



# Convenio Colectivo Industrias de Confección de Peletería de Catalunya

ÁREA	Catalunya	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	79000305011993	ACTUALIZACIÓN	2010/02/18
VIGENCIA	2009/01/01 — 2011/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	DOGC 5570		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-de-confeccion-de-peleteria-de-catalunya/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-de-confeccion-de-peleteria-de-catalunya/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Industrias De Confección De Peletería. Última actualización a: 18-02-2010  
Vigencia de: 01-01-2009 a 31-12-2011. Duración TRES AÑOS. Última publicación en DOGC 5570.

## Convenio

### Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC núm. 5570 - 18/02/2010)

RESOLUCIÓN TRE/3907/2009, de 8 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias de confección de peletería para los años 2009-2011 (código de convenio 7900305).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias de confección de peletería, suscrito por la parte empresarial por los representantes del Gremio de Peleteros de Cataluña y por la parte social por los representantes de CCOO y de UGT, el 9 de marzo de 2009, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1.e) y j) de la ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

Resuelvo:



-1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias de confección de peletería de Cataluña para el año 2009-2011 (código de convenio 7900305) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

-2 Disponer que el citado texto se publique en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 8 de octubre de 2009

Salvador Álvarez Vega

Director general de Relaciones Laborales

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE CONFECCIÓN DE PELETERÍA 2009, 2010 Y 2011

## **CAPÍTULO 1 Disposiciones generales**

---

### **Artículo 1 Ámbito funcional**

El convenio obliga a todas las empresas de la industria de confección de Peletería, las cuales están afectadas por las normas laborales de la Industria de confección de prendas de peletería, y por Ley 10/1994, quedando expresamente excluidas las empresas dedicadas a cuero, ante, doble faz y sus derivados.

### **Artículo 2 Ámbito territorial**

El presente convenio es de aplicación obligatoria para todas las actividades recogidas en el ámbito funcional y que desarrollan sus actividades en el territorio de Cataluña.

Se aplicará asimismo a los centros de trabajo establecidos en Cataluña, aun cuando las empresas afectadas tuvieran su domicilio social en otras partes del territorio español no afectadas por el presente convenio, así como las de nueva instalación.

### **Artículo 3 Ámbito personal**

El presente convenio afecta todos los trabajadores que se encuentran en plantilla en la actualidad, de las empresas incluidas en su ámbito funcional, así como el personal que, sin pertenecer a la plantilla de las empresas en el momento de su aprobación, comiencen a prestar sus servicios en las mismas durante el período de vigencia de éste, sin más exclusiones que las determinadas en la legislación vigente aplicable al caso.



## **Artículo 4 Vigencia**

El presente convenio entrará en vigor en la fecha de su registro por la autoridad competente. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2009.

## **Artículo 5 Duración, rescisión, revisión y prórroga**

El presente convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2011, prorrogándose por tácita reconducción de año en año, salvo que medie denuncia por cualquiera de las partes, proponiéndose su rescisión, revisión o prórroga con una antelación mínima de dos meses a su término o al de cualquiera de sus prórrogas.

Hasta la entrada en vigor del nuevo convenio, regirá el presente.

La denuncia del convenio, además deberá comunicarse a los otras partes intervinientes.

## **Artículo 6 Naturaleza de las condiciones pactadas**

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

## **CAPÍTULO 2 Retribución y salario**

---

### **Artículo 7 Retribución, compensación y absorción**

Condiciones anteriores a la entrada del convenio: las condiciones pactadas son compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigiesen por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres legales, mejoras voluntarias o por cualquier causa.

Se estará al conjunto y al cómputo legal.

Anexo al presente convenio figura la nueva tabla salarial y surtirá efecto asimismo en las pagas extraordinarias, pluses fijos e incentivos si los hubiere.

Quedan exceptuadas las .primas a la calidad..

En caso de cambio de categoría, se estará a las tablas del anexo I sin que pueda practicarse absorción por los demás conceptos.

Los incrementos que se hayan producido a partir del 1 de enero de 2009, tendrán el carácter de percepción a cuenta del presente Convenio, por lo que serán absorbidos, quedando sustituidos por los nuevos incrementos acordados en éste.



El incremento para 2009 será del 2,8% respecto a las tablas revisadas de 2008 y la forma de revisión la siguiente: si a 31 de diciembre de 2010, en relación al año anterior, el IPC oficial supera un incremento del 2%, se practicará una revisión por la diferencia, con un tope máximo del 1,5%.

El incremento para 2010 será el siguiente: IPC previsto por el gobierno más el 0,80%. Si la inflación real supera la prevista, se incrementarán las tablas con el diferencial que se produzca hasta el máximo de 1,5% respecto al salario que resulte de la previsión gubernamental más el 0,80% citado.

El incremento para 2011 será el siguiente: IPC previsto por el gobierno más el 0,80%. Si la inflación real supera la prevista, se incrementarán las tablas con el diferencial que se produzca hasta el máximo de 1,5% respecto al salario que resulte de la previsión gubernamental más el 0,80% citado.

La diferencia en más con el límite previsto, si la hubiere, se abonará con efectos retroactivos desde el mes de enero del año revisado y antes del 31 de marzo del año correspondiente.

Condiciones posteriores a la entrada en vigor del convenio: habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retribuidos ya existentes, o signifiquen creación de otros nuevos, así como las mejoras retribuidas de cualquier clase que pudieran establecerse con posterioridad a la entrada en vigor de los efectos del convenio, únicamente tendrá eficacia si, sumadas a las vigentes con anterioridad al mismo, excedieran globalmente de la retribución pactada, y en tal supuesto, sólo serán de aplicación por la diferencia que se asignará al concepto retributivo de que se trate. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en el presente convenio.

## **Artículo 8 Condiciones más beneficiosas**

Las condiciones contenidas en el presente convenio, estimadas en su conjunto anual, se establecen con carácter de mínimo, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condición más beneficiosa con respecto a las convenidas subsistirán.

## **Artículo 9 Garantías personales**

Se respetarán a título individual las condiciones que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

## **CAPÍTULO 3 Comisiones paritarias**

---

### **Artículo 10 Comisión paritaria**

Se acuerda la creación de una Comisión paritaria como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento colectivo del convenio en el ámbito de su competencia. Dicha comisión estará

compuesta por un representante de cada una de las Centrales sindicales UGT y CCOO, y dos por parte empresarial, unos y otros procederán de los firmantes del presente convenio. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores que designarán libremente, y a sus costas, las partes.

Habitualmente se mantendrán contactos trimestrales.

