicales u oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado, sin perjuicio de tener derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

### **Artículo 24. Trabajos de Inferior Categoría**

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva de la Dirección se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, siempre que no atente contra la dignidad del trabajador y comunicándolo al comité de Empresa o Delegado del Personal si lo hubiere.

### **Artículo 25. Protección a la Maternidad**

Las trabajadoras disfrutarán de un permiso por parto de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El tiempo de este permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. No obstante lo anterior, y sin perjuicio

de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

#### **Capítulo IV. Clausulas de Temas Sociales**

##### **Artículo 26. Ropa de Trabajo**

Las Empresas abonarán a sus trabajadores por este concepto la cantidad de 29,68 Euros Anuales, que serán satisfechas de la siguiente forma:

a) 14,84 Euros	En el mes de Marzo de cada año
b) 14,84 Euros	En el mes de Octubre de cada año

##### **Artículo 27. Asuntos Propios**

Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo tienen derecho a 5 días de licencia al año para asuntos propios, sin derecho a percepción de salario alguno.

##### **Artículo 28. Licencia Para Estudios**

Los trabajadores que acrediten la realización de estudios en centros oficiales o privados, podrán disfrutar de la última hora de la jornada laboral cuando aquellos estudios coincidan con el horario de trabajo. Al trabajador que tenga que dejar su trabajo para la realización de estudios, la Empresa deberá concederle una excedencia por el tiempo que duren esos estudios, teniendo derecho el trabajador a conservar el puesto de trabajo y los demás derechos adquiridos anteriormente. Cuando finalicen los mismos y con tal de que se pida su readmisión dentro del mes siguiente a que finalicen los estudios.

Las licencias que se otorguen con arreglo al párrafo anterior primero de este artículo, no llevarán consigo la pérdida o descuento del salario importe de dicha hora.



## Artículo 29. Póliza de Seguro

Todas las empresas acogidas al presente Convenio, están obligadas a formalizar una póliza de seguros a favor de sus trabajadores/as que cubran las siguientes cantidades y contingencias:

a) Invalidez Permanente	4.133,23 Euros
b) Muerte Natural	7.577,49 Euros
c) Invalidez Permanente Absoluta para toda clase de Trabajos	4.133,23 Euros
d) Muerte por Accidente	15.155,15 Euros

## Artículo 30. Premio por Jubilación

El trabajador que solicite la jubilación al cumplir los 60 años de edad y que lleve como mínimo 10 años ininterrumpidos al servicio de la empresa, tendrá derecho por una sola vez y al causar baja a una gratificación no absorbible por otros premios que tengan establecidos las empresas, de siete mensualidades del salario fijado en el anexo I incrementado, en su caso, con el Plus Personal Consolidado.

En las mismas condiciones del párrafo anterior al cumplir los 61 años, seis mensualidades; al cumplir los 62 años, cinco mensualidades; al cumplir los 63 años, cuatro mensualidades y al cumplir los 64 años, tres mensualidades.

## Artículo 31. Asistencia a Médicos

Las empresas abonarán íntegramente a sus trabajadores el tiempo que éstos precisen y justifiquen, como consecuencia de asistencia a consulta médica.

El trabajador/a justificará dicha asistencia, mediante documento expedido por el facultativo en el cual deberá constar la fecha y la hora de salida de la consulta.

En los casos de ausencia por viajes o desplazamientos a médicos, tanto residentes en plaza como fuera de la localidad, bien sea para la esposa o persona con quien conviva, hijos o padres que convivan o estén a sus expensas, no se le descontará la parte correspondiente de la cuota de la Seguridad Social de estos días de falta.

## Artículo 32. Fondo Asistencial

Se acuerda mantener el Fondo Asistencial de Marroquinería creado en el Convenio de 1978.

1).- El órgano de gestión de dicho fondo estará compuesto por siete personas; cinco en representación de los trabajadores y dos en representación de los



empresarios, elegidos por los respectivos órganos directivos.

2).- La citada comisión se encargará de administrar el saldo existente, así como de cumplir y hacer cumplir los Estatutos que dicho Fondo tiene registrados en la Delegación Provincial de Trabajo de la Junta de Andalucía.

3).- El Fondo Asistencial se nutrirá con la aportación de 0,60 Euros al mes que abonarán los trabajadores y de 0,12 Euros al mes por trabajador que abonará la empresa

4).- La Comisión Paritaria del Convenio actuará como supervisora de la administración del Fondo Asistencial.

