



## **COMERCIO DE LA PIEL Y CALZADO DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ 2008-2014**

Código del convenio: 11000475011982

### **Artículo 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.**

El presente Convenio obligará a todas las empresas de Cádiz y su provincia y a sus trabajadores, dedicadas a la actividad del Comercio General de la Piel y Calzado.

### **Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.**

A las estipulaciones del presente Convenio, quedan sometidos todos los trabajadores y empresas de la actividad del Comercio de la Piel y Calzado de Cádiz y su provincia, que se regían por la Ordenanza Laboral del Comercio.

### **Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL.**

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicios en la Empresa del Comercio de la Piel y Calzado, que tengan la consideración legal de trabajadores por cuenta ajena, fuera cual fuera su categoría profesional. Quedan exceptuadas personas que resulten afectadas por la exclusión, en el Título I, Artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 4.- VIGENCIA.**

La vigencia del presente Convenio afectará el periodo comprendido entre el 1 de Enero de 2008 y el 31 de Diciembre de 2014. Independientemente de lo anteriormente establecido, el convenio se aplicará en todo su contenido a los





trabajadores, mientras no se negocie un nuevo convenio. Comprometiéndose, las partes a constituir la mesa de negociación del próximo convenio, antes del 31 de Diciembre de 2014.

### **Artículo 5.- RESCISIÓN.**

La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse con 3 meses de antelación a su vencimiento, por alguna de las partes; la denuncia deberá formalizarse por escrito ante el Organismo Competente.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación practica, serán considerados globalmente en cómputo anual.

### **Artículo 6.- SALARIOS.**

Año 2008 / 2012 los salarios son aquellos que figuran en la Tabla Salarial del Anexo I., teniendo efectos desde el 1 de Enero de 2012. Año 2013 los salarios se incrementarán, en todos los conceptos económicos de este convenio en un 0,6 %, a excepción de las pólizas de seguro del Art. 22. Año 2014 los salarios se incrementarán, en todos los conceptos económicos de este convenio en un 1 %, a excepción de las pólizas de seguro del Art. 22.

### **REVISIONES SALARIALES:**

Para los años 2012, 2013 y 2014. Si al término de cada año de vigencia, el IPC Real de cada año, superase el incremento del 2%, para cada año, la diferencia entre dicho porcentaje y su variación, será aplicada a las tablas y a los valores económicos vigentes de cada año. Dicha diferencia tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año y su resultante servirá de base de cálculo para la aplicación de los incrementos pactados de cada año.





## **Artículo 7.- ANTIGÜEDAD.**

Los aumentos por año de servicio en la Empresa constituirán en el abono de cuatrienios al 5% (cinco por ciento) del salario base convenio, por cada uno de ellos. El número máximo de cuatrienios que pueden ser alcanzados será de tres, es decir, el porcentaje máximo de antigüedad que podrá alcanzarse será del 15%.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio que hayan superado el tope máximo de cuatrienios tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio Colectivo, manteniendo el exceso del tope máximo como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el presente Convenio para los restantes conceptos salariales. La limitación hasta el tope máximo del complemento de Antigüedad no impedirá que todos los trabajadores que, en plantilla a la firma del presente Convenio Colectivo, se hallen perfeccionando un nuevo tramo de antigüedad lo continúen haciendo hasta su perfección, consolidando esa nueva cuantía en los términos expresados anteriormente. El concepto resultante de la operación anterior, se llamará "Antigüedad consolidada".

## **Artículo 8.- JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada laboral será de 40 horas semanales, estableciéndose de Lunes a Sábado.

## **Artículo 9.- DESCANSO SEMANAL.**

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal.

A.- De día y medio ininterrumpido que, por regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del Lunes, y el día completo del Domingo.

B.- De 48 horas partidas mediante el disfrute de un día completo de descanso a la semana y así mismo, el día completo del Domingo. En éste último caso se entenderá en turnos rotativos de Lunes a Sábados, ambos inclusive y no será



posible su compensación económica. El trabajador podrá elegir voluntariamente cualquiera de los dos supuestos.

### **Artículo 10.- JORNADAS ESPECIALES.**

Ferías y Semana Santa: Durante los días oficiales de Feria de Miércoles a Viernes, la jornada laboral será de 9 horas a 14 horas y el Sábado de 9,45 horas a 13,30 horas, para la provincia de Cádiz.

