

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

* Para 1995:

Complemento "trabajos festivos".....13.926 Ptas más un día libre.
Horas extras.....1.624 Ptas

* Para 1996:

El incremento previsto por el gobierno menos 0.5 puntos.

* Para 1997:

Una vez consolidadas las retribuciones complementarias para el año 1996 se le aplicará un incremento igual al previsto por el gobierno para 1997 menos 0.5 puntos.

TABLA SALARIAL - AÑO 1995 - PROVINCIA DE CÁDIZ

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
ENCARGADO	195.370	195.370	2.930.550
OFI.1a RECUESTO	158.557	158.557	2.378.355
OFI.2a RECUESTO	146.994	146.994	2.204.910
OFI.1a ADMINISTR.	156.551	156.551	2.348.265
OFI.2a ADMINISTR.	146.296	146.296	2.194.440
OFI.1a CERRAJERO	167.399	167.399	2.510.985
OFI.2a CERRAJERO	158.526	158.526	2.377.890
ENCARGADO TALLER	164.042	164.042	2.460.630
ALMACENERO	156.551	156.551	2.348.265
CONDUCTOR RECAU.	158.526	158.526	2.377.890
CONDUCTOR LIMPI.	148.847	148.847	2.232.705
LIMPIADOR/A.	126.873	126.873	1.903.095

A esta tabla salarial se le aplicará, si procede, una revisión salarial que garantice el IPC realmente habido en 1995 menos 0.5 puntos.

RESOLUCION de 7 de abril de 1995, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo Piel-Marroquinería y Artículos de Viajes y Afines. (1101005).

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo de Trabajo Piel-Marroquinería y Artículos de Viaje y Afines de ámbito provincial Código de Convenio 1101005 recibido en esta Delegación Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales en fecha 28.3.95, habiendo sido suscrito entre la empresa y los representantes de los trabajadores en fecha 13.6.94 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y Real Decreto 1043/1982, de 29 de diciembre sobre traspaso de competencias y Decreto 154/1994 de 10 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales,

RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito provincial del Convenio Piel-Marroquinería y Artículos de Viajes y Afines, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Remitir un ejemplar del mismo al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Así lo acuerdo en Cádiz, 7 de abril de 1995.- La Delegada, M.º Jesús Castro Mateos.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PIEL-MARROQUINERÍA DE CÁDIZ PARA 1.994-1996**Artículo 10.- AMBITO TERRITORIAL**

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo de la provincia de Cádiz, comprendido en el ámbito funcional.

Artículo 20.- AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las Empresas y los trabajadores dedicados a la actividad de Piel-Marroquinería y Fabricación de Artículos de Viaje y Afines.

Artículo 3.- AMBITO PERSONAL

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores, ya sean fijos, eventuales, interinos o por cualquier modalidad de contratación al servicio de las empresas comprendidas en el artículo anterior.

Se excluyen expresamente del ámbito regulador del presente Convenio al personal de alta dirección.

Artículo 40.- VIGENCIA

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Febrero de 1.994 y terminará su vigencia el día 31 de Enero de 1.996, independientemente de la fecha de publicación en el B.O.P.

El Convenio quedará prorrogado tácitamente de año en año, si no mediara denuncia por ninguna de las partes, con tres meses de antelación como mínimo a la fecha en que finaliza su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto que no mediara denuncia, por cualquiera de las partes, los conceptos económicos y salariales establecidos en el presente Convenio, se incrementarán en lo que haya subido el I.P.C. en los doce meses anteriores a la terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el Convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores mientras tanto no se haya negociado un nuevo Convenio.

Los representantes de los trabajadores se comprometen a presentar el proyecto del siguiente Convenio, antes del día 1 de Enero de 1.996.

Artículo 50.- COMPENSACION Y ABSORCION

1) Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación se considerarán globalmente.

2) Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones futuras que impliquen variaciones en todos o en algunos de los conceptos retributivos actuales, o por creación de otros nuevos, se tendrán en cuenta los que globalmente considerados y sumados a los vigentes antes del Convenio superen el nivel total de estos. Se exceptúan aquellos conceptos retributivos que, por disposición legal no tengan carácter de absorbibles.