## **Capítulo V. Excedencias**

### **Artículo 33. Excedencia, Condiciones Generales**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, conforme a las condiciones que se establecen a continuación:

#### **a) VOLUNTARIA.**

El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años; no obstante mediante acuerdo entre Empresa y trabajador se podrá reducir estos plazos. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

En el supuesto de enfermedad grave de uno de los padres que le imposibilite atender las necesidades elementales propias y de hogar, uno de los miembros de la familia podrá pedir excedencia por el tiempo que dure la enfermedad.

Este caso y otros semejantes, que habrán de acreditarse con el correspondiente certificado médico, se someterán, caso de no acceder la empresa a ello, a la consideración de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo.

El reingreso se solicitará a la empresa dentro de los 30 días siguientes al cese de la enfermedad, conservando el trabajador, no obstante, los derechos adquiridos.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en



cada caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

También los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores 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.

La excedencia deberá solicitarse por escrito con 20 días de antelación y podrá ser aplazada, cuando la ausencia del solicitante cause trastorno o perjuicio a la organización de la empresa.

El trabajador solicitará el reingreso 30 días antes de finalizar el plazo concedido de excedencia, perdiendo el derecho al puesto de trabajo si así no lo hiciese.

Caso de no existir vacante en la categoría del trabajador, la empresa se lo comunicará, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en dicha categoría.

Si existiera una vacante de categoría inferior, podrá optar entre ocuparla o esperar a que se produzca una vacante en su categoría.

Una vez encuadrado en su categoría será escalafonado con el número que le corresponda según su tiempo de servicio activo.

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que impliquen competencia, salvo autorización expresa para ello.

Si el excedente infringiese esta norma se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

#### b) FORZOSA

Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, concediéndose para los siguientes supuestos:

1º.- Por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2º.- Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o



superior, mientras que dure el ejercicio de su cargo representativo.

3º.- Se establece una excedencia de un periodo máximo de 9 meses en concepto de maternidad. El reingreso en la empresa será automático en el mismo puesto que el anterior a su excedencia. Computándose el tiempo a efectos de antigüedad.

El trabajador deberá incorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia. Caso de no efectuarlo en ese plazo, perderá su derecho al reingreso.

#### **Artículo 34. Excedencia para Proyecto de Cooperación con Organizaciones No Gubernamentales.**

Tendrán derecho a la concesión de una excedencia no retribuida con reserva de puesto de trabajo con un máximo de tres meses, los trabajadores que la soliciten para realizar programas de cooperación en países extranjeros o en organizaciones no gubernamentales.

Para la concesión de dicha excedencia, el trabajador deberá solicitarla con una anterioridad mínima de un mes, y acreditarla con un certificado de la organización donde conste el lugar de realización de cooperación, periodo de tiempo y actividades a desarrollar por el empleado.

### **Capítulo VI. Clausulas de Empleo y de Contratación**

#### **Artículo 35. Contrato por Obra o Servicio Determinado**

En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

La duración del contrato será del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán necesariamente: la causa objeto del contrato, la duración estimada del mismo y el grupo o categoría profesional asignado al trabajador. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.

Los contratos por obra o servicio determinado, se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento.





## Artículo 36. Contratos de Formación

1.- Podrán realizarse Contratos de Formación con aquellos trabajadores mayores de 16 años y no cumplidos los 21 años, que al propio tiempo que trabajan adquieren los conocimientos y las habilidades necesarias para el desempeño de un oficio en la industria de la piel, admitido mediante el correspondiente contrato especial y registrado en la Oficina de empleo correspondiente.

El salario de los trabajadores con contrato de formación se establece en la Tabla Anexo I de este convenio, cobrando el 100% del salario según categoría.

El número de trabajadores contratados en Formación no podrá superar en cada centro de trabajo la siguiente escala:

Uno hasta cinco trabajadores y uno más por cada fracción de cinco a partir del 5º.

2.- El contrato para la formación será: máximo de tres años y mínimo de seis meses. Las prórrogas no podrán ser inferiores a los seis meses.

3.- Durante el período de formación, el trabajador deberá practicar en todas y cada una de las máquinas de que se componga su sección, para poder alcanzar la categoría de oficial.

