



# Convenio Colectivo Confección de Piel, Ante, Napa y Doble Faz de Murcia

ÁREA	Murcia	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	30000295011988	ACTUALIZACIÓN	1991/03/30
VIGENCIA	1991/01/01 — 1992/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BORM		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-confeccion-de-piel-ante-napa-y-doble-faz-de-c-autonoma-de-murcia/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-confeccion-de-piel-ante-napa-y-doble-faz-de-c-autonoma-de-murcia/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Confección De Piel, Ante, Napa y Doble Faz. Última actualización a: 30-03-1991  
Vigencia de: 01-01-1991 a 31-12-1992. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BORM.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BORM de 30 de agosto de 1991)

## SECCIÓN 1.ª

### Artículo 1.º Ambito territorial.

El presente Convenio colectivo es de aplicación obligatoria para todas las actividades que se citan en el artículo siguiente, y se desarrollen en el territorio de la Comunidad Autónoma de Murcia.

Se aplicará asimismo a los centros establecidos en la Comunidad Autónoma de Murcia, aun cuando las empresas afectadas estuvieran domiciliadas socialmente en otras Comunidades del Estado español no afectadas por el presente Convenio colectivo, así como los centros de trabajo trasladados desde otras provincias y las empresas de nueva creación.

## **Artículo 2.º Ambito funcional.**

El presente Convenio colectivo obliga a todas las empresas comprendidas en el ámbito de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Piel de 22 de abril de 1977, que están integradas en el sector de Confección de Piel, Ante, Napa y Doble Faz.

## **Artículo 3.º Ambito personal.**

El presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores que se encuentran actualmente en las empresas incluidas en el ámbito funcional, así como al personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas y al de las empresas de nueva creación.

Quedan excluidas aquellas personas que, según la normativa vigente en cada momento, no tengan carácter de trabajadores.

## **SECCIÓN 2.ª**

---

### **Artículo 4.º Vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1991 en los términos que se acuerdan en el artículo 10 del presente Convenio.

### **Artículo 5.º Duración.**

El presente Convenio finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 1992.

### **Artículo 6.º Rescisión y revisión.**

La denuncia del Convenio se hará con dos meses de antelación a la fecha de caducidad.

## **SECCIÓN 3.ª**

---

### **Artículo 7.º Naturaleza de las condiciones pactadas.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

### **Artículo 8.º Compensación.**

En materia de compensación y de absorción, se podrá absorber los aumentos voluntarios concedidos por las empresas desde el 1 de enero de 1989 y anteriores, si los hubiere.

## **Artículo 9.º Garantía «ad personam».**

Se respetarán las condiciones personales que excedan del pacto en su contenido económico, globalmente consideradas y en cómputo anual, manteniéndose estrictamente «ad personam».

## **SECCIÓN 4.ª**

---

### **Artículo 10. Condiciones económicas.**

En materia salarial se acuerda lo siguiente:

A) Aplicar sobre los salarios a 31 de diciembre de 1990, un incremento del 7 por 100, cuyo resultado será los salarios para el año 1991 (anexo I).

B) Al mismo tiempo, se acuerdan los salarios para el año 1992, que consistirán en una subida del I.P.C. del año 1991 (incluida revisión salarial si la hubiere) más un punto.

C) Para el abono de los atrasos resultantes de la aplicación desde 1 de enero de 1992, se establece como fecha tope al mes siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

En el supuesto caso de no ser abonados dentro de este plazo, las empresas de acuerdo con los trabajadores, deberán formalizar por escrito el pago aplazado, sin recargo alguno, indicando la fecha en la que serán abonados.

Tanto el incumplimiento del acuerdo, si lo hubiere, como el del plazo de los 30 días supondrá un incremento del 10 por 100 mensual sobre el total de los atrasos.

### **Artículo 11. Jornada laboral.**

La jornada laboral será de lunes a viernes, siendo de 39 horas y 30 minutos semanales para la jornada partida, y de 38 horas y 15 minutos para la jornada continuada, ambos de trabajo efectivo. No obstante, la parte empresarial propone la conveniencia de que la jornada actual en cómputo semanal se modifique a jornada anual.

La representación sindical manifiesta su postura abierta a negociar este tema, siempre y cuando no suponga un incremento de jornada en relación con la jornada actual.