Para la ciudad de Jerez de la Frontera la Jornada de Feria será de Miércoles a Viernes será de 9,00 a 14,00 horas y el Sábado de 9,45 a 13,30 horas. Durante los días de Semana Santa, de Lunes a Miércoles se establece la Jornada de 9 a 14 horas. En Cádiz el horario de apertura durante la Semana de Carnaval será a partir de las 10,30 horas. Igualmente en Cádiz, durante la Semana Santa, se estará a lo marcado por los usos y costumbres de ésta localidad. El Sábado de Gloria se establece como día de descanso para todos los trabajadores de la provincia de Cádiz.

Festivos y Domingos: Las empresas podrán abrir los festivos y domingos permitido por la Junta de Andalucía. El trabajo en festivo y Domingos será de carácter voluntario por parte del trabajador, el trabajo realizado en estos días será compensado de la siguiente forma:

A.- 11,99 Euros, hora por hora de trabajo.

B.- Dos horas de descanso por hora de trabajo.

El trabajador elegirá voluntariamente cualquiera de los dos supuestos que quiera que se le compense. Si el apartado elegido por el trabajador es apartado B.- el trabajador de mutuo acuerdo con la dirección de la empresa acordará cuando desea disfrutar el tiempo de descanso.

### **Artículo 11.- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Se abonarán a todos los trabajadores cuatro pagas extraordinarias, de una cuantía de salario base más antigüedad en las fechas siguientes:



- 15 de Marzo.
- 15 de Junio.
- 15 de Octubre.
- 15 de Diciembre.

#### **Artículo 12.- FORMACIÓN CONTINUA.**

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo. Queda facultada la Comisión Mixta para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

#### **Artículo 13.- PLUS ESPECIAL DE AYUDA FAMILIAR.**

Se establece un plus de ayuda familiar consistente en 54,41 Euros/mensuales para todo trabajador/ra casado o que tenga hijos menores de edad, o sea cabeza de familia reconocida.

#### **Artículo 14.- PLUS DE TRANSPORTE.**

Se establece un plus de transporte para todo el personal afectado por el presente convenio, consistente en 49,73 Euros mensuales.

#### **Artículo 15.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Queda terminantemente prohibida la realización de horas extraordinarias habituales excepto en los supuestos en que sea estrictamente necesario, con las





limitaciones establecidas en el punto 2, del Artículo 35 de Estatuto de los Trabajadores. Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán al trabajador con el incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria. La formula para el calculo de las horas extras es la recogida en el Decreto de Agosto de 1973.

CVP

$$VHO = ( SB + CPT + CP ) \times 6 + RD + 52$$

HET

VHO = Valor Hora Ordinaria

SB = Salario Base

CPT = Complemento puesto de Trabajo

CP = Complemento personal

RD = Retribución dominical.

CVP = Complemento de vencimientos periódicos.

HET = Horas efectivas de trabajo

### **Artículo 16.- DIETAS.**

En los desplazamientos que en razón de su trabajo tuvieran que efectuar los trabajadores fuera del radio de la propia población, se le abonará 19,02 Euros cuando tengan que efectuar una sola comida, y 32,68 Euros cuando tenga que efectuar las dos comidas.

### **Artículo 17.- VACACIONES.**

Las vacaciones anuales se establecen en 30 días naturales retribuidas para todos los trabajadores. Los trabajadores de nuevo ingreso o cese en la empresa le será prorrateado, disfrutando de un permiso proporcional al tiempo trabajado. La empresa procurará complacer sobre la fecha de disfrute de las vacaciones al productor, pudiendo de mutuo acuerdo convertir su división en dos partes iguales





de 15 días en invierno y 15 días en verano.

La empresa conjuntamente con el representante de los trabajadores confeccionará anualmente un cuadro de vacaciones, de tal manera que el productor siempre tenga conocimiento del disfrute de las vacaciones dentro del primer trimestre del año.

### **Artículo 18.- ROPA DE TRABAJO.**

Las empresas que exijan uniforme tendrán obligatoriedad que proveer de ellos a los trabajadores y serán adecuados a la época del año; y si no lo hicieran darán una compensación económica de 169,69 Euros.

### **Artículo 19.- JUBILACION.**

Las empresas abonarán al causar baja por jubilación dos mensualidades del salario convenio en la fecha del hecho causante, como premio a su constancia y probidad al servicio de la misma.

Jubilación a los 64 años.- De conformidad con Real Decreto 1194/1985 y para el caso de que los trabajadores con 60 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, las empresas efectuadas por este Convenio se obligan a sustituir a cada trabajador perceptor al amparo del citado R.D. por otro trabajador perceptor del seguro de desempleo o joven de primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

Será necesario previamente a la iniciación de cualquier tramite el acuerdo entre trabajador y empresa para poder acogerse a lo antes estipulado, bien entendiendo que si cualquiera de las partes no estuvieran de acuerdo, no tendrá efecto.



