

Convenio Colectivo Industria de Marroquinería y Similares de Zaragoza

ÁREA	Zaragoza	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	50001335011982	ACTUALIZACIÓN	2001/12/11
VIGENCIA	1998/01/01 — 2001/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 283		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industria-de-marroquineria-y-similares-de-zaragoza/		

Resumen

Convenio Colectivo Industria De Marroquinería y Similares. Última actualización a: 11-12-2001
Vigencia de: 01-01-1998 a 31-12-2001. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOP 283.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 283, 11 diciembre 2001)

RESOLUCION del Servicio de Relaciones Laborales por la que se acuerda la publicación del convenio colectivo del sector Industria de Marroquinería y Similares.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Industria de Marroquinería y Similares (número de código 5001315), suscrito el día 17 de julio de 2001, de una parte por la Asociación de Empresarios, y de otra por FITECA-CC.OO. y FIA-UGT, recibido en este Servicio el día 14 de noviembre de 2001, y de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, Este Servicio de Relaciones Laborales acuerda:

Primero. - Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. - Disponer su publicación en el BOP.



Zaragoza, 21 de noviembre de 2001. – La jefa del Servicio de Relaciones Laborales, Palmira Vicente Sanz.

CAPÍTULO PRIMERO NORMAS GENERALES

SECCIÓN 1.ª - Objeto, carácter y legislación supletoria

Artículo 1.º Objeto.

El presente convenio tiene como objeto la regulación de las condiciones de trabajo y productividad en las empresas de cuero, repujados, marroquinería y estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionaría, talabartería, artículos de deporte, artículos de viaje y botería, y todos aquellos trabajos que tengan que ver con la piel y el cuero, así como la mejora del nivel de vida de los trabajadores, el incremento de la productividad, complementando los extremos que se recogen, las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra disposición análoga vigente en la actualidad aplicable a las industrias de que se deja hecha mención.

Artículo 2.º Carácter.

Las condiciones de trabajo que en él se estipulan tienen carácter de mínimas y, en su virtud, son nulos y no surtirán efecto alguno entre las partes los pactos o cláusulas que, individual o colectivamente, impliquen condiciones menos favorables para los trabajadores.

Artículo 3.º Legislación supletoria.

En lo no previsto por el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación.

SECCIÓN 2.º - Vigencia, duración, prórroga y denuncia

Artículo 4.º Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor el día en que se publique en el BOP. No obstante, surtirá plenos efectos a partir del 1 de enero de 1998.



Artículo 5.º Duración.

El presente convenio finalizará su vigencia el 31 de diciembre del año 2001, prorrogándose este convenio, salvo firma de uno nuevo.

Artículo 6.º Denuncia.

Serán competentes para denunciar el convenio cualquiera de las partes que lo suscriben. La denuncia deberá presentarse con una antelación mínima de dos meses a la terminación del mismo, por escrito a la otra parte, remitiendo copia a la autoridad laboral competente.

SECCIÓN 3.ª - Ambito territorial, funcional y personal

Artículo 7.º Ambito territorial.

El presente convenio es de aplicación obligatoria en Zaragoza, capital y provincia.

Artículo 8.º Ambito funcional.

El texto de este convenio obliga a todas las empresas dedicadas a las actividades relacionadas en el artículo 1, con excepción de aquellas que tengan convenio propio o estén acogidas a otros convenios colectivos vigentes.

Artículo 9.º Ambito personal.

Este convenio comprende a la totalidad de los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional, así como al personal que en adelante forme parte de las plantillas.

SECCIÓN 4.ª - Compensación, absorbilidad y garantía “ad personam”

Artículo 10. Naturaleza de las condiciones pactadas.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.



Artículo 11. Absorbilidad.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente y sumados a los vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las nuevas mejoras pactadas en el presente convenio.

Artículo 12. Garantía “ad personam”.

Se respetarán las situaciones personales que, globalmente consideradas, excedan de las actuales en su contenido, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Artículo 13. Cláusula de no aplicación régimen salarial.