Artículo 60.- GARANTIAS AD PERSONAM

Todas las condiciones, de cualquier índole, laboral, pactadas en este Convenio, estimadas en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes en cualquier empresa que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

En todo lo demás, las condiciones disfrutadas por los trabajadores se entenderán unificadas por las normas de este Convenio.

Artículo 70.- ESCALA SALARIAL

Para la jornada legal de trabajo, se establece una tabla de salarios y sueldos que figuran como ANEXO I del presente Convenio.

Si llegado el 31 de Enero de 1.995, el I.P.C. del año inmediatamente anterior hubiera subido más del 3,5%, los Salarios que figuran en la Tabla Salarial vigente en 1.993 se incrementarán en el exceso sobre dicho 3,5%, y a partir de la Tabla resultante se aplicará el incremento para el segundo año de vigencia del presente Convenio, incremento que será igual a lo que haya subido el I.P.C. en el período de 1-2-94 a 31-1-95.

(El incremento de la Tabla en el exceso, en su caso, del I.P.C. sobre el 3,5%, no tendrá otra consecuencia que la de servir de base para calcular los Salarios del segundo año de vigencia del presente Convenio.)

Tendrán la consideración de Salario las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especies, por la prestación profesional de los servicios laborales prestados.

En la estructura de las retribuciones del trabajo, se distinguirá el salario base y los complementos del mismo.

El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

A.- Personales: Tales como Antigüedad, aplicación de Títulos, Idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base.

B.- De puesto de trabajo: Tales como incrementos por Penosidad, Toxicidad, Peligrosidad, Suciedad, Máquinas, Turnos, Trabajos Nocturnos, o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

C.- Por calidad o cantidad de trabajo: Tales como Primas o Incentivos, Pluses de Actividad, Asistencia o Asiduidad, Horas Extraordinarias, o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

D.- De vencimiento periódico superior al mes: Tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios.

E.- En especie: Tales como Manutención, Alojamiento o cualquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

Las retribuciones relativas al trabajador por unidad de obra y los complementos por calidad o cantidad de trabajo, se aplicarán sin variación referido tanto a la actividad laboral realizada en jornada normal, como a la efectuada en horas extraordinarias. Sin perjuicio de que los trabajadores perciban durante las horas extraordinarias que realicen, los incrementos que les correspondan, si estuviesen remuneradas exclusivamente a tiempo.

F.- Recibo de Salario: El recibo individual justificativo del pago de salarios deberá consignar en primer término el importe total correspondiente al periodo de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes.

Artículo 88.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

1) La Gratificación Extraordinaria de Navidad, consistirá en el pago de 30 días de salario del ANEXO I, incrementado con la antigüedad en su caso, más el 9% de participación en beneficios.

2) La gratificación Extraordinaria de Julio se abonará en la misma forma que la de Navidad.

3) La participación de beneficios consistirá en un 9% sobre los salarios fijados, en el ANEXO I, incrementados en su caso, con la antigüedad. Se abonará en los 12 meses del año, incluido el mes de vacaciones.

Artículo 89.- VACACIONES ANUALES

El periodo anual de vacaciones se fija en 30 días naturales que podrán ser disfrutadas en dos periodos y que serán abonadas a razón del salario fijado en el ANEXO I, incrementado en su caso, más el 9% de participación en beneficios. El calendario de Vacaciones se establecerá de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Artículo 100.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias se abonarán en la cuantía señalada en la columna correspondiente en el ANEXO II.

Se considerarán como horas extras todas las que superen la jornada normal de trabajo.

No se podrá realizar más de ochenta horas extras al año por trabajador.

Artículo 110.- ANTIGÜEDAD

Con el fin de premiar la continuidad de los trabajadores en una misma empresa, se establece un premio de antigüedad en los siguientes términos:

1.- Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio en la empresa consistirán en nueve trienios del tres por ciento sobre el salario base establecido a cada categoría laboral de este convenio.

2.- El cómputo del mismo se iniciará para todo el personal a partir del primer día de su ingreso en la empresa.

3.- Se calculará con independencia de los cambios de categoría no computándose el tiempo de servicio en las de Formación o Aprendiz.

