



Convenio Colectivo Comercio de La Piel y Calzado de Cádiz

ÁREA	Cádiz	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	11000475011982	ACTUALIZACIÓN	2016/05/12
VIGENCIA	2015/01/01 — 2017/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 88		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-de-la-piel-y-calzado-de-cadiz/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio De La Piel y Calzado. Última actualización a: 12-05-2016 Vigencia de: 01-01-2015 a 31-12-2017. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 88.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP NUM. 88 - 12 de mayo de 2016)

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE LA PIEL Y CALZADO DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ 2015-2017.

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 2015 y el 31 de Diciembre de 2017.

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 2017.

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.

Se actualizan las tablas y los conceptos económicos vigentes al 31/12/2014 con el 0,7% en aplicación del Acta firmada el 02/04/2013 y publicada en BOP con fecha 13 de Mayo de 2013, sirviendo las mismas como base de cálculo para los incrementos que se pacten.

Para el primer año de vigencia (del 01/01/2015 al 31/12/2015) las tablas y conceptos económicos se mantendrán en las cuantías resultantes de la aplicación de lo establecido en el párrafo anterior. Sirviendo las mismas como base de cálculo para el incremento del segundo año de vigencia 2016.

Para el segundo año de vigencia (del 01/01/2016 al 31/12/2016) se aplicará el 0,65% de incremento sobre todos los conceptos económicos y salariales al 31/12/2015.

Para el tercer año de vigencia (del 01/01/2017 al 31/12/2017) se aplicará el 0,80% de incremento sobre todos los conceptos económicos y salariales al 31/12/2016.

Los salarios y conceptos económicos de 2016 quedan establecidos en Tabla Salarial del Anexo I.

REVISIONES SALARIALES:

Si al término del segundo y tercer año de vigencia, el IPC Real de cada año, superase el incremento del 3%, 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.-12,37 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 integro 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 56,15 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 51,31 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.

$$\text{VHO} = \frac{(\text{SB} + \text{CPT} + \text{CP}) \times 6 + \text{RD} + \frac{\text{CVP}}{52}}{\frac{\text{HET}}{52}}$$

ACLARACION DE LOS SIGNOS:

V.H.O.= Valor Hora Ordinaria.

S.B.= Salario Base.

C.P.T.= Complemento Puesto Trabajo.

C.P.= Complemento Personal.

R.D.= Retribución dominical.

C.V.P.= Complemento Vencimiento Periódico.

H.E.T.= 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 19,63 Euros cuando tengan que efectuar una sola comida, y 33,73 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 175,10 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: 9.056,00 Euros.

Invalidez Absoluta por accidente o enfermedad: 8.835,14 Euros.

Muerte por accidente de trabajo: 18.112,04 Euros.

Muerte por accidente de circulación: 27.168,04 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 18,24 € 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.-DURACION 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 Mariña 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 Y EL APRENDIZAJE

Para la celebración de este modelo contractual se estará a lo dispuesto en el Art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que lo complementa.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años. Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento, podrá celebrarse esta modalidad contractual con menores de 30 años que carezcan de cualificación profesional.

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

2º.-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.

-Primer año de contrato: 510,18 Euros.

-Segundo año de contrato: 594,54 Euros.

Artículo 31.-CLAUSULA DE DESCUELQUE.

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 dos ejercicios contables anteriores a los que se pretende implantar esta medida.

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. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y establecer medidas de carácter positivo, mejorando la empleabilidad y permanencia en el empleo de las mujeres, las cuales deberán negociarse con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

No se admitirán 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. Se considera acoso sexual y acoso por razón de sexo, a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del/de la trabajador/a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual/acoso por razón de sexo, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o trabajadora.

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.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

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/as frente al mismo y la información a la

dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo y la empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como falta muy grave dentro de su seno.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

Los atrasos de Convenio tendrán efecto desde el 1 de Enero del 2016, abonándose como fecha tope el 31 de Marzo/2016 con independencia de la publicación del Convenio en el BOP.

TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2016.

Euros

PERSONAL TÉCNICO

Director: 1.095,28

Jefe de Personal: 994,48

Jefe de Compras: 994,48

Jefe de Ventas: 994,48

Encargado General: 994,48

Jefe de Sucursal: 994,48

Jefe de Almacén: 929,62

Jefe de Sección Mercantil: 855,19

Encargado de Establecimiento: 906,05

PERSONAL MERCANTIL

Viajante: 838,96

Corredor de Plaza: 838,96

Dependiente Mayor: 902,19

Dpte. Mayor 25 años: 829,99

Dpte. 22 a 25 años: 816,54

Ayudante: 745,06

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe Administrativo: 947,45

Contable: 861,10

Administrativo: 816,70

Auxiliar: 775,33

Aspirante 16 a 17 años: 521,58

Aux. Caja 16 a 17 años: 521,58

Aux. Caja 18 a 20 años: 713,15

Aux. Caja mayor de 20 años: 736,86

PERSONAL DE SERVICIO

Mozo Especializado: 724,26

Mozo: 713,15

Cobrador (subalterno): 713,15

Personal de limpieza por horas: 3,36

OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS

HORAS FESTIVOS Y DOMINGOS: 12,37

PLUS ESPECIAL AYUDA FAMILIAR: 56,15

PLUS DE TRANSPORTES: 51,31

DIETAS (1 sola comida): 19,63

DIETAS (2 sola comida): 33,73

ROPA DE TRABAJO: 175,10

PLUS COMPENSATORIO FORMACION: 18,24

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

PRIMER AÑO DE CONTRATO: 510,18

SEGUNDO AÑO DE CONTRATO: 594,54

Firmas.

