



Convenio Colectivo Confección de Peletería de Vizcaya

ÁREA	Vizcaya	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	48000665011981	ACTUALIZACIÓN	1999/03/17
VIGENCIA	1999/01/01 — 1999/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOB 052		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-confeccion-de-peleteria-de-vizcaya/		

Resumen

Convenio Colectivo Confección De Peletería. Última actualización a: 17-03-1999 Vigencia de: 01-01-1999 a 31-12-1999. Duración UN AÑO. Última publicación en BOB 052.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOB Nº 052 - Miércoles, 17 de marzo de 1999)

Visto: El texto del Convenio Colectivo para el Sector de Confección de Peletería de Bizkaia, para 1999, con código de convenio número 4800665, suscrito con fecha 28 de diciembre de 1998, de una parte, por la Central Sindical ELA, y de la otra, por la Asociación de Peleteros del País Vasco -APPV-, presentado en esta Delegación de Trabajo el día 26 de enero de 1999, y observando que el convenio no conculca la legalidad vigente ni lesiona intereses a terceros, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, y Orden de 3 de noviembre de 1982, del Consejero de Trabajo, sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos.

Esta Delegación Territorial de Trabajo,.

Acuerda:

1.º Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio

Colectivo para el Sector de Confección de Peletería de Bizkaia.

2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

3.º Proceder a su correspondiente depósito en la Secretaría General de esta Delegación.

4.º Notificar la presente resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso ordinario ante el Director de Trabajo del Gobierno Vasco, en el plazo de 1 mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 107, en relación con el artículo 110, de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En Bilbao, a 18 de febrero de 1999.-El Delegado Territorial de Trabajo, Luis Fernando Picaza Cortés.

Artículo 1. Ambito de aplicación territorial funcional personal.

El presente Convenio colectivo Provincial afectará a todas las empresas con sus Centros de Trabajo en la Provincia de Bizkaia.

Comprende el presente Convenio a la totalidad de los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional, así como al personal que en adelante forme parte de sus plantillas. Quedan exceptuados los cargos de alta dirección, como Consejeros, los Representantes de Comercio y quienes en virtud de lo dispuesto en el artículo 7.º de la Ley de Contrato y actualmente artículo 1.º, párrafo 3.º, del Estatuto de los Trabajadores.

Este Convenio obliga a todas las empresas de la Industria de la Confección de Peletería, aprobadas por Orden del 20 de octubre de 1949 y Ordenanza Laboral para la Industria de la Piel. Aprobada por Orden de 22 de abril de 1977, asimismo, quedan incluidos los trabajadores del Comercio de Peletería.

Artículo 2. Vigencia, denuncia y revisión.

El presente Convenio, entrará en vigor el día de su firma, si bien sus efectos económicos se percibirán a partir del 1 de enero de 1999.

La vigencia de este Convenio estará comprendida entre el 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre de 1999.

Ambas partes acuerdan considerar denunciado el presente Convenio el 1 de noviembre de 1999, comprometiéndose a iniciar las negociaciones en el plazo de 15 días, a contar desde la entrega del anteproyecto por la Parte Social.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.

Subsistirán por tener tal concepto las mejoras económicas o de otra índole no comprendidas en el presente Convenio Colectivo que las empresas vinieran otorgando a sus productores, y las comprendidas serán absorbibles en el presente Convenio.

Artículo 4. Vacaciones.

A) Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas de una duración de 30 días naturales y consecutivas, comenzando su disfrute en días no festivos ni vísperas de fiesta.

B) Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio, julio, agosto y setiembre, siendo válido cualquier otro sentido que se establezca entre empresario y trabajadores.

C) Las vacaciones se distribuirán entre los trabajadores en turnos rotativos, quedando anulados cualquier derecho anterior para el disfrute de las mismas, excepto para los casados con hijos en edad escolar. Los turnos de las vacaciones deberán ser conocidos con 2 o 3 meses de antelación a su disfrute, de mutuo acuerdo, entre la empresa, trabajador y representante sindical, en aquellas empresas en que los tuviera.

El primer día de iniciación del disfrute será un lunes no festivo ni víspera de fiesta.

Artículo 5. Fiesta patronal.