Para la aplicación de nuevos trienios a los trabajadores regirán las siguientes normas:

a).- Cuando el vencimiento del nuevo trienio se produzca entre los días 1 al 15 inclusive del mes, se devengará desde el día primero de dicho mes.

b).- Cuando el vencimiento del nuevo trienio se produzca entre los días 16 a fin de mes inclusivos, se devengará a partir del día primero del mes siguiente.

Artículo 120.- ROPA DE TRABAJO

Las empresas abonarán a sus trabajadores por este concepto la cantidad de cuatro mil ciento veinte pesetas anuales que serán satisfechas de la siguiente forma:

- Los dos mil sesenta Pesetas en el mes de Marzo de cada año.
- Los dos mil sesenta Pesetas en el mes de Octubre de cada año.

Artículo 130.- JORNADA LABORAL

La Jornada Laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo y se distribuirá según se acuerde en el seno de cada empresa.

Se reconoce el derecho a desayuno en la empresa, cuyo tiempo no podrá exceder de 15 minutos diarios, siendo el tiempo empleado en ello recuperable.

En el supuesto de Jornada partida el tiempo de almuerzo será de una hora o de una hora y treinta minutos, si así lo pidiesen los trabajadores. En ningún caso, lógicamente este tiempo se considerará como trabajo efectivo.

Artículo 140.- NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo de un 25% sobre el salario base.

Artículo 15.- PERMISOS

En los supuestos previstos en el presente artículo los trabajadores tendrán derecho a faltar al trabajo, percibiendo el salario fijado en el ANEXO I cuando ocurran los motivos y durante los periodos de tiempo siguientes: (El salario se incrementará con la antigüedad en su caso):

- Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, 4 días naturales, ampliándose a un día más cuando el hecho ocurra fuera de la provincia.
- Por fallecimiento de hermanos, abuelos, y padres políticos, 2 días naturales, ampliándose un día más cuando el hecho ocurra fuera de la provincia. Cuando el fallecimiento se dé en hermanos políticos y tíos, un día.
- Por hospitalización o intervención quirúrgica de padre, cónyuge, hijos y padres políticos 3 días naturales, ampliándose hasta 2 días sin remuneración alguna.
- Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto carnales como político, 1 día.
- Por matrimonio del trabajador, 17 días.
- Por alumbramiento de esposa o de la mujer con quien conviva, 3 días, que podrán ampliarse a 2 días más en el caso de gravedad o si el hecho ocurre fuera de la localidad.
- Por traslado de domicilio, 2 días.
- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer u hombre, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retributiva, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

k) La mujer que esté embarazada, tiene derecho con ocasión del parto a un periodo de suspensión de la actividad laboral de 16 semanas, que se podrá ampliar hasta 18 semanas.

l) En caso de muerte del empresario, cónyuges, padres, hermanos, hijos o abuelos, podrán cerrar las Empresas ese día sin obligación de abonar el salario correspondiente a ese día a los trabajadores. El día será recuperable si los trabajadores de mutuo acuerdo así lo decidieran.

m).- Los trabajadores podrán faltar 1 día para la obtención del Documento Nacional de Identidad.

Artículo 160.- ASUNTOS PROPIOS

Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo tienen derecho a 5 días de licencia al año para asuntos propios, sin derecho a percepción de salario alguno.

Artículo 179.- LICENCIA PARA ESTUDIOS

Los trabajadores que acrediten la realización de estudios en centros oficiales o privados, podrán disfrutar de la última hora de la jornada laboral cuando aquellos estudios coincidan con el horario de trabajo. Al trabajador que tenga que dejar su trabajo para la realización de estudios, la Empresa deberá concederle una excedencia por el tiempo que duren esos estudios, teniendo derecho el trabajador a conservar el puesto de trabajo y los demás derechos adquiridos anteriormente. Cuando finalicen los mismos y con tal de que se pida su readmisión dentro del mes siguiente a que finalicen dichos estudios:

Las licencias que se otorguen con arreglo al párrafo anterior, primero de este Artículo, no llevarán consigo la pérdida o descuento del salario importe de dicha hora.

Artículo 180.- EXCEDENCIA FORZOSA

En el supuesto de enfermedad grave de uno de los padres que le imposibilite atender las necesidades elementales propias y de hogar, uno de los miembros de la familia podrá pedir la excedencia por el tiempo que dure la enfermedad.