## **Artículo 20.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrá derecho a las siguientes licencias:

- a) Por matrimonio del trabajador: 18 días
- b) Por nacimiento de hijos: 5 días.
- c) Por fallecimiento de padre, cónyuge e hijos: 3 días prorrogables hasta 5 días cuando resulte fuera de la localidad.
- d) Por fallecimiento de abuelos y hermanos: 3 días.
- e) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de padres, cónyuge o hijos: 2 días, prorrogable en 3 días más si fuese fuera de la localidad.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- g) Por traslado de domicilio habitual: 2 días.
- h) Por primera comunión de hijos o por bautizo, si ocurre en días laborales: 1 día.

Todo lo no regulado en el presente artículo estará a lo dispuesto en el artículo 37 de E.T.

## **Artículo 21.- ACCIDENTE O ENFERMEDAD.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 54 de la antigua Ordenanza Laboral de Comercio.

## **Artículo 22.- PÓLIZA DE SEGUROS.**

Para toda la vigencia del convenio, las empresas afectadas por el presente





convenio abonarán un seguro que cubrirá las siguientes indemnizaciones:

Muerte natural 8.922,17 Euros

Invalidez Absoluta por accidente o enfermedad 8.704,57 Euros

Muerte por accidente de trabajo 17.844,37 Euros

Muerte por accidente de circulación 26.766,54 Euros

Caso de incumplimiento por parte de alguna de las empresas de la suscripción de dichas pólizas, la misa se hará responsable del abono de las indemnizaciones al trabajador, en todo caso.

### **Artículo 23.- PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN:**

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un comercio competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector. Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector comercio que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes agrupados de formación continua específicos, o bien no acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia de comercio desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 18 € mensuales.

Sistema de acreditación:

1. Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector comercio participe en el desarrollo de planes agrupados de formación continua específicos en materia de comercio, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.
2. Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, con el visado de la comisión paritaria.



Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

3. Mediante certificación expedida por organización sindical más representativa dentro del sector comercio que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de comercio desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

Esta certificación tendrá validez únicamente durante el periodo de duración de la convocatoria de la acción formativa en la que la empresa acreditada participe.

En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recavar información de la comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.

#### **Artículo 24.- CUESTIONES SINDICALES.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical) y a los acuerdos suscritos entre la patronal y las centrales sindicales AMI, ANE, AI.

#### **Artículo 25.- CUOTA SINDICAL.**

En todas aquellas empresas afectadas por el presente convenio, cualquier trabajador tendrá derecho a solicitar y obtener que se le descuente una cantidad en nómina, en concepto de cuota sindical, y la empresa vendrá obligada a realizar dicho descuento para posterior ingreso o transferencia en la Entidad Sindical que se señalen en la previa solicitud escrita por el trabajador.

#### **Artículo 26.- CONTRATO DE RELEVO.**

Se estaría a lo dispuesto en el RD Ley 3/2012 de 10 de Febrero por el que se modifica el Ar. 12.5 del ET.

#### **Artículo 26-bis.- DURACIÓN CONTRATO EVENTUAL.**

Dada las características de los ciclos de contratación y producción existente en el sector, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses.

#### **Artículo 27.- SEGURIDAD E HIGIENE.**

Los representantes de personal, junto con los empresarios, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene, y de forma específica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, así como a los reglamentos que la desarrollan. En las empresas de más de 50 trabajadores acogidas a este convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud provincial que estará integrada por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores en igual número, el cual será un órgano colegiado. Cuando una empresa tenga designado un Delegado de Prevención para diferentes centros de trabajo y el mismo tenga que desplazarse para desarrollar las funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo en su propio vehículo, percibirá la cantidad de 0,17 euros por kilómetro. Por ser preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica, las empresas firmantes del presente convenio están obligadas a realizar a todos sus trabajadores, una revisión médica completa anualmente con carácter obligatorio.

#### **Artículo 28.- DERECHO SUPLETORIO.**

En todo lo no recogido en este convenio se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza del sector y Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 29.- COMISIÓN PARITARIA.**



La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Sus funciones específicas serán las siguientes:

- 1.- Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.- Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
- 3.- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
- 4.- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
- 5.- Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

Los escritos que sean dirigidos a la Comisión Paritaria respecto a estas funciones, se podrán remitir a través de la Asociación de Piel de la Provincia de Cádiz (APIEL), sita en Cádiz Avda. Marconi, 37, Edificio Marifa y de las Centrales Sindicales CCOO y UGT sitas en Avda. Andalucía, nº 6 1ª y 5ª planta respectivamente.