Las empresas deberán proporcionar la formación teórica de los trabajadores con este tipo de contrato en centros de enseñanza apropiados, que en ningún caso podrá ser inferior al 15% de su jornada normal de trabajo, al objeto de que completen su formación práctica con conocimientos teóricos fuera del puesto de trabajo. En ningún caso podrá compensarse el tiempo de formación teórica porque en su caso, el contrato de formación se considerará realizado en fraude de ley.

4.- Es obligación de los representantes sindicales de los trabajadores, exigir de la empresa el que a estos trabajadores se les enseñen todos los trabajos que se integran en la sección correspondiente.

5.- El trabajador finalizará obligatoriamente mediante la superación de una prueba de aptitud que acredite la suficiencia necesaria para el desempeño de la categoría correspondiente.

6.- Para todos los trabajadores de oficios varios regirán las mismas normas que para el resto de trabajadores.

No se admitirá el contrato de formación para los oficios de conductor, recadero, guarda jurado, vigilante, portero y personal de limpieza.

7.- El examen de aptitud a que se refiere el apartado cuatro, tendrá un carácter



esencialmente práctico y se rendirá ante un tribunal constitutivo en el seno de la empresa y formado por dos representantes de la misma, dos representantes de personal de los trabajadores y el oficial de primera de mayor antigüedad de la especialidad sobre la que verse el examen.

El examen versará exclusivamente sobre el trabajo que haya venido realizando el trabajador.

Superada la prueba le será facilitada certificación acreditativa que le facultará para desempeñar, en su caso, la categoría de oficial de tercera.

### **Artículo 37. Contrato a Tiempo Parcial**

Los contratos a tiempo parcial no podrán formularse con una jornada inferior a un tercio de la pactada en convenio para el personal de oficio marroquino y se especificará en los contratos el número de horas mensuales o semanales, respetando lo antes dicho.

En los contratos a tiempo parcial se indicará la categoría profesional y departamento o sección donde se realizará el trabajo.

En los casos de aumento de plantillas, traslados o ascensos, los/as trabajadores/as a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevos contratos para trabajar a tiempo pleno.

Los/as trabajadores/as serán retribuidos con las mismas pagas extraordinarias que los trabajadores a tiempo pleno y se calcularán conforme a la retribución mensual que vinieren percibiendo por su contrato a tiempo parcial.

a) Todos los demás conceptos económicos, tales como plus de percepción de asistencia, plus de nocturnidad, plus personal consolidado, peligrosidad, toxicidad y transporte, para estos trabajadores les serán abonados análogamente con los mismos porcentajes que los trabajadores a tiempo pleno.

b) Tendrán derecho a un período de vacaciones y retribución de las mismas, en proporción a su salario mensual. La duración será análoga a la de los/as trabajadores/as a tiempo pleno.

c) El cambio de un/a trabajador/a a tiempo pleno por tiempo parcial, sólo será posible cuando así lo solicite por escrito el/la trabajador/a y conocido por los representantes de los/as trabajadores/as o por acuerdo entre las partes, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente.

d) El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los/as trabajadores a tiempo pleno de igual función y categoría.



### **Artículo 38. Contrato de Fijos Discontinuos**

1º.- Cuando se trate de realizar trabajos fijos o periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores contratados para tales trabajos tendrán la consideración de fijos de carácter discontinuo.

2º.- Todos los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. El llamamiento deberá realizarse de forma fehaciente, por escrito, por orden de antigüedad de cada especialidad. El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongar la actividad del trabajador y una vez cumplida la garantía de ocupación de los otros trabajadores de la misma especialidad.

3º.- Se presumirá no efectuando el llamamiento:

- Cuando llegada la fecha prevista para la reincorporación, no se produjera ésta.
- Cuando el trabajador se viera precedido por la contratación de otro de menos antigüedad en la misma especialidad.

En el supuesto de no haber sido llamado, el trabajador podrá dirigirse a la jurisdicción competente a fin de ejercitar la demanda de despido.

El empresario deberá remitir a la correspondiente oficina de empleo, relación nominal de los trabajadores fijos discontinuos que sean llamados al trabajo con indicación de la fecha de reincorporación.

El trabajador fijo discontinuo tendrá preferencia en la permanencia en el puesto de trabajo respecto a otros trabajadores contratados con otras modalidades contractuales a tiempo determinado para el mismo puesto de trabajo.