Este caso u otros semejantes, que habrán de acreditarse con el correspondiente certificado médico, se someterán, caso de no acceder la empresa a ello, a la consideración de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo.

El reingreso se solicitará a la empresa dentro de los 30 días siguientes al cese de la enfermedad, conservando el trabajador, no obstante, los derechos adquiridos.

Artículo 190.- SERVICIO MILITAR

Durante el periodo que dure el Servicio Militar, tanto voluntario como obligatorio, los trabajadores que lo estén prestando además del derecho a conservar el puesto de trabajo, antigüedad, etc. les serán abonadas íntegramente las Gratificaciones Extraordinarias de Julio y Navidad.

En el caso de incorporarse al servicio militar voluntariamente deberá avisar a la empresa en el momento de solicitarlo y contar en la misma con una antigüedad al menos de un año para tener derecho a los beneficios recogidos en este artículo.

Artículo 200.- ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso de I.L.T. derivada de Accidentes de Trabajo que no sea "ipitiñere" las empresas completarán hasta alcanzar el 100% del salario base del trabajador, más antigüedad, más 9% de participación en beneficios.

En el caso de la incapacidad laboral transitoria, I.L.T. derivada de enfermedad y siempre que el trabajador se encuentre hospitalizado durante cuatro días como mínimo, las empresas le abonarán la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social por I.L.T. y el salario pactado en el presente Convenio, más la antigüedad en su caso, ampliándose esta percepción hasta 30 días más de convalecencia a partir de la baja en el centro hospitalario.

A partir del 1 de Febrero de 1.993 cuando un trabajador cause baja por enfermedad, las empresas a partir de los 20 días de haber ocurrido la baja abonarán la diferencia entre el 75% de prestación que abona la Seguridad Social y el 85% del Salario Base Convenio, más la antigüedad, en su caso y más el 9% de participación en beneficios.

Artículo 210.- POLIZA DE SEGURO

Todas las empresas acogidas al presente Convenio están obligadas a formalizar una póliza de seguro a favor de sus trabajadores-as que cubran las siguientes cantidades y contingencias:

- a) Muerte Natural.....1.000.000 pts.
- b) Invalidez Permanente Absoluta para toda clase de trabajos.....1.000.000 pts.
- c) Muerte por Accidente.....2.000.000 pts.

Artículo 220.- PREMIO DE JUBILACION

El trabajador que solicite la jubilación antes de cumplir los 60 años de edad, y que lleve como mínimo 10 años ininterrumpidos al servicio de la empresa, tendrá derecho por una sola vez y al causar baja a una gratificación no absorbible por otros premios que tengan establecidos las empresas, de siete mensualidades del salario fijado en el anexo incrementado con la antigüedad.

En las mismas condiciones del párrafo anterior y antes de cumplir los 61 años, seis mensualidades; antes de cumplir los 62 años, cinco mensualidades; antes de cumplir los 63, cuatro mensualidades y antes de cumplir los 64, tres mensualidades.

Artículo 230.- SEGURIDAD SOCIAL E IMPUESTOS

Serán de cuenta y cargo exclusivo del trabajador las cuotas que al mismo corresponda abonar a la Seguridad Social, así como cuantos impuestos graven las retribuciones devengadas por el mismo.

Artículo 240.- JUBILACION A LOS 64 AÑOS

Las empresas se obligan a sustituir a los trabajadores que se jubilen voluntariamente antes de cumplir los 64 años de edad, contratando a otro trabajador, por plazo no inferior al año.

Artículo 250.- FALTAS Y SANCIONES

La falta injustificada de asistencia al trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ordenanza Laboral y Legislación Vigente, llevará aparejada la pérdida de la retribución correspondiente al día no trabajado.

