



Convenio Colectivo Comercio de Marroquinería y Artículos de Piel y Viaje de Valencia

ÁREA	Valencia	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
ACTUALIZACIÓN	1993/08/20	VIGENCIA	1993/05/01 — 1994/04/03
DURACIÓN	UN AÑO	PUBLICACIÓN	BOP
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-de-marroquineria-y-articulos-de-piel-y-viaje-de-valencia/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio De Marroquinería y Artículos De Piel y Viaje. Última actualización a: 20-08-1993 Vigencia de: 01-05-1993 a 03-04-1994. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 20 de agosto de 1993)

CAPÍTULO I

Sección 1ª. Ámbitos territorial, funcional y personal

Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente convenio es de aplicación obligatoria para todas las empresas de la actividad que se especifica en el artículo siguiente y que se hallen entre la representación de los trabajadores, libremente elegida por los mismos, y la de los empresarios, por la Asociación Sindical de Empresarios de Marroquinería y Afines de la provincia de Valencia.

Será de aplicación, asimismo, a todos los centros de trabajo establecidos en esta provincia, aunque las empresas tuvieran su domicilio en otra no afectada por este convenio, así como a los centros de trabajo trasladados desde otras provincias y a las empresas de nueva creación.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

Este convenio obliga a todas las empresas y trabajadores que, rigiéndose por la Ordenanza de Trabajo en el Comercio de 14 de agosto de 1971, ejerzan la actividad de comercio de marroquinería, artículos de piel y viaje.

Artículo 3.º Ámbito personal.

Las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito funcional serán afectados en su totalidad al igual que el personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas de aquéllas, sin más excepción que los altos cargos a que se refiere el artículo primero del Estatuto de los Trabajadores.

Sección 2ª. Vigencia, revisión y rescisión

Artículo 4.º Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor, cualquiera que fuese la fecha en que, cumplidos los trámites pertinentes, se publique en el Boletín Oficial de la Provincia el día 1 de mayo de 1993. Vigencia: Será de un año a contar desde la fecha de su entrada en vigor, es decir, hasta el 3 de abril de 1994.

Artículo 5.º Revisión.

Al término del plazo señalado en el artículo anterior, se entenderá prorrogado el presente convenio, por plazos anuales, por tácita reconducción, si por cualquiera de las partes que lo pactaron no se hubiera solicitado su revisión con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de expiración de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas, solicitud que deberá hacerse por medio de escrito ante la Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Valencia, con notificación a la otra parte.

Artículo 6.º Rescisión.

Fuera del plazo señalado en el artículo anterior, sólo se podrá proponer o promover revisión o resolución del presente convenio mediante la voluntad conjunta de ambas representaciones o si fuere autorizado por disposición de rango superior.

Si las deliberaciones para la revisión del convenio se prolongaran más allá de la fecha de su vigencia, éste se considerará prorrogado hasta la terminación de las mismas, salvo acuerdo unánime y expreso en contrario, si bien los efectos se retrotraerán, siempre, a la fecha de terminación del convenio.

Sección 3ª. Absorción y compensación

Artículo 7.º Absorción.

Las mejoras de carácter económico, estimadas en su conjunto, tienen el carácter de mínimas, pudiendo ser absorbidas por las empresas con los aumentos salariales que vinieran concediendo a su personal con carácter voluntario.

Las mejoras económicas que se establecen en el presente convenio, podrán ser compensadas y absorbidas por los aumentos retributivos que pudieran establecerse.

Sección 4ª. Legislación supletoria aplicable

Artículo 8.º

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo en el Comercio de 14 de agosto de 1971 y en el Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980, normas que lo desarrollan o modifiquen, y demás disposiciones legalmente aplicables.

CAPÍTULO II.- Derechos y obligaciones de empresas y trabajadores

Sección 1ª. Régimen de trabajo

Artículo 9.º Prendas de trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo en el Comercio, las empresas facilitarán al personal de ventas una prenda de uniforme en el caso de exigir el mismo a dicho personal.

