



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PIEL-MARROQUINERÍA PARA LA PROVINCIA DE CÁDIZ 1-1-2011 AL 31-12-2012

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 2012 y terminará su vigencia el día 31 de Diciembre de 2014, 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 cuatro personas designadas por la representación empresarial y cuatro designadas por la representación de los trabajadores/ as, independientemente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando ésta lo estime conveniente.

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, recogiendo 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 Jerez de la Frontera, en Plaza Arenal, 18-20, 4ª planta, por U.G.T.; y de la Asociación de Empresas de Complementos de Moda y 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 2012, tras haberse actualizado las tablas salariales vigentes del 2011 en un 0,4%, se incrementarán todos los conceptos económicos y salariales en un 1,3%, a excepción de la Póliza de Seguro (art. 29), según establece la tabla de salarios y sueldos que figuran como ANEXO II del presente Convenio, figurando en el ANEXO III el valor de la hora extraordinaria.

Si a 31 de diciembre de 2012, el IPC correspondiente a dicho año superase el 1,7%, las tablas de los Anexos II y III serán regularizadas en el porcentaje que lo supere, sin carácter retroactivo. Las tablas que resulten servirán de base para el cálculo de los incrementos del año siguiente.

Para el año 2013, se incrementarán todos los conceptos económicos y salariales en un 1,9%, a excepción la Póliza de Seguro (art. 29).

Si a 31 de diciembre de 2013, el IPC correspondiente a dicho año superase el 1,9%, las tablas salariales serán regularizadas en el porcentaje que lo supere, sin carácter retroactivo. Las tablas que resulten servirán de base para el cálculo de los incrementos del año siguiente.

Para el año 2014, se incrementarán todos los conceptos económicos y salariales en un 2%, a excepción la Póliza de Seguro (art. 29).

Si a 31 de diciembre de 2014, el IPC correspondiente a dicho año superase el 2%, las tablas salariales serán regularizadas en el porcentaje que lo supere, sin carácter retroactivo. Las tablas que resulten servirán de base para el cálculo de los incrementos del año siguiente.

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 concepción 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 II, 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 II, incrementándose 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 6,22 € 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. Las jornadas del 24 de diciembre y del 31 de diciembre no se trabajarán.

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 será en el año 2012 el día 7 de septiembre, en el año 2013 el día 6 de septiembre y en el año 2014 el día 5 de septiembre.

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 II, 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.

La Comisión Paritaria tendrá competencia para controlar los posibles abusos llevados a cabo por cualquiera de las partes en el disfrute de las vacaciones.

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 III.

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 30,63 € Anuales, que serán satisfechas de la siguiente forma:

- a) 15,32 € En el mes de Marzo de cada año.
- b) 15,31 € 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 €
b) Muerte Natural:	7.577,49 €
c) Invalidez Permanente Absoluta para toda clase de Trabajos:	4.133,23 €
d) Muerte por Accidente:	15.155,15 €.

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 € al mes que abonarán los trabajadores y de 0,12 € 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 marroquero 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 Técnico
- b) Personal administrativo y mercantil
- c) Personal obrero
- d) Personal subalterno.

La clasificación profesional viene descrita en el ANEXO I del presente Convenio Colectivo.

Capítulo VIII. Derechos Sindicales

Artículo 44. Garantías Sindicales

Se le reconocen a los representantes de los trabajadores 20 horas mensuales.

Podrán acumular las horas destinadas al ejercicio de su actividad representativa siempre que tal acumulación se realice una vez en el año natural y en una sola de la representación, existiendo la posibilidad de sustituirla por causa justificada.

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 siniestralidad, 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 45. 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 46. 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 € 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 Empresas de Complementos de Moda y Piel (EMPIEL).

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 de Complementos de Moda y Piel (EMPIEL) la cantidad de 30,00 € 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.

