

Convenio Colectivo Marroquinería y Similares de Vizcaya

ÁREA	Vizcaya	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	48002765011981	ACTUALIZACIÓN	2006/06/02
VIGENCIA	2006/01/01 — 2006/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOB 105		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-marroquineria-y-similares-de-vizcaya/		

Resumen

Convenio Colectivo Marroquinería y Similares. Última actualización a: 02-06-2006 Vigencia de: 01-01-2006 a 31-12-2006. Duración UN AÑO. Última publicación en BOB 105.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOB Nº 105 - Viernes, 2 de junio de 2006)

RESOLUCION de 9 de mayo de 2006, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector Industria de Marroquinería y Similares. Código convenio número 4802765.

Antecedentes.

1. Con fecha 28 de abril de 2006, ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para el Sector Industria de Marroquinería y Similares suscrito el 31 de marzo de 2006, así como el acta inicial de Constitución de la Mesa Negociadora compuesta por la central sindical U.G.T. y la representación empresarial Cebek.
2. El acta final y el texto de dicho convenio ha sido suscrito por los representantes de la patronal Cebek y por



los representantes sindicales U.G.T. de la Comisión Negociadora, que constituyen más del 50% de ambas representaciones en dicha Comisión.

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2006.

Fundamentos de derecho.

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 24.1 g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

2. El citado Convenio ha sido suscrito por la mayoría de la representación empresarial y de la representación social en la Comisión Negociadora, por lo que, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que en el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con los apartados 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, la Delegada Territorial en Bizkaia.

RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo del Sector Industria de Marroquinería y Similares.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.j) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

En Bilbao, a 9 de mayo de 2006.-La Delegada Territorial en Bizkaia, Karmele Arias Martínez.



Artículo 1.-Ambito de aplicación.

El presente Convenio afectará a los centros de trabajo que se encuentren situados en toda los provincia de Bizkaia.

Artículo 2.-Ambito funcional.

El Convenio obliga a todas las empresas de Industria Cueros Repujados, Marroquinería y Estuchería, Cinturones, Ligas, Tirantes, Correas de Reloj, Guarnicionería, Talabartería y Artículos de Deportes, Artículos de Viaje, Botería y Guantes.

Artículo 3.-Ambito personal.

Afecta a la totalidad de los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional, así como al personal que, sin pertenecer a la plantilla de las empresas en el momento de la aprobación del Convenio, comienzan a prestar sus trabajos a las mismas durante el período de vigencia de éste. Quedan no obstante, excluidos de la aplicación del presente Convenio los que desempeñen funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo a que se refiere el artículo 2, párrafo 1.o.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.-Carácter.

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

Artículo 5.-Normas supletorias.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

Artículo 6.-Vigencia y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma; sin embargo, las condiciones económicas pactadas se retrotraerán al 1 de enero de 2006.

La duración del Convenio será de un año, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del 2006, quedando denunciado automáticamente el 30-9-2006.



Artículo 7.-Aplicación en el orden económico.

Por lo que a él se refiere y para la aplicación del Convenio en cada caso concreto se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos remunerativos, su cuantía y su regulación.

Artículo 8.-Garantía «ad personam».

Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan de lo pactado en este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 9.-Comisión paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio.

Composición: La Comisión Mixta está integrada paritariamente por tres (3) representantes de los trabajadores y por tres (3) representantes de los empresarios, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos secretarios. Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgarán tal calificación UGT, ELA o Cebek.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de 7 días.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Funciones: Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. La Comisión Mixta solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivas, se presenten a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

Domicilio: Se señala como domicilio de la Comisión Mixta el de la Confederación Empresarial de Bizkaia (Cebek), calle Gran Vía, 50-5ª.



Artículo 10.-Jornada laboral.

Las horas de trabajo serán para el año 2006: 1.768 horas, tanto para la jornada partida como para la continuada, pero en esta última habrá de computarse dentro de ella el tiempo del «Bocadillo» que tendrá su duración máxima de quince minutos.