Artículo 10. Ayuda a escaparatistas.

Todo el personal mercantil estará obligado a ayudar a los escaparatistas y dependientes de escaparatistas para la realización de su especial cometido, siempre y cuando éste se efectúe dentro de la jornada normal de trabajo.

Artículo 11. Obligaciones de la dependencia.

Como complemento y ampliación de cuanto se dispone en la Ordenanza de Trabajo en el Comercio, serán obligaciones de la dependencia, además de realizar las ventas, las siguientes:

- a) Orientar a sus superiores sobre posibles mejoras, en relación con las tendencias de la clientela.
- b) Mantener los artículos destinados a la venta, debidamente colocados en sus secciones y en perfecto estado de limpieza.
- c) Realizar el marcado de los artículos y cuantas otras manipulaciones sea objeto la mercancía dentro

de la empresa.

Artículo 12. Período de prueba.

El período de prueba que se establece en el párrafo segundo del artículo 22 de la Ordenanza de Trabajo en el Comercio, se reduce a la mitad de lo dispuesto para cada categoría, o sea: personal técnico titulado de grado medio o superior, y director, cuatro meses y medio; jefe de división, jefe de personal, jefe de compras y jefe de ventas, tres meses; encargado general y viajantes, un mes y medio; restante personal técnico no titulado, restante personal mercantil y personal administrativo, quince días; personal de actividades y subalterno, siete días.

Artículo 13. Plazo de preaviso.

Los trabajadores afectados por el presente convenio que se propongan cesar en el servicio de una empresa, deberán comunicarlo al empresario y a sus representantes con una antelación mínima de quince días al del que hayan de dejar su puesto de trabajo, comunicación que deberán efectuar por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador del indicado preaviso dentro del mencionado plazo, dará lugar a que se le descuente el equivalente a los días que faltan para completarlo que podrá detraer la empresa de los devengos que deba abonarle en concepto de finiquito.

Artículo 14. De la mujer trabajadora.

La mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir, por ello, idéntica retribución.

Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido que implique diferencias discriminatorias en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneraciones, entre los trabajadores de uno y otro sexo.

En lo relativo a los demás derechos de la mujer se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas que, en lo sucesivo, puedan desarrollarlo o modificarlo.

Sección 2ª. Horarios de trabajo

Artículo 15. Horarios.

Para adaptar el horario de trabajo a las exigencias del público en las distintas épocas del año, los establecimientos comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio, observarán los siguientes:

1. Invierno: Desde el 1 de octubre hasta el 30 de junio, de lunes a viernes, por la mañana, de 10 a 13,30 horas; por la tarde, de 16 a 20 horas; sábado, por la mañana, de 10 a 13,30 horas; por la tarde,

17 a 20 horas.

2. Verano: Desde el 1 de julio hasta el 30 de septiembre, ambos inclusive, por la mañana, de 9,45 a 13,30 horas; por la tarde, de 16,30 a 20 horas; excepto los sábados, cuyo horario será de 9,45 a 13,30 horas.

Las empresas que no deseen cerrar sus establecimientos al mediodía, deberán someter a la aprobación de la autoridad laboral competente, los turnos del personal, en los que deberán observarse los períodos de descanso señalados en el presente apartado.

3. Desde el 1 de julio hasta el 30 de septiembre, ambos inclusive, en todas las empresas afectadas por este convenio, no se trabajará los sábados por la tarde.

Mientras la totalidad del comercio en general no trabaje los sábados por la tarde ningún sábado del año, los trabajadores afectados por este convenio, en cumplimiento de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a medio día semanal de descanso, con independencia del descanso dominical, que, solamente a efectos de cumplir la jornada semanal de trabajo establecida en este convenio, se cuantifica en cuatro horas, que podrán disfrutar cualquier día de la semana a su elección y de acuerdo con la empresa, si bien supeditado, en su caso, al cumplimiento de la jornada semanal de trabajo.