Artículo 260.- DESPIDOS

Sin perjuicio de lo que las disposiciones vigentes dispongan sobre materia de despidos la empresa podrá acordar como sanción el despido del trabajador sin que venga obligada a imponer otra sanción menor y sin tener que dar indemnización alguna en los casos siguientes:

- A) 10 faltas injustificadas al trabajo en el plazo de seis meses.
- B) La indisciplina y desobediencia en el trabajo o la inatención a los compañeros y la anomalía en la prestación del mismo.
- C) 20 faltas de puntualidad injustificadas al trabajo en el plazo de seis meses.
- D) La embriaguez habitual públicamente advertida en el centro de trabajo.
- E) Originar reiteradamente riñas o pendencias con los compañeros de trabajos bastando una sola vez cuando se produzcan lesiones o el apercibimiento de tres veces cuando no las haya.
- F) Infidelidad a la empresa, bien por revelar secretos de obligada reserva, o datos, bien por prestar servicios a otras empresas u ofenderlas o difamarlas gravemente en forma pública o a sus directores.

Las causas de despidos enumerados en los apartados B) y F) tendrán que ser reiteradas, no bastando una sola para incurrir en dicha sanción.

Artículo 270.- PERIODO DE PRUEBAS Y PLAZOS DE PREAVISOS

El ingreso de los trabajadores en las empresas se considerará siempre hecho a título de prueba, cuyo periodo será el establecido en el presente artículo para cada categoría. Durante el periodo de prueba, por parte del empresario y del trabajador, podrá extinguirse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

El periodo de prueba se computará a todos los efectos.

En ningún caso este periodo de pruebas podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- A).- Personal Técnico, seis meses.
- B).- Encargados, tres meses.
- C).- Oficiales de Primera, dos meses.
- D).- Oficiales de Segunda, un mes.
- E).- Resto de Personal, quince días.

Artículo 280.- DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores así como cualquier otra disposición futura que mejorase las condiciones pactadas en este Convenio.

Artículo 290.- FONDO ASISTENCIAL

1) Se acuerda mantener el fondo social creado por anteriores convenios que se nutrirá con la aportación de una peseta por día que abonarán los trabajadores y de cinco pesetas al mes por trabajador que aportará la empresa.

2) Continuará en sus funciones la Comisión formada por cinco representantes de los trabajadores y 2 de los empresarios, elegidos por los respectivos órganos directivos con objeto de administrar el saldo existente en el Fondo Social creado en virtud de lo especificado en el Art. 28 del Convenio de 1.978 y las aportaciones que recauden como consecuencia de lo indicado en el apartado anterior. Igualmente pasará a formar parte del Fondo Asistencial el importe transferido a la Cooperativa de Consumo Unificación una vez sea devuelta por ésta.

3) La citada comisión se encargará de la Redacción del Reglamento, que determinará su funcionamiento y fines sociales.

4) La Comisión Paritaria del Convenio actuará como supervisora de la Administración del Fondo Social.

Artículo 300.- COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO

1) Para cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo, se designa la siguiente Comisión Paritaria:

a) Por las empresas:

- D. José Luis De Piña Jiménez
- D. Diego Pulido Pérez
- D. Fernando Domínguez Morales
- D. Manuel Ramos Mancilla
- D. Luis Frco. Medinilla Gómez

b) Por los trabajadores:

- D. José M. Ríos Moreno, CC.OO.
- D. Juan Suárez Rodríguez, CC.OO.
- D. Francisco Rubio Macías, CC.OO.
- D. Ildefonso Villa Sánchez, U.G.T.
- D. Santiago Menacho Casillas, CC.OO.

La Comisión Paritaria nombrada para la interpretación y vigilancia de las cláusulas pactadas en este Convenio se compromete a hacer cumplir a las empresas y a los trabajadores sus obligaciones por causas sociales y tributarias, así como a luchar contra la clandestinidad poniendo en conocimiento de la Autoridad Laboral las infracciones que se produzcan en esta materia proponiendo las medidas adecuadas para poner fin a la competencia desleal.

2.- COMPETENCIA DE LA COMISION MIXTA

La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones le sean requeridas derivadas de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio.

La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden en relación con la problemática laboral del Sector.

3.- PROCEDIMIENTO DE LA COMISION MIXTA.-

Las empresas y trabajadores que deseen someter cualquier cuestión a la Comisión Mixta, deberán hacerlo siempre por escrito, sin formalismos excesivos y exponiendo de forma sencilla la cuestión sobre la que desean que se pronuncie ésta. El hecho de que alguna de ellas lo haga no interrumpirá ni suspenderá la caducidad ni la prescripción de las acciones ni impedirá que cualquiera de las partes pueda acudir a la vía administrativa o jurisdiccional que estime procedente.