No obstante la intervención de la Comisión Paritaria, que en todo caso habrá de decidir en el plazo de 10 días hábiles y por mayoría, queda a salvo la libertad de las partes para, agotado este plazo, proceder como estime procedente.

Se crea otra Comisión paritaria denominada de Formación para debatir y tratar los temas relativos a la Formación Profesional y que está compuesto por los mismos miembros de la Comisión paritaria antes descrita.

## **Artículo 11 Horas Comisión paritaria**

Las horas que los trabajadores integrantes de la Comisión paritaria empleen en la misma, no computarán a cuenta de las horas sindicales, por considerarse órgano de colaboración.

Los salarios de estas horas serán abonados por las empresas a las que pertenezcan los integrantes de la Comisión.

No obstante, si se trata de asuntos que afecten por su generalidad al conjunto de las empresas, serán abonadas por la agrupación empresarial a la firma que las haya anticipado. Si contrariamente afectan a una determinada empresa, será ésta quien las abone, en caso de duda será la propia Comisión la que lo determinará.

## **CAPÍTULO 4 Condiciones de gratificación de la jornada laboral**

---

### **Artículo 12 Vacaciones**

Las vacaciones se fijan en 30 días naturales y consecutivos, comenzando en lunes laborable, salvo pacto en contrario.

Las empresas que opten por cerrar en período vacacional, se entenderá que el personal disfrutará sus vacaciones durante el mismo, excepto el que se encuentre en situación de baja por accidente laboral o enfermedad grave, en cuyo caso se disfrutarán en otra fecha dentro del año. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Estatuto de los trabajadores en caso de maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia natural y violencia de género, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. El personal que lleve menos de un año en la empresa tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda.



## **Artículo 13 Jornada laboral**

Durante la vigencia del presente convenio la jornada laboral será de 40 horas semanales, equivalentes a 1.747 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. El personal que realice jornada continuada, tendrá derecho a un descanso diario de 15 minutos para el llamado bocadillo, que se considerará como trabajo efectivo.

Si se pasa de jornada continuada a jornada partida (total o parcialmente) el tiempo del bocadillo se perderá por no considerarse garantía ad personam.

De mayo a septiembre, ambos meses incluidos, se trabajará de lunes a viernes pudiéndose establecer por las empresas el trabajo en sábado el resto del año.

El calendario laboral se negociará en cada empresa, y en caso de desacuerdo, se estará a lo dispuesto en la Ley.

## **Artículo 14 Mínimo de convenio, no discriminación**

Las empresas afectadas por el presente convenio garantizan el percibo de igual salario, en igual categoría profesional, sin distinción alguna por razón de sexo. Los salarios del presente Convenio se establecen con carácter de mínimos, y son los que figuran en la tabla anexa.

## **Artículo 15 Gratificaciones extraordinarias reglamentarias**

Se reconocen dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes, cada una de ellas, en el pago de 30 días del salario real que en cada momento se viniese percibiendo, incrementando con la antigüedad en su caso existente, respetándose condición más favorable, si la hubiere.

Para el cómputo de los incentivos o complementos por actividad o cualquier otro complemento variable, en función de la cantidad o calidad del trabajo, se obtendrá del promedio del trimestre anterior, el cual se incluirá como dice el párrafo anterior, en cada una de las dos pagas. Se abonarán: una en Navidad, durante la primera quincena de diciembre, y otra dentro de la primera quincena del mes de julio.

## **Artículo 16 Participación en beneficios**

Durante la vigencia del presente convenio, la participación en beneficios se fija en el nueve por ciento de los salarios de convenio, mensuales o mensuales, incrementados con la antigüedad en cada caso aplicable, más los salarios de convenio y antigüedad en cada caso aplicable, correspondientes a los días señalados para las pagas extraordinarias de Navidad y julio, con exclusión de cualquier otro concepto. El pago se efectuará como máximo dentro del primer trimestre del año natural siguiente al del ejercicio vencido. Las empresas podrán, de acuerdo con los trabajadores, abonar semanal o mensualmente las participaciones en beneficios.



## **Artículo 17 Horas extraordinarias**

Las horas extraordinarias se limitarán al máximo posible; no podrán exceder de dos al día, quince al mes o 80 al año.

En ningún caso el incremento sobre la hora ordinaria será inferior al 75% de su importe. Para su cálculo se partirá del salario anual, más en su caso la antigüedad, complementos personales, de puesto de trabajo y de residencia si los hubiere, dividiendo su resultado por 1.747 horas anuales en cada año de vigencia del convenio. Sobre el nuevo total, deberá hallarse el valor hora con más el incremento del 75% antes dicho. Si existiesen complementos de cantidad o calidad, se percibirán también en tales horas, pero sin incremento. Si las horas extraordinarias son de origen estructural en la empresa, no tendrán recargo complementario en orden a la Seguridad Social.

## **CAPÍTULO 5 Condiciones del personal laboral y clases de contratación**

---

### **Artículo 18 Clases de personal:**

Personal fijo: Es el que a través del aprendizaje o tras el período de prueba pasa a formar parte de la plantilla de la empresa.

Personal eventual: Es el contratado para atender necesidades de la empresa que representen trabajos nuevos o extraordinarios, superiores a los normales. En caso de baja por enfermedad, embarazo o incapacidad transitoria, el período de régimen de eventualidad quedará en suspenso. En ningún caso un mismo puesto de trabajo podrá ser cubierto por personal eventual durante más de seis meses en el período de un año. El personal eventual, al finalizar el contrato, y en caso de no pasar a formar parte de la plantilla de la empresa, percibirá una cantidad equivalente al 20 por 100 del total de sus salarios y demás emolumentos devengados durante el tiempo de duración del contrato.

A los contratos de duración determinada que celebre la empresa les será en todo caso de aplicación la legislación actúa, y en especial los artículos 8.2, 15 y 48.1 c) del Estatuto de los trabajadores, o la que pueda promulgarse durante la vigencia del presente convenio o sus posibles prórrogas, en materia de contratación, salvo lo previsto en el artículo 22.

Los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, alegando la misma o análoga causa de contratación y/o para realizar la misma actividad productiva, mediante dos o más contratos temporales con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada adquirirán la condición de trabajadores fijos. En el supuesto de que la encadenación de contratos con la misma o análoga causa y/o para realizar la misma actividad productiva lo sea de contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, los referidos plazos no podrán exceder de 12 meses en un periodo de 18. Igual regla regirá en aquellos supuestos en que un mismo puesto de trabajo sea cubierto mediante la encadenación de dos o más



contratos temporales con distintos trabajadores, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. En este caso se transformará en indefinido el contrato del trabajador que, en el momento de superarse los plazos indicados anteriormente, estuviere ocupado el puesto de trabajo en cuestión. Lo dispuesto en el presente apartado no será de aplicación a la utilización de contratos formativos de relevo e interinidad.