#### COMPOSICIÓN.

La Comisión se compondrá de 3 vocales, por cada una de ambas representaciones y en paridad de miembros. Por parte de los trabajadores serán 3 vocales de UGT. Podrán nombrarse asesores por cada parte, los cuales tendrán voz pero no voto.

#### CONVOCATORIA.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, que comunicará a





la otra el orden del día a tratar, poniéndose de acuerdo éstas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales previamente convocados y, en segunda convocatoria, media hora más tarde, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente un número paritorio de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

ACUERDOS. Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad en la Comisión Paritaria del Convenio tendrán carácter vinculante, si bien, no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

Para que los acuerdos tengan fuerza de obligar, será precisa la asistencia de representantes de las Centrales Sindicales del Convenio y de los Empresarios.

### **Artículo 30.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN.**

1º.- La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de tres.

2º.- Solo en edades comprendidas entre los 16 y 25 años, sin titulación.

3º.- Salarios a percibir para jornada máxima en contratos de formación, esto es, el 75 % de trabajo efectivo durante el primer año y del 85% de trabajo efectivo durante el segundo y tercer año de contrato.

- De 16 a 17 años: 494,43 Euros.

- 18 años o más: 576,17 Euros.

### **Artículo 31.- CLÁUSULA DE DESCUELGUE.**





Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acreditan objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables 2010 y 2011. Así mismo se tendrá en cuenta las previsiones para 2012. En este caso se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario.

Para valorar esta situación se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en las que se encuentran comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la Comisión Paritaria la documentación precisa (balance, cuenta de resultado, y, en su caso, informes de auditores y censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

Los miembros de la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de los establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente respecto a todo ello, sigilo profesional.

En tal caso, debe entenderse que lo establecido en el párrafo precedente solo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

## **DISPOSICIONES VARIAS.**

A. Desde la firma de este convenio se respetará el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de





sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.... Se podrá especialmente atención en cuanto al cumplimiento de igualdad

de oportunidades entre hombres y mujeres en: El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

B. Acoso Sexual: De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a protección de la dignidad de la mujer y, el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 C.E.E., las empresas y los representantes de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora, o el trabajador de la misma.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los atrasos de Convenio tendrán efecto desde el 1 de Enero del 2012, abonándose como fecha tope 15 días después de la publicación del Convenio en el

BOP.

CONVENIO COLECTIVO COMERCIO DE LA PIEL Y CALZADO DE LA

**PROVINCIAL DE CÁDIZ TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2012**







	Euros
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>	
Director .....	1.056,57
Jefe de Personal .....	963,76
Jefe de Compras .....	963,76
Jefe de Ventas .....	963,76
Encargado General .....	963,76
Jefe de Sucursal .....	963,76
Jefe de Almacén .....	900,90
Jefe de Sección Mercant. ....	828,77
Encargado de Establecimiento .....	878,05
<b>PERSONAL MERCANTIL</b>	
Viajante .....	813,03
Corredor de Plaza .....	813,03
Dependiente Mayor .....	874,31
Dpte. Mayor 25 años .....	804,34
Dpte. 22 a 25 años .....	791,31
Ayudante .....	722,04
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>	
Jefe Administrativo .....	918,17
Contable .....	834,49
Administrativo .....	791,47
Auxiliar .....	751,38
Aspirante 16 a 17 años .....	505,46
Aux. Caja 16 a 17 años .....	505,46
Aux. Caja 18 a 20 años .....	691,11
Aux. Caja mayor de 20 años .....	714,09
<b>PERSONAL DE SERVICIO</b>	
Mozo Especializado .....	701,88
Mozo .....	691,11
Cobrador (subalterno) .....	691,11
Personal de limpieza por horas .....	3,26
<b>OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS</b>	
HORAS FESTIVOS Y DOMINGOS .....	11,99
PLUS ESPECIAL AYUDA FAMILIAR .....	54,41
PLUS DE TRANSPORTES .....	49,73
DIETAS (1 sola comida) .....	19,02
DIETAS (2 sola comida) .....	32,68
ROPA DE TRABAJO .....	169,69
<b>CONTRATO PARA LA FORMACIÓN</b>	
DE 16 A 17 AÑOS .....	494,43
DE 18 AÑOS O MAS .....	576,17
	<b>Nº 43.153</b>