En el supuesto de que las empresas obtuvieran la pertinente autorización para trabajar treinta minutos más los sábados comprendidos entre el 15 de marzo y el 1.º de julio, y entre noviembre y Navidad, así como las vísperas de fiestas y de San Valentín, dicho período de tiempo se valorará, igualmente, al de hora extraordinaria.

4. En período de Reyes, desde el cuarto día anterior a dicha festividad, al de su víspera, ambos inclusive, se cerrará a las 21 horas los dos primeros días citados; a las 22 horas, al antevíspera, y a las 24 horas la víspera, si bien este último día tendrá flexibilidad la mencionada hora de cierre, según las necesidades de la venta.

Los dos primeros días, y el de la antevíspera, se cerrará al mediodía, permaneciendo todo el día durante la jornada de la víspera, siendo por cuenta de la empresa las comidas del mediodía y de la noche de este último día.

Si dentro de los mencionados cuatro días, alguno de ellos fuese festivo, el exceso en la hora de cierre sobre el normal, correspondiente al mismo, se aplicará a uno o varios de los anteriores, a elección empresarial.

5. En las Fiestas Falleras se cerrará, elegida por la empresa, la tarde de uno de los días de ofrenda de flores a la Virgen de los Desamparados, siendo el horario del mismo, de 9,30 a 14 horas.

6. La aplicación de lo establecido en los anteriores apartados 4 y 5, quedará supeditado a la observancia de las normas emanadas de los Gobiernos Central y Autonómico Valenciano, y situación vigente en cada momento.

7. En fiestas navideñas, serán laborables los días segundo y tercero, y en compensación de uno de ellos, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso, cuyo disfrute convendrá con la empresa.

Sección 3ª. Jornada de trabajo

Artículo 16. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales. Cada fiesta laboral dará lugar a una reducción de dicha jornada en seis horas cuarenta minutos.

CAPÍTULO III.- Condiciones económicas

Sección 1ª. Retribución del personal

Artículo 17.

La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, estará integrada por los siguientes conceptos:

- a) Por el sueldo convenio que figura en la tabla de retribuciones que se inserta en el Anexo.
- b) Por los aumentos periódicos por el tiempo de servicio.
- c) Por las gratificaciones de Natividad del Señor y de verano.
- d) Por la gratificación en concepto de beneficios.

Artículo 18.

El personal que lleve como mínimo tres años al servicio de la empresa, y ostente la calificación profesional del ayuntamiento percibirá, una vez cumplidos los veintidós años de edad, la retribución correspondiente al dependiente manteniendo la categoría de ayudante, cuyas funciones estará obligado a desarrollar, con independencia de que, eventualmente, por decisión de la empresa, deba suplir al dependiente en sus funciones.

Artículo 19. Eventualidad.

En los casos en que se contrate personal que, según el artículo 7 de la Ordenanza se considera como complementario, eventual o interino, los salarios del Anexo que al mismo le correspondieren, según su categoría, se incrementarán en un 20 por 100.

Artículo 20. Aumentos periódicos por tiempo de servicio.

El personal afectado por el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de cuatrienios del 5 por 100 de salario base correspondiente a la categoría en que estén clasificados. Dicho 5 por 100 se aplicará, tanto a los cuatrienios ya devengados a la

entrada en vigor de este convenio, como a los que se devenguen en lo sucesivo.

La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, a excepción del tiempo de aspirantazgo y aprendizaje y formación en el trabajo.

Al producirse ascensos, el personal afectado por los mismos no perderá el número de cuatrienios que por antigüedad que la empresa viniera disfrutando, los cuales se añadirán a los de la nueva categoría alcanzada, cifrándose todos ellos en la cuantía que corresponda a esta última. Por tanto, si al producirse un cambio de categoría se hallara en curso el cómputo de tiempo para completar un cuatrienio, el período transcurrido en la categoría inferior se computará para integrar los cuatrienios que corresponda a la nueva categoría, y se abonará de acuerdo con ella.

En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción, o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reintegrarse en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Artículo 21. Gratificaciones de Navidad y verano.