Capítulo IX. Salud Laboral

Artículo 47. 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 48. 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 la 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 a 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	15

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 49. 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. Igualdad de Trato Entre Mujeres y Hombres

Artículo 50. Principio De Igualdad y Tutela Contra la Discriminación

Las empresas están obligadas a respetar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y de oportunidades en el ámbito laboral, entendido este como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y,

especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 51. Planes de Igualdad

Dentro de la obligación que tienen las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, las empresas con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Para aquellas empresas que se encuentren obligadas, los planes de igualdad se entenderán como un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación. En ellos se fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, estableciendo sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos a través de la constitución de comisiones de igualdad.

Para la consecución de los objetivos fijados en el párrafo anterior, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados



centros de trabajo.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento que en la materia pueda realizar la comisión paritaria del presente convenio colectivo.

Artículo 52. Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, entendiéndose por cada uno de ellos lo siguiente:

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

El acoso de orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo hacia el empresario o hacia las personas que trabajan en la empresa podrán ser causa de despido disciplinario conforme dispone el art. 54 del ET.

Artículo 53. Violencia de Género

Medidas de protección integral contra la violencia de género.- Estas medidas suponen un paso más en la sensibilización y reconocimiento de la violencia hacia las mujeres como un problema social, cuya aplicación y garantía de los derechos contemplados supone reforzar el compromiso con la eliminación de la violencia, adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales,



patronales y sindicales.

Consideramos que el convenio colectivo juega un papel fundamental en la difusión de las medidas recogidas en esta Ley, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales que regula.

La trabajadora víctima de violencia de género, acreditando dicha circunstancia, podrá hacer uso de los derechos que a continuación se relacionan de conformidad con lo establecido en la normativa reguladora.

A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo.

Tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

A la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

No se le computarán como faltas de asistencia, a los efectos de lo prevenido en el artículo 52 d) del ET, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

A la extinción del contrato por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género no podrá ser despedida por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral ejercidos de conformidad con lo establecido en su normativa reguladora, siendo nula en su caso la decisión extintiva.

Capítulo XI. Régimen Disciplinario

Artículo 54. 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 55. 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 56. 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 57. 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 58. 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 59. 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 60. 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.- Los conceptos económicos y salariales del presente Convenio, relativos al incremento salarial de 2012, tienen carácter retroactivo al día 1 de Enero de 2012, viniendo las empresas obligadas a abonar los atrasos que resulten antes del día 30 de abril de 2012.

Disposición Adicional Primera

Fomento de la Contratación Indefinida.-De conformidad con lo dispuesto en la Ley 43/2006, de 29 de Diciembre, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de ‘Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida’, previsto en dicha disposición.

Si la empresa lleva a cabo contrataciones con carácter indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, así como transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrá acogerse al conjunto de incentivos que regulados por el Decreto 149/2005, de 14 de junio y el Decreto 58/2007, de 6 de marzo, ambos de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.



Igualmente, si las empresas llevan a cabo las acciones de apoyo directo a la creación de empleo contenidas en el Acuerdo de 15 de mayo de 2007, del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, por el que se aprueban los planes de actuaciones territoriales integrales preferentes para el empleo de las zonas de la provincia de Cádiz incluidas en el mismo (Bajo Guadalquivir, la Bahía de Cádiz y el Campo de Gibraltar), podrán acogerse a las previsiones contenidas en la citada normativa y al resto que le sea de aplicación por la que se regulan los incentivos recogidos en el PLAN ATIPE.

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.

Anexo I. Clasificación Profesional Personal Técnico



Este grupo profesional engloba todas las funciones de las personas que planifican, organizan, coordinan y supervisan la ejecución de tareas homogéneas, con las responsabilidades de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Asimismo también las funciones del personal que ejecuta las tareas que sin implicar mando, requieren un alto nivel de complejidad y un contenido intelectual. Así como aquellas tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas, siguiendo instrucciones generales.

Encargado/a General de Fabricación.

Es la persona a las órdenes de la dirección técnica y o de fábrica, con los suficientes conocimientos teórico-prácticos, dotes de mando y experiencia en el ámbito de su profesión, asume bajo su responsabilidad de dirección, vigilancia y cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de fabricación, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse.

Jefe de Sección.