El incremento salarial pactado en el presente convenio podrá no aplicarse en todo o en parte en el caso de aquellas empresas que atraviesen por graves dificultades económicas o pérdidas.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores y la comisión paritaria del convenio.

De no existir representantes de los trabajadores, la empresa formulará directamente la petición a la comisión paritaria, acompañando en todo caso los siguientes documentos:

- a) Memoria justificativa de la solicitud.
- b) Documentación que acredite la causa invocada, entre la que necesariamente figurará la presentada por la empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, Registro Mercantil, etc.), referida a los dos últimos ejercicios.
- c) Propuesta salarial alternativa y posible pacto de recuperación.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de quince días, que podrá ser notificado a la comisión paritaria del convenio para adquirir eficacia plena.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la empresa, la cuestión se elevará a la comisión paritaria del convenio, que será la competente para resolver en definitiva y en su caso fijar las condiciones salariales alternativas.

Si la comisión paritaria no lograra un acuerdo se someterá la cuestión a arbitraje.

El arbitraje será designado por la comisión paritaria en el plazo de quince días a partir de la fecha de la resolución donde se constate el desacuerdo.



Artículo 14.

En el supuesto de que el organismo competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos esenciales del convenio, quedará sin eficacia practica.

CAPÍTULO SEGUNDO

Artículo 15. Comisión paritaria.

Para la interpretación, vigilancia y mediación del presente convenio, se crea una comisión paritaria, de la que será presidente la persona que elijan ambas representaciones de entre sus miembros.

Esta comisión está compuesta por:

- a) Dos representantes de cada una de las partes negociadoras, elegidos entre sus miembros y sus correspondientes suplentes.
- b) Podrán incorporarse a la comisión paritaria los asesores o técnicos que estimen convenientes ambas representaciones, con voz pero sin voto.

Artículo 16. 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) Cualesquiera otras que en su caso determinen las disposiciones vigentes en materia de convenios colectivos y disposiciones concordantes.

Artículo 17. Procedimiento de las convocatorias y reuniones.

1. La representación empresarial y los trabajadores podrán someter a la comisión paritaria cualquier asunto en materia de su competencia, dirigiéndose al presidente de aquella, exponiendo en escrito razonado, al objeto de que se incluya en el orden del día de la próxima reunión el tema que interesa.
2. La comisión se reunirá en el lugar y local que a tal efecto se indique y habilite, debiendo comunicarlo a la sede social de las partes.
3. Para constituirse válidamente la comisión deberán estar presentes como mínimo dos miembros de la representación social y otros dos de la patronal.
4. Reunida la comisión paritaria el día y lugar señalado en la convocatoria, entenderán de los temas de objeto



de la misma, adoptándose los acuerdos que estimen convenientes.

5. De las reuniones de la comisión paritaria, en pleno o por comisión o por ponencia delegada, se levantarán las actas que recojan los acuerdos obtenidos y las posturas, en su caso, de cada una de las representaciones.

Artículo 18. Competencia.

Las funciones y actividades de la comisión paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas o contenciosas, pudiendo renunciar en todo momento cualquiera de las partes a la comisión paritaria.

CAPÍTULO TERCERO RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 19. Contratación.

Contrato eventual:

Son trabajadores eventuales aquellos contratados para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que así conste por escrito.

El contrato tendrá una duración máxima de doce meses, consecutivos o alternos, en un período de dieciocho meses desde la fecha de su inicio, con una única prórroga dentro de este período, de modo que pasarán a tener la consideración de indefinidos los que superen dicha duración máxima.

Se entenderá como contrato con una misma empresa el concluido con otra empresa del mismo grupo de empresas cuya causa contractual sea la misma y para actividades de la misma categoría o función equivalente.

Contrato de obra o servicio determinado:

A fin de potenciar la utilización por las empresas del sector de las modalidades de contratación previstas por la ley y facilitar el interés de las empresas en la contratación propia, se podrá utilizar el contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos contratos para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que, limitados en el tiempo, sean en principio de duración incierta, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa.