Según lo dispuesto en el artículo 42 de la Ordenanza de Trabajo en el Comercio, las empresas afectadas por este convenio abonarán a todos sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias con motivo de la Navidad y el verano. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de salario convenio incrementada, en su caso, con los cuatrienios correspondientes.

Será potestativo para las empresas prorratear su pago mensualmente.

Artículo 22. Gratificación en concepto de beneficios.

Las empresas abonarán a su personal una gratificación en concepto de participación en beneficios, de acuerdo con lo que determina el artículo 44 de la Ordenanza de Trabajo en el Comercio, que no será inferior, en ningún caso, a una mensualidad, incluida la antigüedad.

Artículo 23. Vacaciones.

Para la confección de los turnos de vacaciones será precisa la intervención de los representantes de los trabajadores en las empresas afectadas, si los hubiere.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales, y se disfrutarán durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, siendo a su vez, rotativas. Podrán fraccionarse de común acuerdo, pero disfrutando siempre veintiún días ininterrumpidos en dicho período.

A efectos de la rotación indicada en el párrafo anterior hay que entender que tendrá preferencia para la elección, el trabajador con mayor antigüedad en la empresa, de manera que el año siguiente elegirá el que le siga en antigüedad, y así sucesivamente.

Los trabajadores que lleven menos de un año en la empresa disfrutarán de la parte proporcional del período de vacaciones que les corresponda en la época de su disfrute.

Artículo 24. Servicio militar.

Independientemente del derecho que tiene el personal a que le respete el puesto de trabajo durante el tiempo que dure su servicio militar y dos meses más, aquél que le lleve dos años prestando servicio al tiempo de ser incorporado al mismo tiene derecho a percibir, como si estuviese presente en el trabajo, el importe de dos gratificaciones extraordinarias de Navidad y verano.

Sección 2ª. Horas extraordinarias

Artículo 25. Horas extraordinarias.

El módulo para el cálculo de las horas extraordinarias es el salario hora individual, que se determina de la forma siguiente:

1. Se halla el precio normal a salario convenio. (Dicho precio se adjunta como columna 2 en el Anexo de tablas salariales).
2. A la hora normal se le incrementará un 25 por 100 que corresponde a las gratificaciones extraordinarias, lo que nos da el salario hora individual.
3. Hallado de la forma indicada anteriormente el salario hora individual, a éste se le incrementará un 75 por 100, lo que nos dará el valor de la hora extraordinaria.

Para las horas extraordinarias realizadas en domingos o festivos, el incremento a aplicar será del 150 por 100.

Ejemplo del cálculo para un dependiente:

1. Valor hora efectiva a salario convenio: 446 ptas.
2. Más 25 por 100 por pagas extraordinarias y beneficios: 112 ptas.

Total: 558 ptas.

3. Incremento 75 por 100: 418 ptas.

Valor hora extraordinaria dependiente: 976 ptas.

Fórmula simplificada:

Valor hora efectiva a salario convenio x 2.1875 ptas.

Sección 3ª. Ayudas económicas

Artículo 26. Incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente.

En caso de que un trabajador se encuentre de baja debido a enfermedad común o accidente, la empresa estará obligada a abonar el 25 por 100 de su salario, incrementado con la antigüedad que le corresponda, y hasta un límite de doce meses.

Artículo 27. Fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador en activo, la empresa abonará al cónyuge superviviente, si lo hubiera, o a los hijos menores de 18 años en la persona del mayor de ellos, el importe del último sueldo mensual percibido por el causante, siempre que éste llevase al servicio de la empresa un año como mínimo.

Si el fallecido llevase más de dos años trabajando en la empresa, serán dos las mensualidades a satisfacer a los mencionados derechohabientes.

Artículo 28. Escolar.

A partir del día primero de agosto de cada año, las empresas abonarán a los trabajadores que tengan hijos comprendidos entre las edades de 4 a 16 años, la cantidad única anual de 5.000 ptas. por cada hijo en el que concurren las citadas circunstancias de edad y escolaridad, que deberán justificar cuando la empresa así lo requiera.