El sábado a todos los efectos se considerará día laborable, en aquellas empresas en las que la jornada se distribuya de lunes a viernes.

Artículo 11.-Organización del trabajo.

En materia de organización se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.-Contratación.

Contratos de duración determinada.

Los contratos de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de nueve meses dentro de un período de 12 meses a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Contratos de obra o servicio.

Se entenderán por contrato de obra o servicio determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propios dentro de la actividad de la empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Artículo 13.-Contratos de aprendizaje y para la formación.

Los contratos se celebrarán al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. Retribución: Salario Mínimo Interprofesional en función del tiempo de trabajo efectivo.

Quedan excluidos de esta contratación el Peón y el Chófer, no pudiendo superar 1,5 años el personal subalterno.

Artículo 14.-Período de prueba.

La contratación, cualquiera que sea su modalidad, podrá ser sometida a un período de prueba siempre que el mismo se estipule expresamente por escrito, y sin que el mismo pueda exceder de:

- 6 meses para titulados.



- 2 meses para el resto de los trabajadores cualificados o cuya cualificación se pretenda, salvo para el personal no cualificado que será de 30 días.

El período de prueba, será computable a efectos de antigüedad en la empresas.

Las partes celebrantes del contrato de trabajo podrán resolver voluntariamente el mismo sin derecho a indemnización dentro del período de prueba.

Artículo 15.-Cese y plazo de preaviso.

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

- Personal obrero y subalterno: 15 días.
- Personal Administrativo, mercantil y técnico no titulado: 1 mes.

El incumplimiento de los plazos de preaviso antes señalados, dará lugar a una retención equivalente al importe de los días que falten para contemplar el período de preaviso que corresponda, pudiendo detraerse ésta de los devengos que la empresa deba abonar al productor en concepto de liquidación.

Artículo 16.-Vacaciones.

Todo el personal, cualquiera que sea su categoría, que preste sus servicios a empresas comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio, disfrutará por vacaciones, 26 días laborables, en los meses de verano, siempre y cuando lleve un año consecutivo al servicio de la empresa, salvo acuerdo en contrario entre las partes (empresa-trabajador). De no llegar a un acuerdo, el litigio será sometido preceptivamente a la Comisión Mixta del Convenio.

La duración de 26 días laborables de las vacaciones está inseparablemente asumida y condicionada a que cualquiera que fueran las condiciones precedentes de jornada, se cumpla lo previsto en el artículo 10 del Convenio.

Las vacaciones se iniciarán el primer día de cada mes, que no coincida en festivo o víspera de festivo, salvo acuerdo en contrario de las partes y serán retribuidas con el salario correspondiente a actividad normal, incrementado en la cantidad promediada de los incentivos obtenidos de las trece últimas semanas.

La duración señalada de las vacaciones, anula el disfrute de un día más por cada trienio de antigüedad.

En cualquier caso el sábado se considerará día laborable, en función de lo previsto por el artículo 10.3 del presente Convenio.

En caso de IT por accidente laboral, con hospitalización si las vacaciones estivales estuviesen programadas, éstas no comenzarán hasta la fecha de alta médica del trabajador dentro del año natural.



Artículo 17.-Cotización a la Seguridad Social.

Las partes contratantes se comprometen a la inclusión en nóminas y, en su caso, a la cotización a la Seguridad Social y pago de impuestos que les correspondan, conforme a la normativa legal, de la totalidad de los conceptos salariales que se satisfagan en las empresas.

Artículo 18.-Régimen salarial y garantía mínima.

Primero: Independientemente de otros conceptos, los salarios para el año 2006 por categorías profesionales y, con el carácter de mínimos, quedan reflejados en la tabla de salarios del presente Convenio.

El incremento salarial es el siguiente:

- Año 2006: 4,2%.