Previamente a la utilización de esta modalidad contractual, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de la causa objeto del contrato, así como de las condiciones de trabajo de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, niveles profesionales asignados y duración prevista.

La presente inclusión de esta modalidad de contratación en este convenio no representará en ningún caso



limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Contratos formativos:

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento sobre contratos formativos.

Artículo 20. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito o verbalmente un período de prueba, en cuyo caso el ingreso del trabajador se entenderá provisional hasta en tanto no haya cumplido el mismo; este período en ningún caso podrá exceder de los siguientes períodos de tiempo:

- a) Técnicos titulados: Seis meses.
- b) Personal administrativo: Treinta días.
- c) Personal de oficio: Quince días.
- d) Personal no cualificado: Quince días.

Artículo 21.

El período de prueba es íntegramente exigible siempre que se concierte por escrito, salvo que las empresas decidan renunciar a todo o a parte de él, haciéndolo constar así en el contrato o renunciando a él por escrito, durante su transcurso.

Artículo 22. Ceses y plazos de preaviso.

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá preavisar por escrito a ésta, cuando menos, con una antelación de los siguientes plazos:

- Personal directivo y técnico: Dos meses.
- Personal administrativo: Treinta días.
- Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento de los plazos de preaviso antes señalado dará lugar a una sanción equivalente al importe de los días que falten para completar el período de preaviso que corresponda, pudiéndose descontar esta sanción de los devengos que la empresa deba abonar al trabajador en concepto de finiquito.

CAPÍTULO CUARTO CONDICIONES ECONÓMICAS



Artículo 23. Salario.

Los salarios a percibir por el personal afectado por el presente convenio serán los que figuran en las tablas salariales que se adjuntan al final del presente convenio y que se desglosan de la siguiente forma:

- Para el año 1998, el incremento pactado es del 2,1%, y se recoge en la tabla I.
- Para el año 1999, el incremento pactado será del 3,2% y se recoge en la tabla II.
- Para el año 2000, el incremento pactado será del 4% y se recoge en la tabla III.
- Para el año 2001, el incremento pactado será del 2%, y se recoge en la tabla IV.

Si a 31 de diciembre de 2001 el IPC real correspondiente a dicho año superase al IPC previsto (2%), se abonarán las diferencias con efectos de 1 de enero de 2001, y estos efectos económicos, caso de existir, se regularizarán en el primer trimestre del año 2002; y las tablas resultantes servirán de base de cálculo para el incremento salarial de siguiente año.

Artículo 24. Pago de atrasos.

Se abonarán los atrasos salariales del presente convenio dentro de los treinta días desde la publicación en el BOP, efectuándose por la empresa la cotización complementaria correspondiente a la Seguridad Social.

Artículo 25. Anticipos.

El pago de los salarios se hará puntual y documentalmente en las fechas y lugar convenido, o conforme a los usos y costumbre.

El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

El trabajador y, con su autorización, sus representante legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 26. Incentivos.

Se recomienda para aquellas empresas en que no exista incentivo la implantación del mismo, de acuerdo con su personal y cuando las condiciones de producción lo permitan.

A la hora de implantar un sistema de incentivos se tomará como base de actividad normal la que se viniera realizando en períodos de actividad normal, a los cuales corresponde el salario fijado en el presente convenio, y podrá ser exigida por la empresa a la totalidad del personal.



Artículo 27. Participación en beneficios.

Se ha acordado que a partir de la firma del presente convenio el concepto de participación en beneficios se incluya dentro del salario.

Artículo 28. Pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Consistirá en el importe de treinta días la de verano y treinta días la de diciembre.

Para su cálculo se computarán las cantidades resultantes de todos los conceptos del salario del convenio, excepto plus de transporte y ayudas varias.

Artículo 29. Vacaciones.

Todo el personal, cualquiera que sea su categoría, que preste sus servicios en empresas comprendidas en el ámbito funcional de este convenio disfrutará, en concepto de vacaciones anuales, de treinta días naturales, de cuales veintiún días se disfrutarán ininterrumpidamente en el período comprendido entre los meses de junio a septiembre.