## **Artículo 19 Periodos de prueba y ceses**

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba para cada grupo de personal y que se detalla a continuación:

- a) Personal directivo o técnico titulado: 6 meses
- b) Personal técnico no titulado: 3 meses
- c) Personal administrativo: 30 días
- d) Personal de oficio: 15 días
- e) Personal no cualificado: 15 días

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

Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador, podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo sin indemnización.

Para el personal que desee cesar en la empresa, los plazos de preaviso quedan establecidos en la siguiente forma:

- a) Personal directivo y técnico titulado: 2 meses
- b) Personal técnico no titulado y administrativo: 1 mes
- c) Resto de personal: 15 días

El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará una sanción equivalente a los días de retraso de la comunicación, pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito.

## **Artículo 20 Absentismo**

Además de los incrementos pactados y con el fin de luchar contra el absentismo, se establece un plus de 230 euros, anuales, a abonar dentro del mes de enero de 2009 para aquellos trabajadores que no hayan faltado al trabajo más de 42 horas en el año 2008, aunque las faltas hayan sido justificadas y con derecho a retribución. De igual modo se establece el mismo plus para el año 2009 que deberá abonarse en enero de 2010, y para éste último año que se abonará en enero del 2011 si se dan los mismos requisitos citados, y de igual forma se



abonará en enero 2012 si se dan los mismos requisitos en el año último del convenio que es el 2011. De tal cómputo quedan exceptuadas las horas empleadas por los cargos sindicales y recogidas en el texto del presente convenio, dentro del capítulo de aspectos sindicales y Comisión paritaria.

## **Artículo 21 Contratos de prácticas y a tiempo parcial**

Se tendrán en cuenta las normas previstas en la legislación vigente, y el porcentaje para determinar su salario, respecto al contrato de formación será: el primer año del 70%, el segundo año del 80% y el tercer año del 90% siempre sobre el salario mínimo del presente convenio, para cada grupo al que pertenezca el trabajador, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En todo caso, el contrato de formación está limitado hasta los 21 años de edad.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y a lo previsto en el acuerdo ínter confederal de empleo. Respecto a la formación cada empresa acordará con el trabajador un mínimo del 15% y un máximo del 20% de la jornada para efectuar dicha formación.

Respecto al contrato de prácticas los trabajadores percibirán el 75% y el 85% del salario de la categoría correspondiente, el primer y el segundo año respectivamente, debiendo acreditar la titulación oficial universitaria o de formación profesional, y según lo establecido en el artículo 11 1º del Estatuto de los trabajadores. Respecto al contrato de tiempo parcial, éste no podrá ser inferior a las 14 horas a la semana o 56 horas mensuales. En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y a lo previsto en el acuerdo ínter confederal de empleo.

## **Artículo 22 Contratación a través de empresas de trabajo temporal**

No podrá hacerse uso de esta modalidad de contratación para cubrir puestos de estructura ni para cubrir las vacantes que se hubieren producido en los doce últimos meses en este puesto de trabajo por despido declarado improcedente por el Juzgado de lo Social, amortización de vacante o finalización de contrato de duración determinada. Se fija como límite máximo de horas a contratar con las ETT el 5% sobre las horas totales anuales de trabajo de la plantilla fija de la empresa, no computando para la utilización de este porcentaje de horas, las empleadas en contrataciones por causas de fuerza mayor y/o para supuestos de interinidad.

Salvo en lo expresamente establecido en el contrato de puesta a disposición, que se notificará a los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria, para los trabajadores de la ETT regirán las mismas condiciones de trabajo y salario que para los trabajadores de las empresas usuarias.

## **Artículo 23 Ascensos**

Los ascensos, excluidos los encargados o jefes de sección, se realizarán entre los trabajadores de la plantilla de la empresa que opte por la plaza, siempre que reúnan las condiciones idóneas para su desempeño, demostrado a través de las pruebas de capacitación correspondiente.



Las empresas vienen obligadas a dar la debida publicidad para conocimiento de todos los trabajadores de la plantilla, de la convocatoria de vacantes que se produzcan en las diferentes categorías y la fecha de comienzo de las pruebas.

En el caso de que no exista personal capacitado o que supere las pruebas reglamentarias, la empresa podrá acudir a la contratación externa de personal idóneo, de acuerdo con las normas vigentes. Podrán establecerse reservas y preferencias en la promoción, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado.

## **Artículo 24 Clandestinidad**

Ambas partes negociadoras adoptan el compromiso de prestarse mutua colaboración en la erradicación de empresas no legalizadas que se dediquen a actividades afectadas por este convenio. A tal fin adoptar el compromiso de elevar conjuntamente, y por mediación de la Comisión paritaria ante los organismos competentes, los correspondientes escritos en que se ponga de manifiesto.

## **Artículo 25 Antigüedad**

El personal comprendido en este convenio, recibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de hasta ocho cuatrienios de acuerdo con lo establecido en el anexo II.

Estos aumentos periódicos serán computables desde la fecha de ingreso en la empresa.

Igualmente, será computable el tiempo de excedencia por nombramiento para un cargo público o sindical.

Contrariamente, no se estimará el tiempo de permanencia en excedencia voluntaria.

## **Artículo 26 Permisos**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio, con opción a otros cinco sin retribución.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo/a, accidente o enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, abuelos/as, padres/madres, hermanos/as, hijos/as, nietos/as, tíos/as, y sobrinos/as propio o del cónyuge. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Los permisos que por cuestiones sindicales legalmente procedan.
- f) También se otorgarán licencias por estudios en la forma y condiciones establecidas en la legislación vigente



en cada momento.

g) El permiso por matrimonio si coincide en período de vacaciones, se computará en forma independiente. Lo propio ocurrirá en los casos de enfermedad, accidente o maternidad.

h) Un día retribuido por asistencia al matrimonio de los progenitores del trabajador.

i) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial.

j) Por el tiempo indispensable con un máximo de tres veces al año para acompañar a consultorio o visita médica a un pariente de primer grado que por razones de edad no pueda valerse por sí mismo, siempre y cuando el horario sea coincidente con el de su jornada laboral.

k) Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas mediante acuerdo empresa/trabajadora, por un periodo de tiempo de permiso retribuido equivalente, que deberá ser disfrutado necesariamente a continuación del permiso por maternidad o paternidad.