La Comisión resolverá las cuestiones formuladas en forma de Informes, en los que se expresará los acuerdos o las desavenencias de las partes. Caso de no haber acuerdo no será necesario la unanimidad de éstos.

Estos Informes serán enviados a los solicitantes en el plazo de 5 días a partir de la fecha en que se haya producido el informe por la Comisión.

4.- CONVOCATORIA DE LA COMISION PARITARIA.

La convocatoria de la reunión de la comisión Paritaria del Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

5.- DOMICILIO DE LA COMISION MIXTA PARITARIA.

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en las respectivas sedes de la Asociación de Empresarios y Trabajadores firmantes del presente Convenio, y en consecuencia se establece para la representación de los trabajadores en Cádiz, Avda. de Andalucía, Núm. 6-B, planta por CC.OO y en Avda. de las Fuerzas Armadas, Núm. 2 en Algeciras (11202) por U.G.T. y la de la Asociación de Empresarios, en Ubrique, en Avda. Solís Pascual, Núm. 30-A bajo (11600)

En prueba de conformidad, firman los asistentes en el lugar y fecha ut supra.

ARTICULO 31.- CLASIFICACION PROFESIONAL

1).- Las clasificaciones del personal y categorías profesionales consignadas en este convenio, 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.

ARTICULO 32. GRUPOS DE CLASIFICACION

El personal ocupado en las industrias de la piel se clasificará en los siguientes grupos generales:

- a) Personal Directivo.
- b) Personal Técnico.
- c) Personal Administrativo y Comercial.

d) Personal Obrero.

- e) Ayudantes, Aprendices o en Formación.
- f) Personal Subalterno.

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

ARTICULO 33.- PERSONAL DIRECTIVO

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

ARTICULO 34.- PERSONAL TECNICO

Se consideran técnicos quienes, en posesión del título superior, 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.

ARTICULO 35.- 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 le son encomendados y que figura como tal en sus respectivos Nomenclator.

ARTICULO 36.- PERSONAL OBRERO

Se considera personal obrero el que, bajo la dirección del personal directivo o técnico, realiza los distintos trabajos y labores propias del proceso de producción que les son encomendadas o los que, sin participar directamente en éste, realizan trabajos específicos de su oficio, y que figura como tal en su respectivo Nomenclator.

ARTICULO 37.- PERSONAL SUBALTERNO

Se considera personal subalterno el que sin estar incluido en los grupos anteriores está definido como tal en su respectivo Nomenclator.

ARTICULO 38.- CLASES DE PERSONAL

a.-) Personal Fijo: Es el que a través del aprendizaje o tras el periodo de prueba pasa a formar parte de la plantilla de la empresa.

b.-) Personal Interino: Es el que sustituye al personal fijo por ausencia, enfermedad, servicio militar, excedencias, etc. etc., causando baja en la empresa al reincorporarse el personal fijo a quien sustituye, siempre que en el contrato que se pacta se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

c.-) Personal Eventual: Personal eventual es el contratado para atender necesidades de la empresa que representen trabajos nuevos o extraordinarios, superiores a los normales.

El contrato del obrero eventual será como máximo de nueve meses dentro de un periodo de doce meses y al término de este periodo cesará en el servicio de la empresa o, en caso contrario, pasará a la condición de fijo en la plantilla de la misma.

ARTICULO 39.- CUOTA SINDICAL

A petición escrita de cada trabajador, la empresa le descontará a éste el importe de la cuota sindical que señale, ingresándola en la cuenta que la expresada comunicación indique.

ARTICULO 40.- GARANTIAS SINDICALES

Se le reconocen a los representantes de los trabajadores 20 horas mensuales y que podrán ser acumulables por meses entre los representantes sindicales que haya en cada empresa.

A aquellos trabajadores con contrato temporal que resulten elegidos representantes del personal, se les prorrogará dicho contrato, siempre que las disposiciones reguladoras del mismo lo permitan, por el tiempo que dure tal cargo representativo.