REVISIÓN SALARIAL (BOP NUM. 50 - 16 de marzo de 2017)

ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE LA PIEL Y EL CALZADO DE LA PROVINCIA DE CADIZ, PARA LA APLICACIÓN DEL INCREMENTO PROVISIONAL 2017.

Código del convenio: 11000475011982.

Parte Empresarial

APIEL.

Patricia Gómez Sánchez.

Por CCOO.

Juan Peris-Mencheta Ríos-Mélida.

M^a Teresa López Manzano.

Por UGT.

Jesús Martínez Fernández.

Matías Agrafojo Martínez.

En Cádiz a 6 de Febrero de 2017, se reúnen en los locales sindicales, sito en Cádiz, Avda. Andalucía, 6-2ª planta, las personas relacionadas en el encabezamiento, quienes componen la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para las Empresas dedicadas a la actividad del Comercio de la Piel y Calzado en la Provincia de Cádiz, al objeto:

PRIMERO.- Dar cumplimiento al Art. 6º SALARIOS Incremento Salarial del tercer año de vigencia (01/01/2017 al 31/12/2017) cuyo porcentaje pactado con carácter provisional es del 0,8% de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales vigentes al 31/12/2016 al no haberse producido Revisión Salarial y el mismo tendrá

carácter retroactivo al 01/01/17.

El abono de los atrasos correspondientes al Incremento Provisional del 2017 se efectuará como fecha tope antes del 31 de Marzo de 2017, con independencia de su publicación en el BOP.

SEGUNDO.- Se acuerda legitimar a D^a M^a Teresa López Manzano como la persona designada para llevar a cabo el registro del presente Acta a través de los medios telemáticos, conforme a lo establecido en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

CONVENIO COLECTIVO COMERCIO DE LA PIEL Y CALZADO DE LA PROVINCIAL DE CÁDIZ

TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2017 - Euros:

PERSONAL TÉCNICO

Director: 1.098,97

Jefe de Personal: 1002,44

Jefe de Compras: 1002,44

Jefe de Ventas: 1002,44

Encargado General: 1002,44

Jefe de Sucursal: 1002,44

Jefe de Almacén: 937,06

Jefe de Sección Mercantil: 862,03

Encargado de Establecimiento: 913,30

PERSONAL MERCANTIL

Viajante: 845,67

Corredor de Plaza: 845,67

Dependiente Mayor: 909,41

Dpte. Mayor 25 años: 836,63

Dpte. 22 a 25 años: 823,07

Ayudante: 751,02

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe Administrativo: 955,03

Contable: 867,99

Administrativo: 823,23

Auxiliar: 781,53

Aspirante 16 a 17 años: 619,24

Aux. Caja 16 a 17 años: 619,24

Aux. Caja 18 a 20 años: 718,86

Aux. Caja mayor de 20 años: 742,75

PERSONAL DE SERVICIO

Mozo Especializado: 730,05

Mozo: 718,86

Cobrador (subalterno): 718,86

Personal de limpieza por horas: 3,39

OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS

HORAS FESTIVOS Y DOMINGOS: 12,47

PLUS ESPECIAL AYUDA FAMILIAR: 56,60

PLUS DE TRANSPORTES: 51,72

DIETAS (1 sola comida): 19,79

DIETAS (2 sola comida): 34,00

ROPA DE TRABAJO: 176,50

PLUS COMPENSATORIO FORMACION: 18,39

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

PRIMER AÑO DE CONTRATO: 514,26

SEGUNDO AÑO DE CONTRATO: 599,30

Y para que conste a los efectos oportunos se firma el presente Acta por toda la Comisión Negociadora en prueba de conformidad en el lugar y fecha que aparece en el encabezamiento.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE LA PIEL Y EL CALZADO DE CADIZ	
REVISIÓN SALARIAL (BOP NUM. 50 - 16 de marzo de 2017)	
TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2017	Euros:
PERSONAL TÉCNICO	
Director:	1.098,97
Jefe de Personal:	1.002,44
Jefe de Compras:	1.002,44
Jefe de Ventas:	1.002,44
Encargado General:	1.002,44
Jefe de Sucursal:	1.002,44
Jefe de Almacén:	937,06
Jefe de Sección Mercantil:	862,03
Encargado de Establecimiento:	913,30

PERSONAL MERCANTIL	
Viajante:	845,67
Corredor de Plaza:	845,67
Dependiente Mayor:	909,41
Dpte. Mayor 25 años:	836,63
Dpte. 22 a 25 años:	823,07
Ayudante:	751,02
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Jefe Administrativo:	955,03
Contable:	867,99
Administrativo:	823,23
Auxiliar:	781,53
Aspirante 16 a 17 años:	619,24
Aux. Caja 16 a 17 años:	619,24
Aux. Caja 18 a 20 años:	718,86
Aux. Caja mayor de 20 años:	742,75
PERSONAL DE SERVICIO	
Mozo Especializado:	730,05
Mozo:	718,86
Cobrador (subalterno):	718,86
Personal de limpieza por horas:	3,39
OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS	
HORAS FESTIVOS Y DOMINGOS:	12,47
PLUS ESPECIAL AYUDA FAMILIAR:	56,60
PLUS DE TRANSPORTES:	51,72
DIETAS (1 sola comida):	19,79
DIETAS (2 sola comida):	34,00
ROPA DE TRABAJO:	176,50
PLUS COMPENSATORIO FORMACION:	18,39
CONTRATO PARA LA FORMACIÓN	

PRIMER AÑO DE CONTRATO:	514,26
SEGUNDO AÑO DE CONTRATO:	599,30