### **Artículo 12. Vacaciones.**

Las vacaciones, que habrán de fijarse de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, serán de 31 días naturales, de los que al menos tres semanas ininterrumpidas se disfrutarán entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, dejando la posibilidad de acuerdo entre los trabajadores y los empresarios, garantizando en este caso un mínimo de dos semanas ininterrumpidas del 1 de julio al 31 de agosto, siempre dentro del mismo mes. Las empresas comunicarán a los trabajadores con dos meses de antelación la fecha de disfrute de las vacaciones; caso de no existir tal comunicación, el trabajador, previa comunicación a la empresa, podrá ejercer su derecho al disfrute de las mismas en los primeros 21 días de agosto. El resto de las vacaciones del año, de no haberse comunicado por la empresa a los trabajadores, éstos podrán disfrutarlas dentro de la última quincena de diciembre. En todo caso, las vacaciones se iniciarán en lunes.

### **Artículo 13. Antigüedad.**

La antigüedad se establece en trienios al 3 por 100 del salario de Convenio.

### **Artículo 14. Beneficios.**

La participación en beneficios se establece en un 10 por 100 del salario de Convenio, gratificaciones extraordinarias y antigüedad. Su abono se hará mensualmente, siendo un 7 por 100 fijo; el 3 por 100 restante, sujeto a absentismo, se abonará cuando el índice mensual de absentismo no supere el 7 por 100 individualmente. Se acuerda incluir tabla de cálculo junto a tabla de salario base.

### **Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.**

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y de verano, consistirán cada una de ellas en el pago de 30 días de salario a actividad normal y antigüedad. Se fija para el abono de la paga extraordinaria de verano la primera quincena de julio, y para la de Navidad el día 20 de diciembre.

### **Artículo 16. Absentismo.**

Se establece una paga trimestral consistente en tres días de salario base, siempre y cuando el índice colectivo de absentismo no supere el 3 por 100 del total de horas laborales realizadas en ese trimestre. Se excluye del concepto de absentismo todos los que por ley no estén considerados como tal absentismo, las horas sindicales, permisos retribuidos, la I.L.T. con hospitalización.

Si a la finalización del trimestre la empresa no acredita la no procedencia del abono mediante datos para su comprobación por los trabajadores, éste será abonado de forma automática.

### **Artículo 17. Revisión salarial.**

Cuando el I.P.C. supere el 7 por 100 en el período entre el 1 de enero de 1991 y el 31 de diciembre del mismo año, se procederá a la revisión salarial en la misma cuantía que supere el 7 por 100, abonándose a los trabajadores el porcentaje correspondiente por todos los conceptos salariales.

Cuando el I.P.C. supere lo acordado como incremento salarial para 1992 en el período entre el 1 de enero de 1992 y el 31 de diciembre del mismo año, se procederá a la revisión salarial en la misma cuantía que supere lo acordado como incremento salarial para 1992, abonándose a los trabajadores el porcentaje correspondiente por todos los conceptos salariales.

Para las revisiones salariales de 1991 y 1992, con retroactividad al 1 de enero, se reunirá la Comisión negociadora de este Convenio, una vez hecho público el I.P.C. del año correspondiente por el I.N.E., para la elaboración de la tabla salarial. Para el abono de esta revisión, si la hubiere, se estará a lo establecido en el artículo 10, apartado C) de este Convenio. Las tablas resultantes de tal revisión serán la base para la aplicación del incremento salarial pactado para 1992 y 1993.

## **SECCIÓN 5.ª**

---

### **Artículo 18. Organización del trabajo.**

En este apartado se hace referencia expresa a lo establecido en la Ordenanza Laboral de la Piel de 22 de abril de 1977.

## **SECCIÓN 6.ª**

---

### **Artículo 19. Indemnización por contrato.**

Los trabajadores contratados al amparo del R.D. 2104/1984 percibirán a la finalización del contrato una indemnización consistente en un día de salario por cada mes que haya prestado servicio en la empresa.

### **Artículo 20. Premios de jubilación.**

Los trabajadores que, con un mínimo de antigüedad de 10 años de servicio en las empresas, opten por la jubilación a partir de los 60 años, y hasta los 65, percibirán un premio de jubilación al cesar por tal causa, de acuerdo con el siguiente baremo:

- A los 60 años: 60 días de salario Convenio.
- A los 61 años: 58,5 días de salario Convenio.
- A los 62 años: 57 días de salario Convenio.
- A los 63 años: 55,5 días de salario Convenio.
- A los 64 años: 54 días de salario Convenio.
- A los 65 años: 52,5 días de salario Convenio.

### **Artículo 21. Accidente de trabajo y hospitalización.**

En los casos de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común que suponga hospitalización, la empresa abonará a los trabajadores afectados, desde el día decimosexto de la baja (inclusive), y hasta un máximo de tres meses a partir de ese día, un complemento equivalente a la cantidad que reste entre lo percibido en concepto de subsidio y hasta completar el 100 por 100 de su salario real en activo, siempre que tengan cubiertas las cotizaciones correspondientes al período de carencia. Este complemento se abonará como concepto no cotizable.