Es quien con conocimientos suficientes y bajo las órdenes directas de su jefatura inmediata dirige, organiza y controla con responsabilidad el trabajo de su sección así como de los procesos de fabricación ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Asimismo, y dentro de la misma, debe controlar la puesta a punto y manejo de las máquinas, velar por la disciplina y la seguridad e higiene en el trabajo y desarrollar la función docente necesaria.

Modelista, Patronista, Dibujante, Proyectista y/o Diseñador.

Es la persona que tiene conocimientos suficientes para obtener uno o varios modelos que constituyan el catálogo de la empresa. Debiendo poseer la correspondiente titulación académica o una experiencia contrastada.

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y MERCANTIL

Este grupo engloba una serie de actividades que no son específicas del oficio, pero que son comunes a todas las empresas del sector. En general son las actividades de carácter administrativo y mercantil propias de toda empresa, como la redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, propuestas de contestación, partes de contabilidad, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario, y vendedores especializados.

Son funciones consistentes en la ejecución de tareas de carácter administrativo o mercantil, que se realizan bajo instrucciones precisas pero que requieren de unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.



Oficial 1ª administrativo y/o administrativa.

Es la persona que con plena iniciativa y responsabilidad realiza, sin empleados a sus órdenes, cometidos tales como caja, facturaciones y cálculo, estadísticas, asientos en libros de contabilidad, liquidación y cálculo de nóminas y seguridad social, manejo de ordenadores, etc.

Son funciones consistentes en la ejecución de tareas de carácter administrativo o mercantil, que se realizan bajo instrucciones precisas pero que no requieren de unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

Oficial 2ª Administrativo/a.

Es la persona que con iniciativa y responsabilidad restringidas realiza cometidos tales como auxiliares de contabilidad, organización de archivos y de ficheros, informática, etc.

Analista-Programas-

Es la persona que con los debidos conocimientos es capaz de analizar, implantar y desarrollar sistemas y programas informáticos.

Control.

Es la persona que realiza funciones de control de calidad de los productos terminados y al mismo tiempo procede a su posterior etiquetado y empaquetado individual.

Viajante.

Es la persona que a las órdenes de su jefatura inmediata y al servicio exclusivo de la empresa, a cuya plantilla pertenece, con los conocimientos necesarios para la misión encomendada, ya sea en viaje de ruta previamente señalada, en plaza o en ambas modalidades, según se haya convenido, se encarga de la adquisición de las materias primas necesarias o bien de la venta de los productos elaborados o subproductos, informa sobre la orientación del mercado y, cuando realiza estas funciones, efectúa los trabajos afines a su labor principal que le son encomendados.

Son aquellas funciones que se ejecutan bajo instrucciones concretas, claramente establecidas y con un alto grado de dependencia, que exigen normalmente conocimientos profesionales de carácter elemental. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:





Auxiliar administrativo.

Es la persona que con iniciativa propia, siendo responsable de su trabajo, realiza funciones elementales, administrativas y/o comerciales y en general, las puramente mecánicas e inherentes al desarrollo de aquellas.

Ayudante de patronos.

Es la persona que con los conocimientos básicos en patronaje industrial, colabora y asiste al modelista, patronista y/o diseñador.

PERSONAL OBRERO

Este grupo engloba una serie de actividades que son propias y específicas del sector de la marroquinería, consistentes en operaciones que se ejecutan de forma autónoma, que exigen habitualmente iniciativa por parte de las personas que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, confeccionando y desarrollando proyectos completos según instrucciones.

Oficial de primera.

(Cortador, Chiflador, montador, y maquinista)

Es la persona que ejecuta cualquiera de los trabajos propios de estas actividades siempre dentro del seno de cada empresa, tales como bolsos, carteras, billeteras, pitilleras, carteras de documentos, maletas, maletines, cinturones, estuchería, correas de reloj, marcos de fotografías, artículos de regalo, etc., obtenidos en cualquier clase de pieles, productos plásticos, tejidos u otras materias, y que conociendo todos y cada uno, a la perfección, de los procesos de fabricación, es capaz de empezar y terminar cualquier pieza, aun aquellas que por su gusto y delicadeza en su acabado y presentación, cada uno en su especialidad y en el tiempo adecuado.