Los topes de edad indicados deberán cumplirse dentro del correspondiente curso escolar.

Esta ayuda quedará sin efecto a partir del momento en que por disposición legal la enseñanza tenga carácter gratuito.

Artículo 29. Jubilación.

El trabajador que cause baja en la empresa por jubilación a los 64 años percibirá las siguientes ayudas según el tiempo de servicio en la misma: Una mensualidad del salario más la antigüedad, cuando lleve de diez a veinte años, cumplidos al servicio de la empresa en el momento de causar baja.

Dos mensualidades, si en el momento citado son de veinte a veinticinco años los cumplidos en el servicio.

Tres mensualidades, cuando los años cumplidos al servicio de la empresa sean más de veinticinco.

Artículo 30. De la interpretación y cumplimiento del convenio.

Los firmantes del presente convenio, en la representación que ostentan, confían que tanto las empresas como los trabajadores afectados, cumplirán fielmente las cláusulas pactadas.

Toda duda o divergencia que pudiera suscitar la interpretación de alguna de las cláusulas del convenio, se someterá al dictamen de la Comisión mixta y paritaria de vigilancia e interpretación, que emitirá su informe en el plazo de diez días hábiles.

Para el caso de que dicha Comisión no llegase a un acuerdo, las partes se someterán al criterio de la autoridad laboral.

La Comisión queda constituida por los siguientes miembros:

Por parte empresarial: Don José Pallardó Matalí, don Vicente García Gandía y don Luis Sanchis

Sempere.

Por parte trabajadora: Doña Manuela Casilda Rodríguez, doña María del Carmen Limón Galiot y doña María del Carmen Repulles Giménez.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

En cuanto a los contratos de formación en el trabajo, se acuerda que el período de enseñanza consista en un tercio de la jornada laboral.

DISPOSICIÓN FINAL.

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan que tanto en las deliberaciones como en el contenido de los acuerdos adoptados, se han cumplido los requisitos establecidos por las disposiciones vigentes.

ANEXO I.- Tabla salarial.

CATEGORÍA	PTAS./MES	PTAS./HORA
-----------	-----------	------------

Ingenieros y licenciados	104.084	686
Ayudante técnico	86.369	570
Maestro de instrucción	78.555	518
Graduado social	81.678	539
Auxiliar técnico sanitario	81.678	539
Encargado general	86.369	570
Jefe de personal	85.432	563
Jefe de ventas	85.432	563
Jefe de compras	85.432	563
Jefe de almacén	78.555	518
Jefe de sucursal	78.555	518
Jefe de grupo	75.384	498
Jefe de sección	73.732	486
Encargado de establecimiento	72.764	480
Viajante	70.903	467
Corredor de plaza	70.117	462
Dependiente mayor	74.321	491

Dependiente 67.619 446
Ayudante 58.530 386
Jefe de administración 90.120 594
Jefe de sección 81.679 538
Contable, cajero, taquimecanógrafo con idioma extranjero, oficial administrativo 73.235 482
Auxiliar administrativo de 20 o más años 69.183 456
Auxiliar administrativo de 18 a 20 años 61.809 408
Auxiliar de caja de 20 o más años 58.530 386
Auxiliar de caja de 18 a 20 años 64.488 425
Auxiliar de caja de 16 a 18 años 58.530 386
Dibujante 81.681 539
Escaparatista 76.494 504
Rotulista 70.903 467
Cortador 70.117 462
Ayudante de cortador 63.244 417
Profesional de oficio de primera 64.488 425
Profesional de oficio de segunda 61.813 408
Ayudante oficio, mozo especial., telefonista, empaquetadora, envasadora y embaladora 61.813 408
Conserje, cobrador, ordenanza o portero y vigilante o sereno 61.813 408
Personal de limpieza (según RD. 44/93, de 15 de enero, sobre SMI)
Formación de 17 años 25.780
Formación de 16 años 25.780