Se disfrutará el día 26 de julio, Santa Ana (patrona de Peletería). Si cayera en fiesta, se añadiría 1 día más de vacaciones.

Artículo 6. Jornada laboral.

La jornada laboral para 1999 será de 1.780 horas, cuya distribución será:

A) En los meses de octubre, noviembre, diciembre, enero, febrero y marzo, se trabajará de lunes a viernes, 8 horas diarias y los sábados 4 horas.

B) En los meses de abril, mayo, junio, julio y setiembre, se trabajará el resto de las horas hasta cumplimentar las 1.780 horas, salvo que por Decreto Ley se imponga otra jornada, quedando de acuerdo ambas partes empresa y trabajadores, en la distribución de las mismas. El personal del Comercio de la Piel, acordará en cada centro de trabajo la distribución de la Jornada Laboral.

Artículo 7. Servicio militar.

A todo el personal que se encuentre cumpliendo el Servicio militar se le abonará todas las gratificaciones extraordinarias.

El trabajador tiene derecho a que se le respete su puesto de trabajo durante su estancia en el Servicio militar, debiéndose incorporar al mismo en el plazo máximo de 2 meses, a partir de la fecha de su licenciamiento. Igualmente podrán, si lo desean, dejar de trabajar con 1 mes de antelación a filas, avisando con 1 mes de antelación.

Artículo 8. Horas extraordinarias.

Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75% sobre el salario de cada hora ordinaria, a excepción de las trabajadas en domingos y festivos que serán del 150%.

Conscientes de la gravedad ocasionada por el paro existente, las partes firmantes se comprometen a suprimir las horas extraordinarias, salvo casos excepcionales.

Artículo 9. Antigüedad.

El plus de antigüedad para todos los trabajadores se regulará por la siguiente tabla. La antigüedad se computará desde el primer día de trabajo en la empresa.

Años - %:

2, 3, 4, 5, 6: 4.

7, 8, 9, 10, 11: 12.

12, 13, 14, 15, 16: 20.

17, 18, 19, 20, 21: 28.

22, 23, 24, 25, 26: 36.

27, 28, 29, 30, 31: 44.

32, 33, 34, 35, 36: 52.

37, 38, 39, 40, 41: 60.

Artículo 10. Pagas extraordinarias.

Todos los Trabajadores, sin distinción de categorías, recibirán 2 pagas extraordinarias, en verano (julio) y en Navidad (diciembre), consistente en 30 días de salario de convenio, más antigüedad si devengara.

Paga de beneficios.

Las empresas establecerán para su personal un sistema de gratificación variable en función de las ventas, del modo que mejor se adapte a la organización específica de cada establecimiento, sin que esta gratificación variable sea en ningún caso inferior a una mensualidad de salario real, liquidándose dicha gratificación en el transcurso del primer trimestre del año.

Artículo 11. Ayuda familiar y transporte.

Todos los trabajadores sin distinción de categoría, percibirán mensualmente 2 pluses extra salariales (ayuda familiar y transportes) por importe de 4.927 pesetas el primero, cuando estuviera casado o tuviera familiares a su cargo.

Para el plus de transporte, el importe será la suma de los correspondientes billetes de su recorrido, para percibir el plus de transporte será condición imprescindible residir a 2 o más kilómetros del puesto de trabajo.

Artículo 12. Trabajos de categoría superior.

El trabajador que desempeñe una plaza de categoría superior a la que tenga asignada salvo que sea con carácter accidental y en igualdad de rendimientos, percibirá el sueldo que en aquélla le corresponda sin perjuicio de la obligación de la empresa de cubrir vacantes en la forma reglamentaria en el plazo improrrogable de 3 meses.

Artículo 13. Revisión médica.

Las empresas están obligadas a realizar a lo largo del año a todos los trabajadores, una revisión médica.

Dicha revisión se hará en los servicios que dispone el Ministerio de Trabajo sito en el Polígono de la Paz (Cruces-Barakaldo).

Artículo 14. Ropa de trabajo.

La empresa entregará a cada trabajador 2 prendas de trabajo por año, siendo de uso obligatorio durante la jornada de trabajo y adecuadas al trabajo que realizan y a la época del año.

Artículo 15. Condiciones especiales de la mujer.