Segundo: En el año 2006, a los trabajadores que hubieran percibido en el año respectivamente precedente, salarios superiores a los del Convenio para ese año, se les garantizará en condiciones de homogeneidad y por cada una de las catorce pagas de este convenio las cantidades que figuran en la tabla salarial.

Artículo 19.-Inaplicación del incremento pactado.

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores. Asimismo, se tendrá en cuenta las previsiones para el año de vigencia del Convenio.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación de los aumentos de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades, u otros documentos que acrediten la situación de la empresa, pudiéndose presentar igualmente informe de auditoría por aquellas empresas que no estén obligadas legalmente a realizarlo, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa), que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En la información a presentar, se incluirá un estudio sobre la incidencia de los salarios en marcha económica de la empresa. El Plan de Viabilidad, que la empresa debe presentar, incluirá explícitamente las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.



Las empresas afectadas por lo establecido en los párrafos anteriores estarán o no sujetas a revisar los salarios durante cada uno de los años de vigencia de este convenio, de acuerdo con lo que específicamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el seno de la misma, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

En todo caso, lo establecido en párrafos anteriores sólo se circunscribe a incremento salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio Colectivo.

Previa manifestación de estar incluidas en las circunstancias y condiciones justificativas de no hallarse en disposición de afrontar como de necesaria u obligada aplicación el incremento salarial pactado en el Convenio Colectivo, las empresas negociarán con los representantes de los trabajadores un incremento salarial distinto al pactado en el Convenio.

Para poder acogerse a la cláusula de desenganche pactada en este artículo, las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlos en el plazo de treinta días naturales desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Asimismo, las empresas que aleguen lo expresado en párrafos anteriores (exclusión del aumento salarial citado, por hallarse padeciendo grave situación económica), dirigirán escritos, en el plazo de treinta días naturales a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia», a la Comisión Mixta, comunicando tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en el presente Convenio. Los escritos deberán ir acompañados de copia de la comunicación hecha a los representantes de los trabajadores. En todo caso, la intervención de la Comisión Mixta se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado sin injerirse en el conocimiento de datos de las empresas afectadas que pudieran ser calificados como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación salarial de tales situaciones excepcionales a la propia empresa y a los representantes de los trabajadores de la misma.

Los plazos establecidos para comunicar a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Mixta tienen el carácter de obligatorios. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en el este artículo.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo, tras treinta días naturales de negociación en la empresa, se trasladará toda la documentación a la Comisión Mixta, si no se alcanzase acuerdo, se someterá el expediente al procedimiento de Arbitraje del Preco II, en la que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Mixta.

Artículo 20.-Ley 39/1999 .

Se recuerda la vigencia de esta Ley sobre conciliación de la vida laboral y familiar.



Artículo 21.-Antigüedad.

Con el fin de premiar la continuidad en la prestación de servicios por cuenta de una empresa se establece un premio de antigüedad, que se regula así:

1. Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio en la empresa, consistirán en trienios del 3% sobre el salario base del Convenio para todos los grupos de personal y sin límite en el número de ellos.
2. Con carácter general la antigüedad se computará desde la fecha en que el trabajador inicie, sin solución de continuidad, la prestación de servicios en la empresa, salvo para los aprendices de ingreso anterior a 1980, cuyo cómputo se producirá desde 1-1-80.

Artículo 22.-Participación de beneficios.

Se fija en un 9% sobre las cantidades que en cada momento constituyan el salario base Convenio, gratificaciones extraordinarias y antigüedad correspondiente en su caso.

El abono de la citada cantidad podrá ser prorrateada durante los 12 meses del año.

Artículo 23.-Gratificaciones extraordinarias.

Consistirán en el importe de 30 días, la de julio y 30 días la de Navidad. Para su cálculo se computarán las cantidades resultantes de los conceptos: salario base Convenio vigente en cada momento y antigüedad en su caso, devengadas por cada categoría profesional.