Cortador de 1ª. Es la persona que partiendo de un patrón es capaz de cortar con la máxima perfección y aprovechamiento cualquier clase de piel ya sea por medios mecánicos o manuales.

Chiflador de 1ª. Es la persona que mecánicamente o de forma manual rebaja con el máximo aprovechamiento y mínimo desperdicio toda clase de pieles incluidas las exóticas.

Montador, preparador de 1ª. Es la persona que conociendo a la perfección los procesos de fabricación de estas especialidades, es capaz de empezar y terminar con la máxima perfección, cualquier pieza o cualquier función específica del proceso de fabricación (esteca, pintura, timbrado, grabado, etc....) aun aquellas que por su calidad o la nobleza de los materiales empleados suponga especial



gusto y delicadeza en su acabado y presentación.

Maquinista de 1ª. Es la persona capaz de coser con cualquiera de los tipos de máquinas empleados en estas industrias cualquier pieza, en cualquier material, con la máxima perfección.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para cumplir correctamente los cometidos, debiendo tener una notoria experiencia adquirida en todos los campos.

Oficial de segunda.

(Cortador, Chiflador, montador, y maquinista)

Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que /las oficialías de 1ª con suficiente corrección y eficacia, aunque sin llegar a la perfección exigible a ellas.

Cortador de 2ª. Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que las oficiales de 1ª pero sin la perfección exigible a ellas.

Chiflador de 2ª. Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que las oficialías de 1ª pero sin la perfección exigible a ellas.

Montador, preparador de 2ª. Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que las oficialías de 1ª pero sin la perfección exigible a ellas.

Maquinista de 2ª. Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que las oficialías de 1ª pero sin la perfección exigible para ellas.

Son funciones consistentes en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que requiere adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas sin que sea exigible una contrastada experiencia adquirida en todos los campos.

Oficial de tercera. (Cortador, Chiflador, montador, y maquinista). Es la persona que habiendo realizado y terminado el aprendizaje o la especialización, y habiendo adquirido un nivel óptimo en la ejecución, no ha alcanzado aún los conocimientos ni la práctica indispensables para efectuar los trabajos exigibles a la oficialía de 2ª.

Especialista. Es la persona que realiza tareas auxiliares para las que no es necesario período de aprendizaje pero sí un período de práctica y adaptación, todas ellas con la mayor perfección y rendimiento.

Peón. Es la persona que opera con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un claro grado de dependencia, que requieren preferentemente

esfuerzo físico o atención, y que no necesita de formación específica para realizar labores como mantenimiento, carga y descarga manuales y actividades de acondicionamiento y envasado.

Ayudante. Es la persona que opera con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un claro grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención, y que no necesita de formación específica para realizar labores. Dicha categoría no se podrá ejercer con personas que tengan más de 25 años y no se podrá estar más de 2 años en la misma categoría.

Aprendizajes y o contratos para la formación de tercer año.

Las personas que a tenor del contrato que regula sus relaciones laborales con la empresa, se obligan a aprender el oficio, y la empresa a la vez que utiliza su trabajo, igualmente se obliga a enseñarles las habilidades y conocimientos necesarios para su completa formación profesional.

Aprendizaje y o contratos para la formación de 2º año.

Las personas que a tenor del contrato que regula sus relaciones laborales con la empresa, se obligan a aprender el oficio y la empresa, a la vez que utiliza su trabajo, igualmente se obliga a enseñarles las habilidades y conocimientos necesarios para su completa formación profesional.

Aprendizaje y o contratos para la formación de 1º año.

Las personas que a tenor del contrato que regula sus relaciones laborales con la empresa, se obligan a aprender el oficio y la empresa, a la vez que utiliza su trabajo, igualmente se obliga a enseñarles las habilidades y conocimientos necesarios para su completa formación profesional.

PERSONAL SUBALTERNO

Este grupo engloba una serie de actividades que no son propias del oficio de la marroquinería, pero que son comunes a todas las empresas del sector. En general son de carácter manual o de vigilancia, que requieren poca o ninguna precisión, que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

Conducción. Es la persona que estando en posesión del necesario permiso de conducir, tiene a su cargo el manejo de los camiones, coches, furgonetas y demás vehículos matriculados a nombre de la empresa. Es responsable del vehículo puesto a su disposición, mientras esté trabajando con él.