Los trabajadores que sin ostentar cargo sindical sean elegidos para formar parte de la comisión deliberadora del Convenio Colectivo, gozarán durante el tiempo que duren las deliberaciones de éste del disfrute de las horas en igualdad de condiciones que los delegados de personal.

COMPETENCIAS:

El Comité de Empresas tendrá las siguientes competencias:

1.- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del Sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la Empresa.

2.- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

3.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantaciones o revisiones de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4.- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5).- Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6).- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7).- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8).- Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en la empresa.

9).- Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

10).- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo establecido en el convenio.

11).- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este convenio, que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deban emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 2 y 3 anteriores deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 419.- ASISTENCIAS A MEDICOS

Las empresas abonarán íntegramente a sus trabajadores el tiempo de ausencia que precisen y justifiquen por asistencia al Consultorio médico.

En caso de ausencia por viajes o desplazamientos médicos, tanto residentes en plaza como fuera de la localidad, bien sea para esposa, hijos o padres que convivan o estén a sus expensas, no se le descontará la parte de Seguridad Social correspondiente a estos días de falta.

Artículo 420.- ASCENSOS AUTOMATICOS

Los oficiales de tercera ascenderán automáticamente a la categoría de oficiales de segunda al cumplirse los ocho años en la primera categoría y los oficiales de segunda ascenderán a oficiales de primera cuando lleven ocho años en la categoría de oficiales de segunda. Estos ascensos se consolidarán a partir del primer día del mes siguiente en que se cumplan los ocho años.

Artículo 43.- CONTRATO DE APRENDIZAJE

1.- Tendrán la consideración de Aprendices, las personas en la edad comprendida entre los 16 y 22 años, ambos inclusivos, que al propio tiempo que trabajan adquieren los conocimientos y las habilidades necesarias para el desempeño de un oficio en la Industria de la Piel, admitidos mediante el correspondiente contrato especial y registrado en la Oficina de Empleo correspondiente.

El salario a los trabajadores con contrato de Aprendizaje se establece en la Tabla del ANEXO I de este Convenio.

Las empresas podrán contratar con contrato de aprendizaje a un aprendiz por cada cinco trabajadores que ocupen.

2.- Durante el periodo de aprendizaje, el aprendiz deberá practicar en todas y cada una de las máquinas de que se componga su sección, para poder alcanzar la categoría de oficial.

La empresa procurará que los aprendices completen su formación práctica con conocimientos teóricos en centros de enseñanza apropiados.

3.- Es obligación de los representantes sindicales de los trabajadores, exigir de la empresa el que a los aprendices se les enseñen todos los trabajos que se integran en la sección correspondiente.

4.- El aprendizaje finalizará obligatoriamente mediante la superación de una prueba de aptitud que acredite la suficiencia necesaria para el desempeño de la categoría correspondiente.

5.- Para los aprendices de oficios varios regirán las mismas normas que para el resto de aprendices.

No se admitirá la clasificación profesional de aprendiz para los oficios de conductor, recadero, guarda jurado, vigilante, portero y personal de limpieza.

6.- El examen de aptitud a que se refiere el apartado cuarto, tendrá un carácter esencialmente práctico y se rendirá ante un tribunal constituido en el seno de la empresa y formado por dos representantes de la misma, dos representantes de personal de los trabajadores y el oficial de primera de mayor antigüedad de la especialidad sobre la que verse el examen.

El examen versará exclusivamente sobre el trabajo que haya venido realizando el aprendiz.

Superada la prueba le será facilitada certificación acreditativa que le facultará para desempeñar, en su caso, la categoría de oficial de tercera.

Artículo 440.- CANON DE NEGOCIACION

Ambas partes acuerdan establecer un Canon de Negociación que se abonará por trabajadores y Empresas en la forma y cuantía que a continuación se expresa:

1a) Por las Empresas se descontará a los trabajadores en la nómina en la que se perciban los atrasos del presente Convenio Colectivo la cantidad de 1.000 pts. por una sola vez. Dicha cantidad se ingresará por las empresas en la cuenta corriente que las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T. indiquen a la Asociación de Empresarios de Marroquinería.