La fijación de los períodos de vacaciones se hará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, dentro de los tres primeros meses del año, conjuntamente con el calendario laboral.

El disfrute de los nueve días restantes se iniciará en lunes, salvo que éste fuera festivo, en cuyo caso se empezará al día siguiente laborable.

En caso de no existir acuerdo para el disfrute de estos nueve días se hará coincidir con la época de Semana Santa o Navidades.

Artículo 30. Antigüedad.

Con efectos de 31 de diciembre de 1999, desaparece el complemento salarial de antigüedad. Todos aquellos trabajadores que vinieran percibiendo cuantía por dicho complemento seguirán percibiéndolo con carácter "ad personam", quedando congelado y sufriendo exclusivamente el incremento vegetativo pactado para los años 2000, 2001 y siguientes.

Igualmente, y como compensación a la citada congelación, el incremento salarial fijado para el año 1999, del 3,2%, se incrementará en un 0,7%.

Artículo 31. Plus de transporte.

Se fija con carácter mensual en 2.100 pesetas (12,62 euros) para los trabajadores con jornada continuada y 2.310 pesetas (13,88 euros) para los trabajadores en jornada partida.



Este plus de transporte se reducirá proporcionalmente por falta de puntualidad al trabajo, o inasistencia al mismo, sea cual fuere la causa que motivase la inasistencia, considerándose como tal las bajas por enfermedad, accidente, vacaciones, permisos, etc.

A los efectos de la reducción que se cita en el párrafo anterior, el plus de transporte fijado a cada trabajador, según su jornada de trabajo, será repartido entre los días laborables del mes en cuestión dentro de la empresa. Este plus no cotizará a la Seguridad Social por tratarse de suplido y no tener carácter salarial.

CAPÍTULO QUINTO JORNADA DE TRABAJO

Artículo 32. Jornada.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, es decir, los años 1998, 1999, 2000 y 2001, se efectuará una jornada de 1.815 horas en cómputo anual.

Artículo 33. Ordenación de la jornada.

Cuando por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso, reducción o falta de pedidos, aunque se trate de la actividad normal de la empresa, el empresario, y previa comunicación a la representación legal de sus trabajadores y su publicación en el tablón de anuncios de la empresa, podrá determinar que la jornada de trabajo sea superior o inferior a cuarenta horas semanales, y durante un máximo de setenta días al año, tanto en jornada continua como discontinua, respetando el número de horas anuales y con un máximo de nueve horas diarias y cuarenta y cinco horas semanales.

La determinación de estas semanas, y cuando la jornada de trabajo vaya a ser superior o inferior a las cuarenta horas semanales, será comunicada por el empresario con un mínimo de siete días de antelación.

Artículo 34.

En los casos de los técnicos, directivos, mandos intermedios y operarios cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, podrá prolongarse la jornada establecida en este convenio el tiempo estrictamente preciso, sin perjuicio del pago de dicho tiempo.

Artículo 35. Horarios de trabajo.

La determinación de los horarios de trabajo corresponde al empresario, el que deberá establecerlo coordinando los de los respectivos servicios para el más eficaz rendimiento, siendo facultad privativa de la empresa organizar los turnos. Ello no obstante, cuando la implantación de nuevos horarios, o la modificación de los anteriores, suponga una modificación sustancial en las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el



Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, en su artículo 41.

Artículo 36. Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo que, en cada caso, se expresa:

- a) Por matrimonio, quince días naturales con retribución.
- b) Por nacimiento de hijo, dos días con retribución, que podrán extenderse hasta cuatro días en caso de desplazamiento.
- c) Por enfermedad grave de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos, padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos y nietos), dos días retribuidos, que podrán extenderse hasta cuatro en caso de desplazamiento.
- d) Por fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días retribuidos; se podrán extender hasta cuatro en caso de desplazamiento.
- e) Por traslado de domicilio habitual, un día retribuido.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.
- h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, y previo aviso a la empresa, 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 la jornada normal 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 SEXTO CONDICIONES SOCIALES

Artículo 37. Ropa de trabajo.