El permiso regulado en el presente apartado podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Se tendrá derecho a un permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse de cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

2) La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a los permisos que resulten necesarios para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

En los supuestos de parto, suspensión por paternidad, suspensión por adopción o acogimiento, suspensión relativa a la situación de víctima de violencia de género, excedencia voluntaria, excedencia para la atención de



hijos/as, excedencia para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, adopción o similares, se estará a lo dispuesto en los artículos 45, 46, 48, 48 bis del Estatuto de los trabajadores. Una vez acreditada por el trabajador la condición legal de pareja de hecho, le será de aplicación lo dispuesto en el presente artículo.

## **Artículo 27 (Seguridad y salud en el trabajo. Evaluación de riesgos. Revisión médica. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral)**

### 1. Seguridad y salud en el trabajo

#### Principio de seguridad integrada

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Con el objetivo, por tanto, de alcanzar la integración de la actividad preventiva, la Dirección de la empresa, asesorada técnicamente por los Servicios de prevención, elaborará un plan de prevención de riesgos laborales. Dicho plan de prevención será el documento sobre el que se articulará toda la acción preventiva, entendiendo que lo que asegura la integración de la prevención nos es el documento en sí, sino su gestión y aplicación real en la empresa. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención serán.

a) La evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el centro de trabajo, incluidos los psicosociales. Tales riesgos deberán ser objeto de intervención preventiva, siendo evitados y combatidos en su origen como los restantes riesgos laborales.

b) La planificación de la actividad preventiva cuando los resultados de la evaluación de riesgos pongan de manifiesto situaciones de riesgo.

### 2. Evaluación de riesgos

En este apartado se estará a lo previsto en el artículo 16 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, dándole por reproducido en su integridad. En todo caso, el empresario/a deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.



Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo anterior pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución conforme al plan de prevención.

### 3. Revisión médica

Las empresas se comprometen a efectuar una revisión médica anual que incluya vista y oído, y demás pruebas en función de los riesgos inherentes al trabajo, a todo el personal propio que lo solicite, a través de los servicios médicos que se establezcan conforme a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de servicios de prevención.

Se retribuirán como trabajadas, a excepción de las horas extraordinarias, todas las horas que los trabajadores empleen en visitar al médico, siempre que posteriormente aporten el comprobante que justifique el tiempo empleado.

### 4. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intente someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a. Las empresas incorporarán procedimientos ágiles para la apertura de expedientes de investigación cuando se produzcan dichas conductas de acoso, debiendo nombrarse a un instructor, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, que garantice la imparcialidad, confidencialidad, objetividad y celeridad de todas las actuaciones. Dichos procedimientos deberán resolverse en un plazo máximo de 15 días y garantizar que las medidas para poner fin a la situación de acoso no repercutan negativamente sobre la víctima. Asimismo se deberá garantizar que la víctima pueda solicitar la asistencia y presencia en todas las actuaciones que se sigan con ella de asesores internos o externos a la empresa.

## **Artículo 28 Prendas de trabajo**

Todas las empresas vendrán obligadas a facilitar a sus trabajadores guardapolvos, monos o prendas adecuadas



al trabajo que realicen en la cuantía de dos al año, según modelo y color que las mismas determinen.

Tales prendas se renovarán en períodos a convenir, según el trabajo que realicen, pudiendo exigir la empresa que las mismas lleven el anagrama o referencia de la sección a que pertenezca el trabajador.

Correrá a cargo de la empresa facilitar el anagrama y a cargo del trabajador el lavado y conservación de la prenda.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberán ser entregadas las prendas usadas.

## **Artículo 29 Jubilación anticipada**

Los trabajadores con un mínimo de diez años de antigüedad al servicio de la empresa, que opten por la jubilación a partir de los 60 años y hasta los 65, percibirán un premio de jubilación al cesar en la misma por tal causa, consistente en dos meses de salario real.

Con relación a la jubilación anticipada se estará a lo previsto en el art. 161 bis de la Ley general de la Seguridad Social, y en cuanto a la jubilación parcial a lo dispuesto en los artículos 166 de la Ley general de la Seguridad Social y al art. 12.6 del Estatuto de los trabajadores.

Excepcionalmente, y por la duración concreta de este convenio, y a voluntad del trabajador, se podrá pactar individualmente entre empresa y trabajador la jubilación especial de este a los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto ley 1194/1985, de 17 de julio sobre jubilación especial.

En este supuesto de jubilación no tendrá derecho al premio de los dos meses establecidos en el primer párrafo de este artículo.

## **Artículo 30 Accidente de trabajo y hospitalización**

Durante la situación de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo producido dentro del centro de trabajo o derivada de enfermedad con hospitalización hasta 18 meses, las empresas completarán las prestaciones de la Seguridad social y mutualidad laboral en la cantidad precisa que posibilite alcanzar el 100 por 100 del salario regulador.

Las empresas quedan facultadas para hacer visitas al enfermo por su propio médico.

Se incorpora al presente convenio el contenido de la Ley de riesgos laborales a cuyo efecto se constituye una Comisión paritaria (un representante por cada central sindical de UGT y CCOO y dos del Gremio de peleteros de Cataluña) para resolver cualquier controversia que suscite su aplicación.

## **Artículo 31 Discapacidad**

Las empresas acoplarán al personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, antes de la jubilación, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. Tendrá preferencia el incapacitado para su



labor habitual a causa de accidente de trabajo o enfermedad indemnizable sufrida al servicio de la empresa. En orden a la colocación de trabajadores discapacitados tendrán las preferencias establecidas en su normativa específica y las empresas de más de cincuenta trabajadores fijos habrán de reservarles hasta un cinco por ciento de su plantilla. En forma compatible con las disposiciones legales, las empresas proveerán las plazas compatibles con su estado y adecuadas a su formación respecto a aquellos de sus trabajadores con discapacidad física o psíquica, o los que no puedan seguir desempeñando su oficio.

## **CAPÍTULO 6 Clasificación y categorías profesionales**

---

### **Artículo 32 Clasificación profesional**

1. Las clasificaciones de personal y categorías profesionales consignadas en este Convenio colectivo son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas si las necesidades y el volumen de la industria no lo requieren.
2. En el caso de que un trabajador realice habitualmente varios cometidos propios de distintos oficios o categorías profesionales se clasificará con arreglo a la actividad de superior calificación, percibiendo el salario de la misma.
3. Son meramente informativos los distintos cometidos propios de cada oficio y categoría, pues todo trabajador de la empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de su máquina y elementos de trabajo, todo ello sin menoscabo de su dignidad personal y formación profesional.