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo, tendrá una duración de 16 semanas distribuidas a opción de la interesada.

No se computarán como faltas de asistencia a los efectos del apartado D) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, estas ausencias debidas a la maternidad.

Asimismo tendrán derecho a reintegro automático tras la excedencia por maternidad.

La mujer trabajadora, durante el periodo de lactancia, disfrutará de un permiso diario retribuido de 2 horas, distribuidas a convenir a fin de atender al hijo, dicho permiso tendrá una duración de 5 meses subsiguientes al parto.

Las empresas procurarán, dentro de sus posibilidades, acomodar a las trabajadoras en otro puesto de trabajo, durante el embarazo, cuando el que ocupe habitualmente sea nocivo para su estado.

En caso de asistencia al Médico de cabecera, la empresa abonará 16 horas/año, a todo el personal.

Artículo 16. Periodo de aprendizaje.

En materia de aprendizaje se estará en lo que dispone el desarrollo de lo previsto en la Ley del 15 de marzo de 1980 (Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 17. Formación profesional.

Se prestará especialmente atención a la especialización profesional, entendiéndose que la estabilidad de la plantilla es positiva para la calidad de relaciones laborales, y mejora en definitiva del sector.

Todo trabajador que realice estudios oficiales, reconocidos, disfrutará del tiempo que disponga para tales casos la Legislación Vigente.

Todas las notas y avisos de la Dirección de la empresa a los trabajadores se redactarán en Euskera y Castellano. Asimismo, las empresas abonarán el gasto de matrícula actualizada en cada momento, por la Escuela Oficial de Idiomas (Deusto-Bilbao, y del texto oficial del curso a todos aquellos trabajadores que estudien Euskera y aprueben el curso correspondiente.

Artículo 18. Licencias y permisos.

A) Fallecimiento del cónyuge, 3 días naturales.

B) Fallecimiento de padres, hijos y hermanos consanguíneos o afines, 3 días naturales; nietos y abuelos, 2 días naturales.

C) Enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres e hijos, 2 días naturales; abuelos, nietos y hermanos, 2 días naturales.

D) Alumbramiento de la esposa, 2 días naturales.

E) Matrimonio de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos, 1 día natural.

F) Matrimonio del trabajador, 20 días naturales.

Los trabajadores dispondrán de 2 días más por traslado, en los apartados, A), B) y C), previa justificación.

Artículo 19. Compromiso de las partes.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen expresamente a erradicar el trabajo efectuado por empresas no legalizadas formalmente ante la Administración en el Orden Fiscal, Laboral, Administrativo, etc.

Las empresas evitarán dar trabajo fuera del centro de trabajo a personas ajenas a la plantilla, en todas las épocas del año tratando de fomentar el empleo legal dentro del sector.

Artículo 20. Comisión mixta.

Estará formada por un Representante de cada Central Sindical firmantes y el mismo número de representantes de la parte Empresarial.

Se reunirán cuantas veces sea necesario y como mínimo, cada 3 meses.

La convocatoria, así como los acuerdos de esta Comisión, requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple de cada una de las Representaciones.

Esta Comisión tendrá a su cargo las siguientes funciones:

A) Interpretación del presente Convenio por vía general, quien podrá solicitar cuanto tenga de interés directo en dicha interpretación.

B) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio.

C) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de la competencia que a este respecto corresponda a la Inspección de Trabajo.

Artículo 21. Jubilación.

Al producirse la jubilación de un trabajador en el periodo reglamentario, con más de 20 años de servicio en la empresa, percibirá de la misma el importe de 3 mensualidad.

Al objeto de premiar la jubilación anticipada, con 20 años de servicio o más al servicio de la empresa, una gratificación resultante de las siguientes escalas.

Prejubilación:

5 años antes del periodo reglamentario: 15 mensualidades.

4 años antes del periodo reglamentario: 12 mensualidades.

3 años antes del periodo reglamentario: 9 mensualidades.

2 años antes del periodo reglamentario: 7 mensualidades.

1 año antes del periodo reglamentario: 4 mensualidades.

Artículo 22. Dietas.

A los viajantes, chóferes y demás personal que le confiera alguna misión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, se le abonarán los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes. El personal que viaje ocasionalmente percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades.