Deberán ser percibidas antes de las fechas 15 de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

Disposiciones comunes a los artículos 22 y 23:

Los pagos a que hacen referencia los artículos 22 y 23 del Convenio, se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado realmente, incluyéndose no obstante como tiempo trabajado realmente, las licencias retribuidas previstas en el artículo 32 del Convenio.

Artículo 24.-Plus de asistencia y permanencia.

Se establece un plus de asistencia y permanencia por día de trabajo en las cuantías señaladas en la tabla salarial anexa. Este plus se respetará en aquellas ausencias que en la vigente legislación están definidas como para percibir salarios según se contempla en el capítulo de licencias del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25.-Premio de jubilación.

El personal que solicite la jubilación entre los 60 y los 65 años de edad, ambos inclusive, y lleve como mínimo 10 años ininterrumpidos de servicios en la empresa, percibirá de la misma una premio de acuerdo con la



siguiente escala:

Año 2006:

60 años: 3.005,06 euros.

61 años: 2.704,55 euros.

62 años: 2.524,25 euros.

63 años: 1.202,05 euros.

64 años: 1.015,71 euros.

65 años: 497,04 euros.

Se perderá el derecho al premio, si transcurridos dos meses después de cumplir los 65 años, no se ha ejercitado dicha opción.

Artículo 26.-Revisión médica.

Las empresas a través de las Mutuas Patronales de Accidentes o del Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene, efectuarán y dentro de cada año, una revisión médica a todo el personal que quiera someterse a la misma, entregándose el resultado al trabajador, que comprenderá audiometría, vista, sangre (colesterol, OPT, urea, glucosa y orina).

Artículo 27.-Desgaste de herramientas.

Cuando la empresa no aportase las herramientas, el trabajador, previa justificación, percibirá de la empresa los gastos que haya desembolsado para la adquisición de las mismas.

Artículo 28.-Prendas de trabajo.

Sin perjuicio de las prendas de protección personal, las empresas deberán facilitar a sus trabajadores, un buzo o bata por año de trabajo, salvo que el trabajo a realizar ocasione un mayor deterioro y haga preciso sus sustitución, en cuyo caso se entregarán las que se precisen.

Artículo 29.-Horas extraordinarias.

Ante la grave situación del paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños



extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3. Horas extraordinarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

La dirección de la empresa, informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán con el 75% de incremento sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, o compensándoles, con tiempo de descanso equivalente en los tres meses siguientes a su realización, salvo acuerdo distinto entre las partes afectadas.

El obtener el valor de la hora extraordinaria, se aplicará la siguiente fórmula: (Salario base convenio + pagas extraordinarias + paga de beneficios + antigüedad) multiplicado por 1,75%.

Artículo 30.-Accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

En los supuestos de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se abonará con cargo a la Empresa, la diferencia entre la prestación económica correspondiente y el 100% del salario, por un período máximo de 18 meses, y siempre que el trabajador tenga en cada momento la carencia de cotización necesaria para ser beneficiario de la prestación de la Seguridad Social.

Las bajas por accidente laboral o enfermedad que coincidan con el disfrute de las vacaciones, motivarán que con independencia del abono de la prestación económica de TI. a cargo de la Seguridad Social la empresa complementa la misma hasta alcanzar el importe del salario mensual.

Artículo 31.-Regulación de trabajos tóxicos.

Queda prohibido el uso de pegamentos y colas a base de benzol o benceno por tener la consideración de tóxicos, debiendo utilizarse para ello únicamente productos elaborados a base de látex o bencina.

Asimismo, será obligatorio la instalación de extractores para la posible evaporación de gases emanados de la gasolina en los casos circunstanciales que hubiese de emplearse.

No obstante, cuando ello no pueda ser evitado, se abonará un plus del 15% del salario convenio, por tiempo trabajado.