### **Artículo 33 Grupos generales**

El personal ocupado en la industria de la confección de peletería fina se clasificará en los siguientes grupos generales.

- a) Personal directivo
- b) Personal técnico
- c) Personal administrativo y comercial
- d) Personal obrero
- e) Aprendices y aspirantes
- f) Personal subalterno

Las definiciones o grupos comprendidos en este capítulo corresponden a profesionales, categorías o puestos de trabajo comunes a todas las actividades incluidas en el ámbito general del Convenio colectivo.

1. Personal directivo



Se considerarán directivos quienes, con responsabilidad de la producción, organización, administración o compraventa, realicen trabajos para los que precisen especiales conocimientos, preparación y experiencia y ejerzan funciones de dirección.

## 2. Personal técnico

Se considerarán técnicos quienes en posesión de título superior, de grado medio, diplomas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional, o los que careciendo de título con una preparación acreditada por la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones descritas como propias del personal técnico en los artículos de este Convenio colectivo.

## 3. Personal administrativo y comercial

Se considera personal administrativo y comercial el que bajo la dirección del personal directivo o técnico, realiza los distintos trabajos administrativos o comerciales que les son encomendados y que figura como tal en los artículos del convenio.

## 4. Personal obrero

Se considera personal obrero el que, bajo la dirección del personal directivo o técnico, realiza los distintos trabajos y labores propios del proceso de producción que le son encomendados a los que, sin participar directamente en este, realizan trabajos específicos de su oficio y que figura como tal en los artículos de este convenio.

# Artículo 34 Categorías profesionales

a) Encargado o maestro: es el que asume la jefatura del taller, siendo responsable del buen funcionamiento del mismo, dirigiendo los trabajos y correspondiéndole la responsabilidad de las labores que se realizan, vigilando la confección de las prendas y revisándolas una vez terminadas. Deberá proceder de la categoría de oficial cortador de primera y tener un conocimiento perfecto de las labores que en el taller se realizan, estando a su cargo la distribución del trabajo, así como la disciplina del personal.

b) Patronista: es el operario que con conocimiento perfecto del corte de pieles para peletería, crea los modelos, hace las glasillas que sirven de base para la confección, las pruebas, rectificándolas, y saca los patrones para los cuales han de efectuar los cortadores el corte de las pieles.

Asimismo, y cuando se trate de encargo, debe efectuar todas las pruebas y rectificaciones sobre las prendas terminadas, o, en su caso, efectuará estas mismas operaciones cuando se trate de los modelos que sirvan de base para la confección de prendas en serie.

c). Oficial cortador/a de primera: es el operario que hace a la perfección y con un normal rendimiento, toda clase de trabajos en toda clase de pieles, distinguiéndose en los trabajos más delicados, en las pieles más finas y dominando los trabajos llamados de alargado en visones, martas, castores, kolinskis.

d) Oficial cortador/a de segunda, es el operario que trabaja a la perfección y con un normal rendimiento, pieles menos finas que el de primera categoría como astracán, karakul, petit-gris, rat-musqué, etc. así como alargados en zorros, marmotas, nutrias, etc. También como responsabilidad restringida, hace alargados normales en



visión.

- e) Oficial cortador/a de tercera: es quien realiza a la perfección y con un normal rendimiento las pieles de trabajo menos complicado como son conejos, corderos, cabritos, etc; como así mismo, bodys, patas y demás derivados de todo tipo de pieles.
- f).Ayudante de cortador/a: son los operarios procedentes del aprendizaje que a las órdenes de los cortadores/as les auxilian en sus labores. También dominan el refilado y clavado de toda clase de pieles.
- g).Oficial maquinista de primera: es el operario que a la perfección cose a máquina los trabajos en pieles finas de primera categoría con un normal rendimiento.
- h) Oficial maquinista de segunda: es el operario que cose a máquina los trabajos que realizan los cortadores de segunda; así mismo hacen el montado de prendas.
- i) Oficial maquinista de segunda: es quien cose a máquina cuantos trabajos realizan los cortadores de tercera, repasan bodys y cosen garras.
- j) Oficial forrador/a de primera: es el operario que con la máxima perfección y adecuado rendimiento forra y monta todo tipo de pieles finas que requieren un tratamiento especial como bordados, bajos suelto, suntuosos, etc.
- k).Oficial forrador de segunda: es quien monta y forra perfectamente las prendas terminadas por los cortadores de segunda.
- l) Oficial forrador/a de tercera: es el operario que monta y forra perfectamente las prendas realizadas con pieles corrientes, generalmente realizadas por cortadores/as de tercera. Además se dedica a entretelar y encintar toda clase de prendas; cortar y coser bolsillos para las prendas y poner de prueba las prendas, esto es, hilvanar la prenda.
- m) Peones: son aquellos operarios/as, mayores de dieciocho años de edad, encargados de ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiere la aportación de su esfuerzo físico, sin la exigencia de práctica operatoria.
- n) Jefe de sección: es el que, a las órdenes del director administrativo o comercial, lleva la responsabilidad control y dirección de dos o más departamentos o negociados, estando encargado de orientar e imprimirles unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo de los mismos y aportando iniciativas para su buen funcionamiento.
- o).Jefe de negociado: es el que, a las órdenes de su jefe inmediato, lleva la responsabilidad, control y dirección de un departamento o negociado, estando encargado de orientar e imprimir unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa, aportando sus iniciativas.
- p) Oficial de primera: el que con plena iniciativa y responsabilidad realiza, con o sin empleados a sus órdenes, cometidos tales como cajero, facturaciones y cálculo, estadísticas, asientos en libros de contabilidad, liquidación y cálculo de nóminas y Seguridad social, intérprete de idiomas, manejo de máquinas contables y ordenadores, taquimecanografía en idioma extranjero, etc.
- q) Auxiliar: es el que, sin iniciativa propia, siendo responsable de su trabajo, realiza funciones elementales,



administrativas y/o comerciales y, en general, las puramente mecánicas inherentes al desarrollo de aquéllas.

r) Aspirantes: son aquellos trabajadores de hasta 21 años que realizan trabajos de preparación para acceder a categorías profesionales administrativas superiores.

s) Telefonista: es aquel trabajador/a que se ocupa de la central telefónica de la empresa para comunicar a la dirección y a los trabajadores con el exterior, debiendo hacerse cargo del manejo de los aparatos de fax y telemática en su caso, y demás medios técnicos de comunicación.

t) Viajante: es el que, a las órdenes de su jefe inmediato y al servicio exclusivo de la empresa, a cuya plantilla pertenece, con los conocimientos necesarios para la misión encomendada, ya sea en viaje de ruta previamente señalada, en plaza o en ambas modalidades, según se haya convenido, se encarga de la adquisición de las materias primas necesarias o bien de la venta de los productos elaborados o subproductos, informa sobre orientación del mercado y cuando no realiza estas funciones efectúa los trabajos afines a su labor principal que le son encomendados.

u).Mozo de almacén: es el que en los almacenes de productos auxiliares y demás materiales necesarios cuida de su recepción, ordenación y despacho, registrando el movimiento habido durante la jornada en los libros correspondientes.

v) Conductor: el que con la titulación necesaria, efectúa la conducción de vehículos de la empresa.