Los trabajadores fijos discontinuos que presten sus servicios en centros de trabajo de temporada y que circunstancialmente prolonguen la misma, continuaran contratados como tales.

El trabajador fijo discontinuo accederá a la condición de trabajador fijo con la prestación de servicios continuos con preferencia sobre los trabajadores contratados a tiempo determinado, siempre que reúnan las mismas condiciones de éstos.

### **Artículo 39. Contratos por Necesidades de la Producción**

Personal eventual es el contratado para atender necesidades de la empresa que representen trabajos nuevos o extraordinarios, superiores a los normales.

El contrato del obrero eventual será como máximo nueve meses dentro de un periodo de doce meses y al término de este periodo cesará en el servicio de la

empresa o, en caso contrario, pasará a la condición de fijo en la plantilla de la misma.

#### **Artículo 40. Jubilación a los 64 Años**

Las empresas se obligan a sustituir a los trabajadores que se jubilen de forma anticipada, contratando a otro trabajador, por plazo no inferior al previsto de continuar de alta hasta que cumplieran los 65 años. De estas nuevas contrataciones, deberán informarse a los representantes de los trabajadores

#### **Artículo 41. Ascensos Automáticos**

Los oficiales de tercera ascenderán automáticamente a la categoría de oficiales de segunda al cumplirse los ocho años en la primera categoría y los oficiales de segunda ascenderán a oficiales de primera cuando lleven ocho años en la categoría de oficiales de segunda. Estos ascensos se consolidarán a partir del primer día del mes siguiente en que se cumplan los ocho años.

### **Capítulo VII. Clasificación Profesional**

#### **Artículo 42. Clasificación Profesional**

1) Las clasificaciones del personal y categorías profesionales consignadas en este Convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas si las necesidades y el volumen de la industria no lo requieren.

2) En el caso de que un trabajador realice habitualmente varios cometidos propios de distintos oficios o categorías profesionales, se clasificará con arreglo a la actividad de superior calificación, percibiendo el salario de la misma.

3) Son meramente informativos los distintos cometidos propios de cada oficio y categoría, pues todo trabajador de la empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se incluyen limpieza de su maquinaria y elementos de trabajo, todo ello sin menoscabo de su dignidad personal y formación profesional.

#### **Artículo 43. Grupos de Clasificación**

El personal ocupado en las industrias de la piel se clasificará en los siguientes grupos generales:

- a) Personal Directivo
- b) Personal Técnico



- c) Personal administrativo y comercial
- d) Personal obrero
- e) Ayudantes, aprendices o en formación
- f) Personal subalterno.

Las definiciones de grupos comprendidos en este capítulo corresponden a profesiones, categorías o puestos de trabajo comunes a todas las actividades incluidas en el ámbito de este Convenio.

#### **Artículo 44. Personal Directivo**

Se considerarán directivos quienes, con responsabilidad de la producción, organización, administración o compraventa, realicen trabajos para los que precisen especiales conocimientos, preparación y experiencia y ejerzan funciones de dirección.

#### **Artículo 45. Personal Técnico**

Se consideran técnicos quienes, en posesión del título superior, grado medio, diplomas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional, o los que careciendo de título, con una preparación acreditada por la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones descritas como propias del personal técnico.

#### **Artículo 46. Personal Administrativo y Comercial**

Se considera personal administrativo y comercial el que, bajo la dirección del personal directivo o técnico, realiza los distintos trabajos administrativos o comerciales que le son encomendados y que figura como tal en sus respectivos Nomenclátor.

#### **Artículo 47. Personal Obrero**

Se considera personal obrero el que, bajo la dirección del personal directivo o técnico, realiza los distintos trabajos y labores propias del proceso de producción que les son encomendadas o los que sin participar directamente en éste, realizan trabajos específicos de su oficio, y que figura como tal en su respectivo Nomenclátor.

#### **Artículo 48. Personal Subalterno**

Se considera personal subalterno el que sin estar incluido en los grupos anteriores está definido como tal en su respectivo Nomenclátor.



## **Artículo 49. Clases de Personal**

a) Personal fijo: Es el que a través del aprendizaje o tras el período de prueba pasa a formar parte de la plantilla de la empresa.

b) Personal Interino: Es el que sustituye al personal fijo por ausencia, enfermedad, excedencias, etc, .... causando baja en la empresa al reincorporarse el personal fijo a quien sustituye, siempre que en el contrato que se pacta se especifiquen el nombre del sustituto y la causa de sustitución.

c) Personal Eventual: Personal eventual es el contratado para atender necesidades de la empresa que representen trabajos nuevos o extraordinarios, superiores a los normales.