En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se estará a lo dispuesto por la normativa vigente, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, de Servicios de Prevención y la Higiene en el Trabajo de 9-3-97.



Artículo 32.-Licencias retribuidas.

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.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) En relación con el apartado b), cuando el nacimiento hubiere requerido cesárea la licencia para el cónyuge será de 3 días. Si fuese necesario un desplazamiento a más de 400 km., 1 día más.
- d) Un día de traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por incumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) El trabajador, tendrá una licencia retribuida de hasta 26 horas anuales, para la asistencia a consulta médica en caso de enfermedad, comprendiendo la misma la asistencia al médico de cabecera y al especialista, dicha licencia comprenderá el tiempo invertido en la revisión médica.

Para que esta licencia tenga el carácter de retribuida, es del todo indispensable, que el trabajador, comunique tal necesidad, a la empresa y exhibiendo cuando se trate de acudir al especialista el volante expedido por el médico de cabecera. Asimismo deberá justificar, en su próxima incorporación al trabajo la asistencia recibida para lo cual vendrá obligada a presentar a la empresa el justificante de permanencia en el consultorio y el motivo de la misma, debidamente cumplimentado por los servicios médicos de la Seguridad Social.

Artículo 33.-Dietas.

Los trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que efectuar viajes y desplazamientos a población distinta a la que radica la empresa o centro de trabajo que les impida efectuar comida o pernoctar en su domicilio tendrán derecho a percibir, independientemente del salario, las siguientes dietas:

2006:



Comida :10,15 euros.

Cena: 10,15 euros.

Desayuno: 2,03 euros.

Pernoctar: 24,34 euros.

Total: 46,67 euros.

Artículo 34.-Derechos sindicales.

Se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores. Título HI.

No obstante lo anterior, las partes firmantes, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo, y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo, existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Artículo 35.-Clasificación profesional.

Será de aplicación sin más efectos, en esta exclusiva materia, que hasta el 31 de diciembre de 1999 la Orden de 22 de abril de 1997 por lo que se aprueba la Ordenanza para la Industria de la Piel, salvo que anterioridad a esa fecha se produzca un acuerdo de los previstos en el artículo 83.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso se estará a la que en él se disponga.

Durante la vigencia de este Convenio, la Comisión Paritaria, adecuará la Clasificación Profesional.

Artículo 36.-Faltas y sanciones.

Leves.

Son faltas leves:



1. Faltar un día al trabajo sin preaviso y causa justificada.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en dos meses.
3. Abandonar el puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo, sin permiso.
4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
5. La inobservancia de los Reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos: Todo ello en materia leve.
6. La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos.
7. La falta de limpieza personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
8. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y Medicina de Empresa.

Graves.

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve dentro del período de dos meses.
2. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes, sin preaviso y causa justificada.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social y Medicina de Empresa.
4. El incumplimiento de las normas generales y las de este Convenio Colectivo, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Será falta muy grave si implicase riesgo de accidente, para el trabajador o para terceras personas, o peligro de averías para las instalaciones, máquinas, materiales y edificios.

5. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles del trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
8. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
9. La embriaguez o toxicomanía no habitual durante el trabajo.

Muy Graves.

Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de dos meses, siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.
2. La falta al trabajo de tres días laborales en un mes o de cinco en un trimestre sin causa justificada.
3. Más de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses o de veinticinco en un período de un año.
4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa, y el



hurto o el robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros, durante la dependencia de la misma, o durante el desempeño de trabajo o servicios por cuenta de la empresa.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La indisciplina o desobediencia a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma, cuando revista especial gravedad.

7. La participación directa o indirecta en la comisión de delito, calificado como tal en el Código Penal.

8. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa fingida en su curación.

9. La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo.

10. El abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la empresa.

11. La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.

12. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa dentro o fuera de la jornada de trabajo.