Las empresas entregarán a su personal, anualmente, una prenda adecuada a su clase de trabajo, sin perjuicio de las de protección personal.

Artículo 38. Ayuda por adquisición de libros.

Las empresas abonarán a sus trabajadores, por cada hijo matriculado en ESO, y hasta los 16 años, si continúan estudiando, en concepto de ayuda para la adquisición de libros de texto la cantidad de 2.000 pesetas, que serán abonadas en el mes de septiembre.



CAPÍTULO SÉPTIMO FALTAS Y SANCIONES

Artículo 39. Leves.

Lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 40. Graves.

Lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 41. Muy graves.

Lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO OCTAVO SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL

Artículo 42.

Las industrias afectadas por este convenio cumplirán las disposiciones de carácter general sobre prevención de accidentes de trabajo e higiene y seguridad del mismo, y en particular las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

Las partes firmantes del presente convenio velarán por el cumplimiento de las normas sobre medio ambiente y salud laboral.

CAPÍTULO NOVENO DERECHOS SINDICALES

Artículo 43. Derechos sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 44. Formación continua.

Las partes firmantes del presente convenio potenciarán y apoyarán la formación profesional continua de los trabajadores afectados por el mismo, creando la comisión paritaria provincial.



DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Disposición transitoria primera. Corrección de erratas

La comisión paritaria, en su primera reunión, procederá a compulsar el texto del convenio publicado en el BOP para la eventual corrección de erratas.

Disposición transitoria segunda

Durante la vigencia del presente convenio, y por entender que se trata de una cláusula coyuntural, y ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

A los efectos de lo previsto en la Orden ministerial de 26 de enero de 1998 sobre cotización a la Seguridad Social, se entenderán por horas extraordinarias derivadas de fuerza mayor las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas, y por horas extraordinarios estructurales las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otra circunstancia de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad de que se trate; se mantendrán siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Disposición transitoria tercera

Definiciones según el Diccionario de la Real Academia Española:

- Salario: Es toda remuneración que percibe una persona por su trabajo.
- Salario mínimo: Es el salario más bajo que por ley se debe dar a un trabajador. El que la ley establece como obligatorio de pagar a los trabajadores.
- Remuneración: Es la acción de recompensar, apremiar o retribuir.

Disposición transitoria cuarta. Cláusula adicional

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio y que afecte a las relaciones laborales y económicas, se está en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Disposición transitoria quinta

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón. Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas, incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresarlo individualizadamente, según lo establecido en el ASECLA en su Reglamento de aplicación.



ANEXO.- Tablas salariales para el sector de la marroquinería de la provincia de Zaragoza para los años 1998, 1999, 2000 y 2001, en base al acuerdo pactado en el servicio aragonés de mediación y arbitraje (SAMA) de fecha 9 de julio de 2001, en el expediente numero z (c) 2302/01.

ANEXO

TABLAS SALARIALES PARA EL SECTOR DE LA MARROQUINERIA DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA PARA LOS AÑOS 1998, 1999, 2000 Y 2001, EN BASE AL ACUERDO PACTADO EN EL SERVICIO ARAGONES DE MEDIACION Y ARBITRAJE (SAMA) DE FECHA 9 DE JULIO DE 2001, EN EL EXPEDIENTE NUMERO Z (C) 2302/01