## **Artículo 35 Movilidad funcional**

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que corresponden a éstos y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia a la categoría profesional correspondiente.

Los representantes de los trabajadores podrán recabar la información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa, en material de movilidad funcional, así como la justificación y causa de las mismas, estando obligadas las empresas a facilitarla.

a) Trabajos de superior categoría. Por necesidades organizativas, de producción o contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Si se excediera en los plazos marcados en el párrafo anterior, el trabajador podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizada conforme a las reglas en materia de ascensos, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

b) Trabajos de inferior categoría

La empresa, por necesidades perentorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas



correspondientes a una categoría inferior a la suya por el tiempo imprescindible y siempre que no existiera uno o varios trabajadores cuya categoría profesional posibilite la realización de dichas funciones, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado.

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerará a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

No obstante, este plazo podrá prorrogarse si así se acuerda entre la empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones que los justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema.

Si el destino de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

Se procurará no reiterar el trabajo de categoría inferior en un mismo trabajador.

## **CAPÍTULO 7 Régimen disciplinario**

---

### **Artículo 36 (Régimen disciplinario)**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

### **Artículo 37 Faltas leves**

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación, con la antelación debida, a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Abandono del puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo sin permiso.
7. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y



materiales.

8. La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros, jefes, y público, así como la discusión con ellos.

## **Artículo 38 Faltas graves**

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
9. La embriaguez no habitual durante el trabajo.
10. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de empresa.
11. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia trabajo.

## **Artículo 39 Faltas muy graves**

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las cuestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave, de respeto y consideración a los jefes, público, compañeros o subordinados aunque sea de distinta



naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

6. En general las enumeradas en el artículo 54 del RDL 1/95 de 24 de marzo, texto refundido del Estatuto de los trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

7. El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso moral y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

## **Artículo 40 Sanciones**

1. Las sanciones que la empresa puedan aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometida, serán las siguientes:

a) Faltas leves

Amonestación verbal

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo por un día

b) Faltas graves

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días

c) Faltas muy graves

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días

Despido o rescisión de contrato de trabajo.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

## **Artículo 41 Régimen sancionador**

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o a las personas en quien ella delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves o muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de miembro del Comité de empresa o delegado de personal o delegado sindical.

En estos casos, antes de sancionar se dará audiencia previa los restantes integrantes del comité de empresa o delegados de personal o delegados sindicales, si los hubiere.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el Jefe correspondiente de la empresa instructor, se procederá por éste a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.



El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado, por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de empresa o delegados, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento, no podrá exceder de dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave o muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efecto. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente no existirá comunicación escrita.

4. En el caso de sanciones por faltas graves o muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarles habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y exista en la misma, delegados sindicales.

5. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas graves.

## **Artículo 42 Prescripción**

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento, y en cualquier caso, a los tres meses de haberse cometido.

## **Artículo 43 Derechos sindicales**

A) Los trabajadores ejercitan el derecho básico de participación en la empresa, en los casos y en la forma que se establece a través de sus órganos de representación, regulados en la legislación vigente y en el presente convenio.

B) Serán órganos de representación de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo los delegados de personal en aquellas que tengan una plantilla inferior a 50 trabajadores y superior a 10 trabajadores; y el Comité de empresa en los que tengan más de 50 trabajadores fijos en la plantilla. En las empresas o centros de trabajo que cuenten entre seis y diez trabajadores habrá un delegado de personal.

C) Los representantes de los trabajadores, delegados de personal, miembros del Comité de empresa, tendrán las funciones, atribuciones, facultades y garantías que se les reconozca en la legislación vigente en cada momento, con un mínimo de 20 horas sindicales al mes. Dichas horas serán acumulables y transferidas entre sí, con carácter mensual durante la vigencia del presente convenio.

Dichos representantes serán informados por las empresas de las sanciones que se impongan por faltas graves o muy graves, así como las que constituyan suspensiones de empleo y sueldo. Asimismo serán informados en los casos y forma previstos legalmente.



El delegado sindical será reconocido como portavoz del sindicato ante la empresa.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que suscriben el presente convenio, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que corresponde, la cuantía de la cuota, así como el número y nombre de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario durante la vigencia del presente convenio.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la misma.

## **Artículo 44 Acuerdo interprofesional de Catalunya**

En relación con la Salud y seguridad laboral, la formación profesional y la solución de conflictos de trabajo, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, firmado por los sindicatos CC.OO. y U.G.T. y la patronal Foment del Treball Nacional, de fecha 7 de noviembre de 1990.

En consecuencia ambas partes en representación de trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del presente convenio, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural, que puedan suscitarse y específicamente, las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta en los casos y plazos previstos en los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (modificación de las condiciones de trabajo), 47 (suspensión del contrato de trabajo) y 51 (resolución del contrato de trabajo), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, (Real Decreto Legislativo 1/1995).

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS.**

---

### Primera

La Comisión paritaria del presente convenio estudiará la posible unión o fusión con otros convenios de trabajo de similar ámbito funcional.

### Segunda

La Comisión paritaria estudiará la posible externalización de los premios de jubilación según establezca la normativa vigente.

### Tercera

Todas las categorías profesionales, se entenderán indistintamente masculinas y femeninas, aunque en su descripción se hable únicamente de una de las dos condiciones.



## **DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.**

---

En general, tendrá valor legal supletorio al presente convenio lo previsto en la Ley 8/1980, de 10 de Marzo (Estatuto de los trabajadores), Ley 10/1994 y demás disposiciones laborales con fuerza de obligar.