13. Las relacionadas en el Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.

14. Pasar a prestar servicio a otra competidora no estando autorizado; el revelar secretos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, el ofender grave y públicamente a la empresa, directores o compañeros de trabajo.

15. El abuso de autoridad por parte de los jefes. El que lo sufra lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa, en un plazo no superior a quince días naturales, para que instruya el oportuno expediente.

El expediente deberá quedar concluido en el plazo de un mes a partir de la fecha de la notificación de la parte interesada.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre recurribles ante la jurisdicción social competente.

Sanciones.

Las sanciones máximas que puedan imponerse son las siguientes:

Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Por falta muy grave:



- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días o despido.

Prescripción.

Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICION FINAL PRIMERA.

La Comisión Negociadora de este Convenio, es consciente de que el establecimiento de un sistema de rendimiento y tiempos de producción en orden a fijar un sistema de incentivación o de primas de trabajo pudiera ser beneficioso para el trabajador y la empresa, pues aquél encontrará un aliciente para acrecentar su percepciones salariales, y ésta podría mejorar sus cuotas de producción y competitividad en el mercado.

Sin perjuicio de los anterior la Comisión Negociadora es igualmente consciente de la dificultad que entraña el llevar a efecto el planteamiento aludido, dificultad derivada principalmente de las propias particularidades del sector, tales como:

- La variación continua en el tiempo de los trabajos propios de la actividad, que están sujetos a corto plazo a determinados patrones.
- El excesivo costo que supondría el hacer un estudio en materia de producción, empresa por empresa, entre los trabajadores y éstas.

En base a las consideraciones precedentes la Comisión Negociadora de este Convenio recomienda a las partes vinculadas por su ámbito funcional a llegar a este tipo de acuerdos.

CONVENIO MARROQUINERIA - TABLA SALARIAL 2006.



Categorías profesionales	Salario base (en euros)	Garantía mínima (en euros)
Jefe de Compras	934,74	37,68
Jefe de Ventas.....	934,74	37,68
Jefe de Almacén.....	943,24	38,02
Maestro Contador	842,86	33,97
Maestro Guarnicionero.....	842,86	33,97
Maestro Sillero	842,86	33,97
Modelista Patronista.....	896,11	36,12
Encargado general.....	934,80	37,68
Encargado de Sección	896,01	36,12
Dibujante Patronista	896,01	36,12
Dibujante Modelista.....	896,01	36,12
Dibujante Proyectista.....	936,52	37,75
<i>Administrativos</i>		
Jefe de Sección.....	966,45	38,95
Jefe de Negociado	896,02	36,12
Oficial de Primera.....	842,86	33,97
Oficial de Segunda.....	776,79	31,31
Auxiliar Administrativo	744,61	30,01
Formación Aprendiz de 1 ^{er} año	466,58	18,81

Categorías profesionales	Salario base (en euros)	Garantía mínima (en euros)
Formación Aprendiz de 2º año	548,90	22,12
Formación Aprendiz de 3º año	548,90	22,12
Viajante	776,79	31,31
Dependiente de Almacén	776,79	31,31
Telefonista	776,79	31,31
<i>Subalternos</i>		
Almacenero	740,42	29,84
Listero	740,42	29,84
Pesador Bastero.....	740,42	29,84
Guarda Jurado	740,42	29,84
Vigilante	740,42	29,84
Sereno.....	740,42	29,84
Chófer.....	740,42	29,84
Conserje.....	740,42	29,84
Portero.....	740,42	29,84
Ordenanza	740,42	29,84
Recaderos.....	548,90	22,12
Limpiadora (ptas./hora)	4,88	0,20
<i>Categorías profesionales</i>		
Oficial de 1.ª	26,95	1,09
Oficial de 2.ª	26,07	1,05
Especialista.....	24,80	1,00
Peón.....	24,04	0,97
<i>Plus de asistencia y permanencia</i>		
Mayores de 18 años.....	1,10	0,04
Menores de 18 años	0,82	0,03