## **Capítulo VIII. Derechos Sindicales**

### **Artículo 50. Garantías Sindicales**

Se le reconocen a los representantes de los trabajadores 20 horas mensuales y que podrán ser acumuladas por meses entre los representantes sindicales que haya en cada empresa.

A aquellos trabajadores con contrato temporal que resulten elegidos representantes del personal, se les prorrogará dicho contrato, siempre que las disposiciones reguladoras del mismo lo permitan, por el tiempo que dure tal cargo representativo.

Los trabajadores que sin ostentar cargo sindical sean elegidos para formar parte de la comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, gozarán durante el tiempo que duren las deliberaciones de éste, del disfrute de las horas en igualdad de condiciones que los delegados de personal.

COMPETENCIAS:

El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1.- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción probable evolución de empleo en la empresa.

2.- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

3.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de



las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivo o temporales de aquella.

b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantaciones o revisiones de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecidos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puesto de trabajo.

4.- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5.- Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral

6.- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7.- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

8.- Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en la empresa.

9.- Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores y sus familiares.

10.- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo establecido en el Convenio.

11.- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señaladas en



este convenio, que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deban emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 2 y 3 anteriores deberán elaborarse en el plazo de quince días.

### **Artículo 51. Cuota Sindical**

A petición escrita de cada trabajador, la empresa le descontará a éste el importe de la cuota sindical que señale, ingresándola en la cuenta que la expresada comunicación indique.

### **Artículo 52. Canon de Negociación**

Ambas partes acuerdan establecer un canon de negociación que se abonará por trabajadores y empresas en forma y cuantía que a continuación se expresa:

1º) Por las empresas se descontará a los trabajadores en la nómina en la que se perciban los atrasos del presente convenio colectivo la cantidad de 6,00 Euros por una sola vez. Dicha cantidad se ingresará por las empresas en la cuenta corriente que las centrales sindicales CC.OO. y U.G.T. indiquen a la Asociación de Empresarios de Marroquinería, Artículos de Viaje y Afines de la Provincia de Cádiz (AEMAC).

Las cantidades allí ingresadas se repartirán entre ambas Centrales Sindicales firmantes de este Convenio proporcionalmente a la representatividad en la comisión negociadora que se reconoce y admite por ambas que es del 93% CC.OO. y 7% U.G.T.

2º) Todas las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a abonar a la Asociación de Empresas Andaluzas de la Piel (EMPIEL) la cantidad de 30,00 Euros en concepto de canon de negociación.

Sin perjuicio de lo aquí establecido cualquier trabajador o sindicato firmante, por la razón que fuese, podrá oponerse a este descuento, poniéndole en conocimiento de la empresa por escrito en el plazo de 15 días a contar desde la firma del Convenio.

Las anteriores cantidades tienen por objeto sufragar los gastos causados a las centrales sindicales negociadoras y a la Asociación de Empresarios como consecuencia del asesoramiento, seguimiento, interpretación y divulgación de la negociación del Convenio Colectivo y de la comisión paritaria.

## **Salud Laboral. Capítulo IX**

### **Artículo 53. Comités de Salud y Seguridad**



Se constituirán comités de salud y seguridad en aquellas empresas con mas de 50 trabajadores y estará compuesto por los delegados/as de prevención y por una representación de la empresa, en número igual al de los delegados/as de prevención.

El comité de salud y seguridad es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

En sus reuniones podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados/as sindicales, personal técnico de seguridad en la empresa, trabajadores/as de la misma o personal técnico en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité.

#### **Artículo 54. Delegados/As de Prevención**

Los delegados/as de prevención son los representantes de los trabajadores/as especializados en materia de prevención de riesgos.

Los delegados/as de prevención serán designados por la representación de los trabajadores/as en la empresa.

Se proporcionará a los delegados/as de prevención las formación especial en materia preventiva que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones.

A efectos de determinar el número de delegados/as de prevención se estará lo siguiente:

a) Los trabajadores/as fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores/as fijos de plantilla.

b) Los contratos por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la designación o elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Las competencias, facultades, garantías y sigilo profesional de los delegados/ as de prevención, irán relacionados con la legislación vigente sobre esta materia.