Auxiliar de almacén. Es la persona que en dependencia de su superior jerárquico



realiza labores propias de almacenaje, revisión, control y preparación de pedidos y expediciones bajo una cierta supervisión.

Vigilancia. Es la persona que con elementales conocimientos y responsabilidad cuidará de los accesos a los locales propios de la empresa realizando funciones de custodia y vigilancia.

Ordenanza. Es la persona que con un nivel mínimo de cualificación desarrolla tareas de distribución de correo y mercancías dentro de la empresa y, eventualmente, labores de vigilancia de las instalaciones así como gestiones administrativas de carácter oficial frente a organismos públicos y otras entidades privadas como bancos o cajas de ahorro.

TABLA SALARIAL 2012

ANEXO II

Personal con Retribucion Mensual

Personal Técnico

Encargado General de Fabricación	1.399,77 €
Jefe de Sección	1.174,18 €
Modelista, Patronista, Dibujante, Proyectista y/o Diseñador	1.174,18 €
Personal Administrativo	
Oficial 1ª Administrativo	1.251,60 €
Oficial 2ª Administrativo	1.180,44 €
Viajante	1.180,44 €
Analista-Programador	1.070,75 €
Controlador	1.070,75 €
Auxiliar Administrativo	967,35 €
Ayudante de Patrones	842,53 €
Formación Primer Año	618,00 €
Formación Segundo Año	664,34 €
Formación Tercer Año	686,95 €
Personal con Retribución Diaria	
Personal Obrero	
Oficial 1ª Marroquintero (Cortador de Piel, Chiflador, Montador de artículos de viajes, carpeta de documentos y bolsos, Maquinista, Montador de Marroquinería y Cinturones, y Preparador)	34,51 €
Oficial 2ª Marroquintero (Cortador de Piel, Chiflador, Montador de artículos de viajes, carpeta de documentos y bolsos, Maquinista, Montador de Marroquinería y Cinturones, y Preparador)	34,33 €
Oficial 3ª Marroquintero (Cortador de Piel, Chiflador, Montador de artículos de viajes, carpeta de documentos y bolsos, Maquinista, Montador de Marroquinería y Cinturones, y Preparador)	33,03 €
Especialista	32,11 €



Peon	31,20 €
Ayudante	28,07 €
Formación 1º Año	20,59 €
Formación 2º Año	22,13 €
Formación 3º Año	22,91 €
Personal Subalterno	
Conductor de Vehículos	32,11 €
Mozo de Almacén	28,07 €
Vigilante	28,07 €
Ordenanza	28,07 €

ANEXO III. VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS

Encargado General de Fabricación	10,65 €
Jefe de Sección	9,25 €
Modelista, Patronista, Dibujante, Proyectista y/o Diseñador	9,25 €
Oficial 1ª Administrativo	9,56 €
Oficial 2ª Administrativo	9,05 €
Viajante	9,05 €
Analista-Programador	8,58 €
Controlador	8,58 €
Auxiliar Administrativo	8,10 €
Oficial 1ª Marroquinería (Cortador de Piel, Chiflador, Montador de artículos de viajes, carpeta de documentos y bolsos, Maquinista	
Montador de Marroquinería y Cinturones, y Preparador)	8,05 €
Oficial 2ª Marroquinería (Cortador de Piel, Chiflador, Montador de artículos de viajes, carpeta de documentos y bolsos, Maquinista,	
Montador de Marroquinería y Cinturones, y Preparador)	7,87 €
Oficial 3ª Marroquinería (Cortador de Piel, Chiflador, Montador de artículos de viajes, carpeta de documentos y bolsos, Maquinista,	
Montador de Marroquinería y Cinturones, y Preparador)	7,50 €
Especialista	7,36 €
Peon	7,23 €
Ayudante	6,61 €
Conductor de Vehículos	7,36 €
Mozo de Almacén	6,61 €
Vigilante	6,61 €
Ordenanza	6,61 €