## **TABLAS.**

---



Convenio colectivo de trabajo para las industrias de confección de peletería(2009 2010 2011)

ANEXO II, ANTIGÜEDAD 2009

Incremento salarial del Convenio para el año 2009 (tablas incrementadas con el 2,80%)

Categorías	Cuatrienios							
	1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º
Personal téc. no titulado ... mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual
Encargado o maestro.....	11.22€	22.43€	33.65€	44.88€	56.10€	67.32€	78.54€	89.75€
Patronista.....	8.81€	17.62€	26.44€	35.25€	44.06€	52.87€	61.88€	70.50€
Personal obrero..... mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual
Oficial cortador 1ª.....	10.09€	20.18€	30.28€	40.40€	50.49€	60.58€	70.68€	80.77€
Oficial cortador 2ª.....	9.03€	18.05€	27.09€	30.11€	45.14€	54.17€	63.19€	72.22€
Oficial cortador 3ª.....	8.31€	16.62€	24.95€	33.27€	41.57€	48.89€	58.21€	66.53€
Clavador.....	8.31€	16.62€	24.95€	33.27€	41.57€	48.89€	58.21€	66.53€
Ayudante de cortador.....	8.05€	16.11€	24.16€	32.23€	40.28€	48.34€	59.39€	64.53€
Ofic. maquinista de 1ª.....	8.47€	16.92€	25.40€	33.86€	42.33€	50.80€	52.26€	67.73€
Ofic. maquinista de 2ª.....	8.25€	16.50€	24.75€	33.01€	42.26€	49.49€	57.74€	65.99€
Ofic. maquinista de 3ª.....	8.05€	16.11€	24.16€	32.23€	40.28€	48.34€	59.39€	64.46€
Oficial forrador 1ª.....	8.28€	16.54€	24.82€	33.09€	41.36€	49.63€	57.89€	66.18€
Oficial forrador 2ª.....	8.25€	16.50€	24.75€	33.01€	41.25€	49.49€	57.74€	65.99€
Oficial forrador 3ª.....	8.05€	16.11€	24.16€	32.23€	40.28€	48.34€	56.39€	64.46€
Peón.....	7.76€	15.53€	23.29€	31.07€	38.81€	46.59€	54.35€	62.10€
Personal administrativo ... mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual
Jefe de Sección.....	43.37€	86.73€	130.10€	173.46€	216.84€	259.93€	303.58€	346.95€
Jefe de Negociado.....	43.37€	86.73€	130.10€	173.46€	216.84€	259.93€	303.58€	346.95€
Oficial de 1ª.....	36.41€	72.83€	109.25€	145.65€	182.07€	218.47€	254.88€	291.31€
Auxiliar.....	33.73€	67.48€	101.20€	134.94€	168.66€	202.42€	236.14€	269.88€
Aspirante (no antigüedad)								
Telefonista.....	33.41€	67.48€	101.20€	134.94€	168.66€	202.42€	236.14€	269.88€
Personal mercantil..... mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual
Viajante.....	36.41€	72.83€	109.25€	145.65€	182.07€	218.47€	247.88€	291.31€
Personal subalterno ..... mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual
Mozo de almacén.....	33.73€	67.48€	101.20€	134.94€	168.66€	202.42€	236.14€	269.88€
Conductor.....	33.73€	67.48€	101.20€	134.94€	168.66€	202.42€	236.14€	269.88€

TABLAS DE CONFECCIÓN DE PELETERIA PARA EL 2009

Convenio 2009-11 (incremento del 2,80%)

SET= Salario semanal euros 2009; AN=Salario anual euros 2009

	SET	AN		SET	AN
Personal técnico no titulado			Personal administrativo ..... mensual		anual
Encargado o maestro.....	262,61	17.419,93	Jefe de Sección.....	1.016,73	15.513,19
Patronista.....	206,62	13.703,84	Jefe de Negociado.....	1.016,73	15.513,19
Personal obrero..... semanal		anual	Oficial de 1ª.....	852,84	13.014,18
Oficial cortador de 1ª.....	236,86	15.677,61	Auxiliar.....	791,10	12.072,42
Oficial cortador de 2ª.....	211,49	14.030,44	Aspirante.....	478,37	7.298,96
Oficial cortador de 3ª.....	195,38	12.959,84	Telefonista.....	791,10	12.072,42
Clavador.....	195,38	12.959,84	Personal mercantil..... mensual		anual
Ayudante de cortador.....	188,92	12.531,60	Viajante.....	852,84	13.014,18
Ofic. maquinista de 1ª.....	197,70	13.112,40	Personal subalterno ..... mensual		anual
Ofic. maquinista de 2ª.....	192,82	12.787,69	Mozo de almacén.....	791,11	12.072,42
Ofic. maquinista de 3ª.....	188,92	12.531,60	Conductor.....	791,11	12.072,42
Ofic. forrador de 1ª.....	193,82	12.854,12	Absentismo.....	166,21	
Ofic. forrador de 2ª.....	192,82	12.787,69			
Ofic. forrador de 3ª.....	188,92	12.531,60			
Peón.....	181,56	12.044,62			



## REVISIÓN SALARIAL (DOGC núm. 5644 – 07/06/2010)

RESOLUCIÓN TRE/1756/2010, de 11 de mayo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de revisión salarial para el año 2010 del Convenio colectivo de trabajo de industrias de confección de peletería para los años 2009-2011 (código de convenio núm. 7900305).

Visto el Acuerdo de revisión salarial para el año 2010 del Convenio colectivo de trabajo de industrias de confección de peletería para los años 2009-2011, suscrito por la Comisión Paritaria en fecha 7 de abril de 2010, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1.e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

- 1 Disponer la inscripción del Acuerdo de revisión salarial para el año 2010 del Convenio colectivo de trabajo de industrias de confección de peletería para los años 2009-2011 (código de convenio 7900305) en el Registro de convenios de la Dirección general de Relaciones Laborales.
- 2 Disponer que los citados textos se publiquen en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Paritaria del Convenio.

Barcelona, 11 de mayo de 2010

Salvador Álvarez Vega

Director general de Relaciones Laborales

## ACUERDO DE REVISIÓN SALARIAL PARA EL AÑO 2010 DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE INDUSTRIAS DE CONFECCIÓN DE PELETERÍA PARA LOS AÑOS 2009-2011

Acta Comisión paritaria del Convenio colectivo de trabajo para las industrias de confección de peletería

En Barcelona, a las 10 h. del día 7 de abril de 2010, se reúnen en la sede del Gremi de Pelleters de Catalunya los señores indicados al margen.

En representación del Gremi de Pelleters de Catalunya: Enrique Villanueva.

En representación de FITEQA-CCOO: Carlos Chicano.

En representación de FIA-UGT: Sergio Moreno.