Para el desempeño de sus funciones, los delegados/as de prevención deberán disponer del tiempo necesario dentro del horario de trabajo, que será considerado como jornada.

Los delegados/as de prevención, dispondrán del crédito de horas previsto en las escalas que figuran a continuación, si bien será considerado tiempo de trabajo, en todo caso, el que se destine a la investigación de los daños producidos para la



salud de un trabajador/a.

Num. Trabajadores	Hora/mes
De 6 a 30	10
De 31 a 100	5

Los comités paritarios de salud laboral y seguridad participarán en la búsqueda de soluciones a los problemas medio ambientales derivados del proceso productivo, en el intento de eliminar o reducir al máximo la contaminación.

El comité de seguridad o delegado/as de prevención podrán proponer la paralización de una unidad en el solo supuesto de riesgo para las personas o las cosas, debiéndolo poner en inmediato conocimiento de la dirección técnica de la empresa y de sus servicios técnicos de seguridad, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso se requieran.

#### **Artículo 55. Reconocimiento Medico**

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, serán sometidos a reconocimiento médico dentro de los 15 días siguientes al alta en la Empresa.

Si la empresa no tiene médico de empresa, ni pertenece a una agrupación de este carácter, todos los trabajadores serán reconocidos por el facultativo que se designe por la empresa.

La empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico una vez al año como mínimo a sus trabajadores.

### **Capítulo X. Régimen Disciplinario**

#### **Artículo 56. Clases de Faltas**

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

#### **Artículo 57. Faltas Leves**

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.



2.- La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

3.- El abandono del centro o del puesto de trabajo sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causar daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerado como grave o muy grave.

4.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

5.- La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

6.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

7.- No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

8.- La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

9.- Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/as, e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10.- La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que no entrañen riesgos graves para el trabajador/a, ni para sus compañeros/as o terceras personas.

11.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral, si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

### **Artículo 58. Faltas Graves**

Se consideran falta graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho periodo, y sin causa justificada.

2.- Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.



3.- No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros/as la empresa o terceros.

4.- La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

5.- La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceros, así como negarse el uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador/a, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores/as.

7.- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador/a o sus compañeros/as.

8.- La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10.- La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

11.- Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

12.- La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros/as de trabajo o para terceros.

13.-No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo representen de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinarias o locales.

14.- Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

15.- La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador/a tenga a su cargo.

16.- La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.



## Artículo 59. Faltas Muy Graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.
- 2.- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.
- 3.- El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados: el hurto y el robo, tanto a sus compañeros/as como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.
- 4.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- 5.- La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.
- 6.- La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
- 7.- La competencia desleal.
- 8.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados.
- 9.- La imprudencia o negligencia inexcusables, así como incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as o a terceros, o daños graves a la empresa.
- 10.- El abuso de autoridad por parte de quien las ostente.
- 11.- La desobediencia continuada o persistente.
- 12.- Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendados, que puedan ser constitutivos de delito.
- 13.- La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
- 14.- El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador/a, sus





compañeros/as o terceros.

15.- La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de averías para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

16.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

### **Artículo 60. Sanciones, Aplicación**

Las sanciones que las empresas puedan aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

1º) Faltas leves

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito

2º) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

3º) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días.
- b) Despido.

4º) Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto

1, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo/a
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa

A) Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores/as que ostenten la condición de representantes legales o sindicales, les serán instruidos expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

B) La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se





extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

C) En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción a los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados/as sindicales, si los hubiere.

### **Artículo 61. Notificación de la Falta**

Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado/a expresando las causas que las motivaron, debiendo éste firmar el duplicado.

En todos los casos de sanciones “graves” o “muy graves” el interesado/a, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquel en que se comunique la sanción, podrá recurrir ante la jurisdicción laboral.

### **Artículo 62. Prescripción de la Falta**

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

### **Disposición Transitoria Primera**

**Abono de las Diferencias Salariales.-** Todos los conceptos económicos y salariales del presente Convenio tienen carácter retroactivo al día 1 de Enero de 2008, viniendo las empresas obligadas a abonar los atrasos que resulten antes del día 30 de Abril de 2008, siendo esta fecha la que servirá para que a partir de la cual tengan efectos, también, los nuevos capitales y contingencias cubiertas por el Seguro de Vida y la nueva regulación de los complementos por la Baja por Enfermedad regulada en el Art. 14º.