Igual complemento se abonará en los casos de I.L.T. derivada de accidente de trabajo, desde el primer día de la baja y hasta un máximo de tres meses, aunque no precise de hospitalización.

### **Artículo 22. Revisiones médicas.**

Las empresas están obligadas a realizar una revisión médica anual a todo el personal, y una más al personal que lo solicite.

## **Artículo 23. Horas de visita médica.**

Se retribuirán como trabajadas ocho horas al año de visita al médico, bien sea al especialista o al de cabecera, indistintamente, siempre que se justifique.

## **Artículo 24. Prendas de trabajo.**

Todas las empresas vendrán obligadas a facilitar a sus trabajadores guardapolvos, monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen, en cuantía de dos al año.

En caso de no ser facilitada la prenda de trabajo por el empresario, el trabajador podrá comprarla y solicitar su abono mediante justificante.

## **Artículo 25. No discriminación por razón de sexo.**

Las empresas estarán obligadas a pagar por prestación de un trabajo igual, el mismo salario, tanto por salario Convenio como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

## **Artículo 26. Servicio militar.**

Durante la prestación del servicio militar o la prestación del servicio social sustitutorio por objeción de conciencia, los trabajadores tendrán reservados sus puestos de trabajo, quedando interrumpidos los contratos temporales vigentes a la iniciación del mismo.

Asimismo, tendrán los trabajadores derecho a percibir las pagas extraordinarias en julio y diciembre, durante la prestación de los citados servicios.

En caso de que el trabajador disfrute de un permiso, se le facilitará trabajo en la empresa, si así lo solicita él.

## **Artículo 27. Permisos.**

Todos los permisos establecidos en los artículos 63, 64 y 65 de la Ordenanza Laboral de la Piel, de 22 de abril de 1977, serán retribuidos. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, ampliándose este permiso al cónyuge, en el bien entendido de que sólo puede disfrutarlo uno de los dos.

Todos los trabajadores disfrutarán de un día de permiso retribuido anual, con carácter individual, notificándose a la empresa con ocho días de antelación.

## **Artículo 28. Excedencia por maternidad.**

En los casos de excedencia por maternidad solicitada, y cuando sea igual o superior a un año e inferior a tres, tendrá que ser concedida por la empresa y ejercitada por la interesada dentro de los cuatro meses siguientes al alumbramiento, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. La trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

## **SECCIÓN 7.ª**

---

### **Artículo 29. Secciones sindicales.**

Se reconoce la existencia de las secciones sindicales de empresa en todas aquellas que tengan un mínimo de quince afiliados de una misma central sindical. El Delegado sindical será reconocido como portavoz del sindicato en la empresa.

### **Artículo 30. Acumulación de horas.**

A nivel de centro de trabajo, los Delegados o miembros de Comité de empresa podrán renunciar a parte del crédito de horas sindicales que la Ley les reconozca a favor de otros u otro Delegado o miembro de Comité de empresa del mismo centro de trabajo, con el límite máximo del 50 por 100.

### **Artículo 31. Creación de los Comités de seguridad e higiene.**

En las empresas con un mínimo de 50 trabajadores, se creará el Comité de seguridad e higiene en el trabajo, con las atribuciones y derechos establecidos en la Ley 9-III-1971; en el resto de empresas se creará la figura del Delegado de seguridad e higiene en el trabajo.

De conformidad con los artículos 32 y siguientes de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los locales deberán mantenerse siempre en buen estado de aseo, para lo que se realizarán todas las limpiezas necesarias. Asimismo, los aseos y servicios se conservarán limpios y en buen estado de uso, dotados de las debidas condiciones y elementos necesarios.

## **SECCIÓN 8.ª**

---

### **Artículo 32. Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y mediación.**

Para la interpretación, vigilancia y mediación del presente Convenio, se crea una Comisión paritaria formada por las personas que elijan ambas representaciones de entre sus miembros.

Esta Comisión estará compuesta por: tres representantes de Comisiones Obreras y uno de la Unión General de Trabajadores, y cuatro representantes de los empresarios, que serán designados de entre los que formaron parte de la Comisión negociadora del Convenio.

Podrán incorporarse a la Comisión paritaria del Convenio, los asesores o técnicos que estimen oportuno ambas representaciones, con voz pero sin voto.

### **Artículo 33. Funciones de la Comisión paritaria.**

Esta Comisión tendrá como funciones específicas las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Conocimiento de los expedientes de crisis del sector.

d) Control y persecución de empresas no legalizadas que se dediquen a actividades afectadas por el presente Convenio. A tal fin, ambas partes adoptan el compromiso de elevar conjuntamente y por mediación de la Comisión paritaria, ante los organismos correspondientes, la información que proceda, en que se ponga de manifiesto la voluntad de las partes de hacer lo posible por acabar con la economía sumergida.