	Año 1998 (2,10%)			Año 1999 (3,90%)			Año 2000 (4%)		
	Salario mes pesetas	Total año 14 pagas	Transporte	Salario mes pesetas	Total año 14 pagas	Transporte	Salario mes pesetas	Total año 14 pagas	Transporte
Personal administrativo:									
Oficial de 1. ^a	85.046	1.190.644	25.410	88.363	1.237.079	25.410	91.897	1.286.562	25.410
Oficial de 2. ^a	78.896	1.104.540	25.410	81.973	1.147.617	25.410	85.252	1.193.522	25.410
Auxiliar administrativo	72.898	1.020.572	25.410	75.741	1.060.374	25.410	78.771	1.102.789	25.410
Aspirante.....	46.491	650.877	25.410	48.304	676.261	25.410	50.236	703.312	25.410
	Salario día pesetas	Total año 14 pagas	Transporte	Salario día pesetas	Total año 14 pagas	Transporte	Salario día pesetas	Total año 14 pagas	Transporte
Personal obrero:									
Oficial de 1. ^a	2.749	1.168.257	25.410	2.856	1.213.819	25.410	2.970	1.262.372	25.410
Oficial de 2. ^a	2.628	1.116.900	25.410	2.730	1.160.459	25.410	2.840	1.206.877	25.410
Oficial de 3. ^a	2.519	1.070.363	25.410	2.617	1.112.107	25.410	2.722	1.156.591	25.410
Especialista	2.458	1.044.805	25.410	2.554	1.085.552	25.410	2.656	1.128.974	25.410
Peón	2.422	1.029.183	25.410	2.516	1.069.321	25.410	2.617	1.112.094	25.410
Aprendiz.....	1.545	656.494	25.410	1.605	682.097	25.410	1.669	709.381	25.410
	1.545	656.494	25.410	1.605	682.097	25.410	1.669	709.381	25.410
				Salario mes pesetas	Total año 14 pagas	Transporte	Salario mes euros	Total año 14 pagas	Transporte euros
Personal administrativo:									
Oficial de 1. ^a				93.735	1.312.290	25.410	563,36	7.887,02	152,72
Oficial de 2. ^a				86.957	1.217.398	25.410	522,62	7.316,71	152,72
Auxiliar administrativo.....				80.346	1.124.844	25.410	482,89	6.760,45	152,72
Aspirante.....				51.241	717.374	25.410	307,96	4.311,50	152,72
				Salario día pesetas	Total año 14 pagas	Transporte	Salario día euros	Total año 14 pagas	Transporte euros
Personal obrero:									
Oficial de 1. ^a				3.030	1.287.750	25.410	18,21	7.739,53	152,72
Oficial de 2. ^a				2.897	1.231.225	25.410	17,41	7.399,81	152,72
Oficial de 3. ^a				2.776	1.179.800	25.410	16,69	7.090,74	152,72
Especialista.....				2.709	1.151.325	25.410	16,28	6.919,60	152,72
Peón.....				2.669	1.134.325	25.410	16,04	6.817,43	152,72
Aprendiz.....				1.703	723.775	25.410	10,23	4.349,98	152,72

REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 85 - 16 abril 2009)

RESOLUCION de 20 de marzo de 2009 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo del sector Industrias de Marroquinería y Similares.



Vistas acta y tablas salariales para el año 2001, referidas a la revisión por cláusula de salvaguarda del convenio colectivo del sector Industrias de Marroquinería y Similares (código de convenio 5001335), recibidas en este Servicio Provincial el día 19 de marzo de 2009, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 20 de marzo de 2009. – El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

ACTA

Zaragoza, 18 de diciembre de 2008.

En el día de hoy, a las 10.00 horas, se reúne la Mesa negociadora del convenio colectivo provincial de las Industrias de Marroquinería y Similares.

Por parte de FIA-UGT, don Pedro Centeno y don Roberto Gil; por parte de CC.OO.-FITEQA, don José Luis Abadía, y por parte de la patronal del sector asisten don Bartolomé Arranz y doña María del Mar Ariño.

En la citada reunión se firman y se adjuntan a la presente acta las tablas de revisión salarial, en concepto de diferencias, tal y como se recoge en el artículo 23 del convenio del sector Industrias de Marroquinería y Similares.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 11.00 horas, acordándose su presentación ante el órgano correspondiente.



ANEXO

Tablas de revisión salarial año 2001

(Según cláusula reflejada en el artículo 23 del convenio colectivo para el sector Industrias de Marroquinería y Similares)

Año 2001

Salario mes (2,70%) (en euros)	Total año (catorce pagas) (en euros)
567,22	7.941,08
526,21	7.366,94
486,21	6.806,94
310,08	4.341,12