1. La Comisión paritaria decide efectuar la revisión salarial de acuerdo con lo que se pacto en el artículo 7 del Convenio colectivo de trabajo para las industrias de confección de peletería 2009-2010-2011: Teniendo en cuenta que el IPC previsto para el año 2010 es del 1%, se acuerda aumentar las tablas salariales del año 2010 un 1,80%, respecto a las tablas anteriores del 2009, la aplicación de las cuales será a partir del 1 de enero 2010. El plazo para abonar los atrasos a los trabajadores, con efecto desde el 1 de enero 2010, acabará el día



31 mayo 2010.

En este acto la Comisión procede a firmar las tablas salariales del 2010.

2. Se acuerda facultar al Sr. Villanueva Piquer para que otorgue todos los documentos públicos y privados que sean necesarios para obtener la inscripción en el organismo público competente de los presentes acuerdos, adjuntando las tablas revisadas.



Tablas de confección de peletería para el 2010

Convenio 2009-11 (incremento del 1,80%)

	Salario	
	SEMANAL Euros 2010	ANUAL Euros 2010
<i>Personal técnico no titulado</i>		
Encargado o maestro.....	267,34	17.733,49
Patronista.....	210,34	13.950,51
<i>Personal obrero</i>		
	Semanal	Anual
Oficial cortador de 1ª.....	241,13	15.959,81
Oficial cortador de 2ª.....	215,30	14.282,99
Oficial cortador de 3ª.....	198,90	13.193,12
Clavador.....	198,90	13.193,12
Ayudante de cortador.....	192,32	12.757,17
Ofic. maquinista de 1ª.....	201,26	13.348,42
Ofic. maquinista de 2ª.....	196,29	13.017,87
Ofic. maquinista de 3ª.....	192,32	12.757,17
Ofic. forrador de 1ª.....	197,31	13.085,49
Ofic. forrador de 2ª.....	196,29	13.017,87
Ofic. forrador de 3ª.....	192,32	12.757,17
Peón.....	184,83	12.261,42
<i>Personal administrativo</i>		
	Mensual	Anual
Jefe de Sección.....	1.035,03	15.792,43
Jefe de Negociado.....	1.035,03	15.792,43
Oficial de 1ª.....	868,19	13.248,44
Auxiliar.....	805,34	12.289,72
Aspirante.....	486,98	7.430,34
Telefonista.....	805,34	12.289,72
<i>Personal mercantil</i>		
	Mensual	Anual
Viajante.....	868,19	13.248,44
<i>Personal subalterno</i>		
	Mensual	Anual
Mozo de almacén.....	805,35	12.289,72
Conductor.....	805,35	12.289,72
Absentismo.....	169,20	



Convenio colectivo de trabajo para las industrias de confección de peletería  
2009 - 2010 - 2011

ANEXO 2

Antigüedad 2010

Incremento salarial del convenio para el año 2009- tablas incrementadas con el 1,80%

Categorías	Cuatrienios							
	1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º
<i>Personal técnico no titulado</i>								
	semanal	semanal	semanal	semanal	semanal	semanal	semanal	semanal
Encargado o maestro.....	11,42 €	22,84 €	34,26 €	45,69 €	57,11 €	68,53 €	79,95 €	91,37 €
Patronista.....	8,97 €	17,94 €	26,92 €	35,88 €	44,85 €	53,82 €	62,99 €	71,77 €
<i>Personal obrero</i>								
	semanal	semanal	semanal	semanal	semanal	semanal	semanal	semanal
Oficial cortador de 1ª.....	10,28 €	20,54 €	30,83 €	41,13 €	51,40 €	61,67 €	71,95 €	82,22 €
Oficial cortador de 2ª.....	9,19 €	18,37 €	27,57 €	36,77 €	45,96 €	55,14 €	64,33 €	73,52 €
Oficial cortador de 3ª.....	8,46 €	16,93 €	25,39 €	33,86 €	42,32 €	50,79 €	59,26 €	67,73 €
Clavador.....	8,46 €	16,93 €	25,39 €	33,86 €	42,32 €	50,79 €	59,26 €	67,73 €
Ayudante de cortador.....	8,20 €	16,40 €	24,60 €	32,81 €	41,00 €	49,21 €	57,40 €	65,62 €
Ofic. maquinista de 1ª.....	8,62 €	17,23 €	25,85 €	34,47 €	43,10 €	51,72 €	60,33 €	68,95 €
Ofic. maquinista de 2ª.....	8,40 €	16,79 €	25,20 €	33,60 €	41,99 €	50,38 €	58,79 €	67,18 €
Ofic. maquinista de 3ª.....	8,20 €	16,40 €	24,60 €	32,81 €	41,00 €	49,21 €	57,40 €	65,62 €
Ofic. forrador de 1ª.....	8,42 €	16,84 €	25,26 €	33,68 €	42,10 €	50,52 €	58,93 €	67,38 €
Ofic. forrador de 2ª.....	8,40 €	16,79 €	25,20 €	33,60 €	41,99 €	50,38 €	58,79 €	67,18 €
Ofic. forrador de 3ª.....	8,20 €	16,40 €	24,60 €	32,81 €	41,00 €	49,21 €	57,40 €	65,62 €
Peón.....	7,90 €	15,81 €	23,71 €	31,62 €	39,51 €	47,42 €	55,33 €	63,22 €
<i>Personal administrativo</i>								
	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual
Jefe de Sección.....	44,15 €	88,30 €	132,45 €	176,59 €	220,74 €	264,61 €	309,04 €	353,19 €
Jefe de Negociado.....	44,15 €	88,30 €	132,45 €	176,59 €	220,74 €	264,61 €	309,04 €	353,19 €
Oficial de 1ª.....	37,07 €	74,14 €	111,21 €	148,27 €	185,34 €	222,41 €	259,47 €	296,56 €
Auxiliar.....	34,33 €	68,89 €	103,20 €	137,36 €	171,70 €	206,06 €	240,40 €	274,74 €
Aspirante Telefonista.....	34,33 €	68,69 €	103,20 €	137,36 €	171,70 €	206,06 €	240,40 €	274,74 €
<i>Personal mercantil</i>								
	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual
Viajante.....	37,07 €	74,14 €	111,21 €	148,27 €	185,34 €	222,41 €	252,34 €	296,56 €
<i>Personal subalterno</i>								
	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual
Mozo almacén.....	34,33 €	68,69 €	103,02 €	137,36 €	171,70 €	206,06 €	240,40 €	274,74 €
Conductor.....	34,33 €	68,69 €	103,02 €	137,36 €	171,70 €	206,06 €	240,40 €	274,74 €