Cualquiera de las partes podrá convocar a esta Comisión negociadora, con 10 días de antelación, cuando se observe alguna irregularidad trascendente que afecte al cumplimiento de este Convenio.

## **Artículo 34. Procedimiento de las convocatorias de reuniones.**

Los representantes empresariales y de los trabajadores, podrán someter a la Comisión paritaria, cualquier asunto en materia de su competencia, exponiendo por escrito al objeto de que se incluya en el orden del día de la próxima reunión, el tema que interese.

La Comisión se reunirá, cuando sea convocada por alguna de las partes, en el plazo máximo de diez días.

Se entenderá que existe quórum cuando asista como mínimo el 50 por 100 de ambas representaciones.

De las reuniones de la Comisión paritaria se levantará acta de la sesión que recoja los acuerdos alcanzados y las posturas, en su caso, de cada una de las representaciones.

## **Artículo 35.**

En ningún caso las funciones de la Comisión paritaria obstaculizarán el libre ejercicio de acciones jurisdiccionales administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales vigentes.

## **Artículo 36. Garantías de los miembros de la Comisión.**

A los trabajadores miembros de la Comisión paritaria se les computarán las horas invertidas en reuniones de la misma como si fueran trabajadas, y no entrarán en el cómputo de horas sindicales.

## **DISPOSICIONES FINALES.**

---

Primera

Se respetarán y mantendrán todas las situaciones laborales, económicas y sociales, individuales o colectivas que existieran a la entrada en vigor de este Convenio, siempre que superen o no figuren en el mismo.

Segunda

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel de Orden de 22 de abril de 1977.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL.**

---

Ambas partes se comprometen a, en el más breve plazo de tiempo posible, constituir la Comisión de seguimiento de la economía sumergida en el sector, en la cual estén representados sindicatos, empresarios y

Administración.

## **DISPOSICIÓN ESPECIAL.- Canon de negociación.**

---

Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las empresas descontarán de la retribución de los trabajadores incluidos en su ámbito de negociación, la cantidad equivalente al 2 por 100 sobre la retribución bruta de una mensualidad por cada trabajador, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberá ser ingresada a nombre de las organizaciones sindicales negociantes del presente Convenio, en la cuenta que éstas indiquen al efecto, siempre que los trabajadores no hayan manifestado previa y expresamente su disconformidad. Las cantidades resultantes se distribuirán entre las organizaciones sindicales que han participado en la negociación del Convenio, en proporción al número de representantes en la Comisión negociadora.

El canon de negociación deberá descontarse desde la fecha de aplicación del Convenio en las empresas y hasta 60 días después de la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

## **ANEXO I - Tablas salariales para el año 1991.**

---

El texto de referencia no está disponible. Póngase en contacto con:

ServiConvenios.COM

Tel: 91.603.02.49

REVISIÓN SALARIAL (BORM de 29 de mayo de 1992)

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 1991-1992

---

CATEGORÍAS SALARIO SALARIO 7% 10%

1991 1992 (+6,5%)

BENEFICIOS

---

Encargado general 2.643 2.815 229 328

Encargado de sección 2.575 2.742 224 319

Patronista 2.575 2.742 224 319

Auxiliar de patronista 2.128 2.266 185 264

Clasificador 2.218 2.362 193 275

Marcador 2.231 2.376 194 277

Marcador-cortador de primera 2.314 2.464 201 287

Marcador-cortador de segunda 2.162 2.303 188 268

Cortador 2.218 2.362 193 275

Repasador corte 2.156 2.296 187 267

Repasador confección 2.218 2.362 193 275

Marcador-cortador forros 2.176 2.317 189 270  
Poste primera 2.437 2.595 212 302  
Poste segunda 2.162 2.303 188 268  
Maquinista de primera 2.314 2.464 201 287  
Maquinista de segunda 2.162 2.303 188 268  
Polivalente 2.252 2.398 195 279  
Distribuidor de taller 2.314 2.464 201 287  
Forradora 2.073 2.208 180 257  
Planchadora 2.156 2.296 187 267  
Auxiliar planchador 2.025 2.157 176 251  
Controlador de prendas terminadas 2.224 2.369 193 276  
Oficial de almacén 2.128 2.266 185 264  
Mozo de almacén 2.025 2.157 176 251  
Trabajador menor de 18 años 1.164 1.240 101 144  
Oficial administrativo de primera 2.575 2.742 224 319  
Oficial administrativo de segunda 2.369 2.523 206 294  
Auxiliar administrativo 2.025 2.157 176 251  
Ayudante 2.025 2.157 176 251

---