Dieta completa: 4.970 pesetas.

Comida: 1.887 pesetas.

Cena: 1.354 pesetas.

Dormir: 1.354 pesetas.

Desayuno: 450 pesetas.

Artículo 23. Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento del trabajador perteneciente a la empresa ésta satisfará a sus derecho habientes el importe de 2 mensualidades.

Artículo 24. Excedencias.

El trabajador con una antigüedad de al menos 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de hasta 5 años.

Si el periodo de excedencia solicitado no fuese superior a 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de hasta 5 años.

Si el periodo de excedencia solicitado no fuese superior a 1 año, la empresa estará obligada al terminar la excedencia a admitir al excedente en el puesto que ocupaba anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva en el contrato de la persona que viniera a sustituir al excedente.

Si se prorroga por 6 meses, la empresa vendrá obligada a reservar su puesto de trabajo durante dicho periodo, siendo el periodo máximo de autorización con reserva del puesto de trabajo de 1 año y medio.

Artículo 25. Contratos para la formación.

Los contratos de trabajo para la formación que se celebren, tendrán una duración mínima de 6 meses y máxima de 3 años.

Los trabajadores contratados percibirán, durante el primer año de vigencia del contrato, una retribución de 1.727 pesetas diarias, independientemente del tiempo que se dedique a la enseñanza, la cual no podrá ser inferior a 1/4, ni superior a 1/2, de la jornada global. A partir del primer año la retribución será la establecida en el Convenio Colectivo.

Artículo 26. Derechos sindicales.

Los Delegados Sindicales dispondrán de 16 horas mensuales, retribuidas como realmente trabajadas, a fin de dedicarlas a la resolución de los problemas planteados, tanto dentro como fuera de la empresa, ampliándose

dichas horas más, para casos extraordinarios tales como congresos, reuniones, confederales, etc.

Estas ampliaciones extraordinarias de 10 horas serán otorgadas discrecionalmente por la empresa según las circunstancias.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

El personal obrero de peletería que ostente la categoría profesional de ayudante, cuando cumpla la edad de 20 años y tenga un mínimo de 2 años de antigüedad en la empresa, pasará automáticamente a la categoría inmediata superior que figura en la tabla anexa.

A partir de la firma del presente Convenio se creará una comisión constituida en el seno de la empresa y formada por 2 representantes de la misma, 2 representantes sindicales de los trabajadores y el oficial de primera de mayor antigüedad de la especialidad sobre la que verse el examen. Además por la subsiguiente creación de los datos necesarios y exigibles a cada categoría correspondiente a la siguientes tabla salarial. El incremento salarial para 1999 será del 2%, sobre la tabla del anterior convenio, (el de 1995).

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1999.

PERSONAL TECNICO NO TITULADO	
Encargado o Maestro	123.477
Patronista	115.542
PERSONAL OBRERO DE PELETERIA	
Encargado, repasadora	121.842
Oficial cortador de 1. ^a	115.542
Oficial cortador de 2. ^a	102.700
Oficial cortador de 3. ^a	96.191
Ayudante cortador	87.444
Oficial maquinista especial	111.261
Oficial maquinista o forrador de 1. ^a	102.700
Oficial maquinista o forrador de 2. ^a	98.421
Oficial maquinista o forrador de 3. ^a	89.860
Peón	85.589
Aprendiz de 1. ^a año	65.457
Aprendiz de 2. ^a año	75.325
Personal administrativo	
Jefe de sección	152.545
Jefe de negociado	141.849
Oficial de 1. ^a	107.173
Auxiliar	94.141
Aspirante de 16 años	65.457
Aspirante de 17 años	75.325
Telefonista	94.141
PERSONAL MERCANTIL	
Viajante	91.000
PERSONAL SUBALTERNO	
Ordenanza	91.001
Mozo de almacén	91.001
Botones o recadero de 16 años	56.790
Botones o recadero de 17 años	77.015
Conductor	121.472
Mujer de limpieza (por horas)	579
COMERCIO	
Encargado de establecimiento	105.921
Dependiente de 22 a 25 años	88.542
Dependiente de más de 25 años	97.827
Ayudante de dependiente	80.328