### **Disposición Adicional Primera**

**Fomento de la Contratación Indefinida.-** De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2.b) de la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio Colectivo o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de “Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida” , previsto en dicha disposición.

El régimen jurídico del contrato resultante de la conversión de los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en la Disposición



Adicional Primera de la indicada Ley 63/1997 de 26 de diciembre y demás normas de aplicación.

### **Disposición Adicional Segunda**

Fomento de empleo. - Las contrataciones que se lleven a cabo para la creación neta de empleo, la transformación de los contratos de duración determinada a indefinidos, la iniciativa de formación con prácticas de trabajo, así como los programas de Formación Profesional Ocupacional, podrán acogerse a los posibles acuerdos que regulen las ayudas de empleo para la provincia de Cádiz suscritos durante la vigencia del presente convenio.

### **Disposición Adicional Tercera**

Sistema de resolución de conflictos laborales en Andalucía.- Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la comisión paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.), de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio Colectivo.

### **Disposición Adicional Cuarta**

Para hacer un seguimiento a la problemática del sector. Se crea una Comisión Tripartita formada por Empresarios, Sindicatos y Administración para hacer un seguimiento a la problemática del sector, constituyéndose la misma entre finales de septiembre o principios de octubre de 2002.

### **Disposición Adicional Quinta**

Para la ejecución de los compromisos.- Para la ejecución de los compromisos estipulados en los apartados anteriores, se estará a lo que a tal efecto se acuerde en la comisión paritaria del presente Convenio Colectivo.

### **Disposición Adicional Sexta**

Igualdad de trato entre mujeres y hombres. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación

laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los/as representantes de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

### **Disposición adicional Séptima**

Se acuerda por todas las partes negociadoras del presente Convenio constituir durante la vigencia del mismo una Comisión Paritaria, la cual aborde, mediante las sesiones de trabajo que se establezcan al efecto, un estudio comparativo entre el Convenio Colectivo de Piel-Marroquinería para la provincia de Cádiz y el Convenio Colectivo de trabajo del grupo de marroquinería, cueros, repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, al objeto de analizar tras el estudio elaborado si existe la posibilidad de adherirse el Convenio provincial al Convenio Colectivo Centro. O bien asumir el Convenio Centro en todo o sólo parte del mismo. Las partes se comprometen a negociar de buena fe, con el objetivo de poder integrarse en el Convenio Centro, sin perjuicio de que el resultado podrá o no ser el perseguido.

No obstante, en caso de optarse por la adhesión al Convenio Central, la Comisión deberá estudiar los trámites de cómo se realizaría, establecer los criterios para llevarla a cabo, su prolongación en el tiempo, así como articular los mecanismos de integración.

## **CONVENIO PROVINCIAL DE PIEL - MARROQUINERIA PARA LA PROVINCIA DE CADIZ**

### **TABLA SALARIAL 2008**

#### **ANEXO I**

Personal con Retribucion Mensual	
Oficial 1ª Administrativo	1.154,04 Euros
Oficial 2ª Administrativo	1.088,42 Euros
Jefe de Taller	1.290,65 Euros
Jefe de Sección	1.082,64 Euros
Auxiliar Administrativo	891,95 Euros
Ayudante	776,86 Euros
Formación Primer Año	569,83 Euros
Formación Segundo Año	612,55 Euros
Formación Tercer Año	633,40 Euros
Personal con Retribución Diaria	
Oficial 1ª Marroquintero	31,81 Euros

Oficial 2ª Marroquintero	31,66 Euros
Oficial 3ª Marroquintero	30,45 Euros
Peon	28,77 Euros
Ayudante	25,88 Euros
Formación 1º Año	18,99 Euros
Formación 2º Año	20,40 Euros
Formación 3º Año	21,13 Euros

<b>ANEXO II</b>	
VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS	
Oficial 1ª Administrativo	8,82 Euros
Oficial 2ª Administrativo	8,34 Euros
Jefe de Taller	9,81 Euros
Jefe de Sección	8,52 Euros
Auxiliar Administrativo	7,47 Euros
Oficial 1ª Marroquintero	7,42 Euros
Oficial 2ª Marroquintero	7,26 Euros
Oficial 3ª Marroquintero	6,92 Euros
Peon	6,67 Euros
Ayudante	6,09 Euros