Las cantidades allí ingresadas se repartirán entre ambas Centrales Sindicales firmantes de este Convenio proporcionalmente a la representatividad en la Comisión Negociadora que se reconozca y admite por ambas que es del 80% CC.OO. y 20% U.G.T.

2a) Todas las empresas afectadas por el presente Convenio vendrán obligadas a abonar a la Asociación de Empresarios de Marroquinería de Ubrique la cantidad de 5.000 pts. en concepto de CANON DE NEGOCIACION.

Sin perjuicio de lo aquí establecido cualquier trabajador o Sindicato firmante, por la razón que fuere, podrá oponerse a este descuento poniéndolo en conocimiento de la Empresa por escrito en el plazo de 15 días a contar desde la firma del Convenio.

Las anteriores cantidades tienen por objeto sufragar los gastos causados a las Centrales Sindicales Negociadoras y a la Asociación de Empresarios como consecuencia del asesoramiento, seguimiento, interpretación y divulgación de la negociación del Convenio Colectivo y de la Comisión Paritaria.

Artículo 450.- DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Todos los conceptos económicos y salariales del presente Convenio tienen carácter retroactivo al 1 de Febrero de 1.994 viniendo las empresas obligadas a abonar los atrasos que resulten antes del día 31 de Julio de 1.994, siendo esta fecha la que servirá para que a partir de la cual tengan efectos los nuevos capitales del Seguro de Vida.

SEGUNDA.- Se acuerda elevar la presente Acta, por cuadruplicado ejemplar, con los demás documentados preceptuados al Ilmo. Sr. Delegado Provincial de Trabajo a efectos de su registro y posterior publicación en el B.O.P.

TERCERA.- Con el fin de mantener los criterios que han informado los anteriores Convenios Colectivos en lo que se refiere a la contratación juvenil y de armonizar tales criterios con los que han inspirado la Ley 10/94 de 19 de Mayo, se pacta lo siguiente:

1.- Los trabajadores con contrato de formación realizados al amparo del R.D. 1.992/84, de 17 de Octubre, percibirán las retribuciones que figuran en la Tabla de Salarios anexa.

2.- Los trabajadores con contratos de Aprendizaje concertados al amparo del R.D. Ley 18/93 de 3 de Diciembre y R.D. 2.317/93, de 29 de Diciembre, seguirán percibiendo las retribuciones pactadas en sus respectivos contratos y a partir del día 1 de Julio de 1.994, percibirán las que se señalan en la mencionada Tabla de Salarios anexa.

La Gratificación Extraordinaria de Verano del presente año se abonará a razón de este nuevo salario.

3.- Se crea la categoría profesional de Ayudante, con la retribución que se señala en la Tabla de Salarios anexa a este Convenio. Transcurridos 3 años desde la fecha de ingreso ascenderá automáticamente a

La categoría de Oficial de Tercera. No se podrá contratar a ningún trabajador en esta categoría mayor de 22 años.

CUARTA: Dadas las especiales características del Sector a que se aplica el presente Convenio y de conformidad con lo establecido en el Art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 11/94, de 19 de Mayo, ambas partes acuerdan que el contrato de duración determinada debido a las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigiere, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, podrá tener una duración máxima de nueve meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE PIEL-MARROQUINERIA PARA 1.994-1.995

ANEJO I	
PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL	SALARIO BASE
Oficial 1 Administrativo.....	119.290.-
Oficial 2 Administrativo.....	112.508.-
Jefe de Taller.....	133.411.-
Jefe de Sección.....	111.910.-
Auxiliar Administrativo.....	92.200.-
Ayudante.....	81.000.-
Aprendiz Primer Año.....	43.356.-
Aprendiz Segundo Año.....	68.070.-
Aprendiz Tercer Año.....	70.410.-
Formación 16-17 años.....	43.356.-
Formación de 18 años o más.....	68.070.-

PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA	
Oficial de Primera Marroquintero.....	3.287.-
Oficial de Segunda Marroquintero.....	3.274.-
Oficial de Tercera Marroquintero.....	3.146.-
Peón.....	2.971.-
Ayudante.....	2.700.-
Aprendiz de Primer año.....	1.446.-
Aprendiz de Segundo año.....	2.269.-
Aprendiz de Tercer año.....	2.347.-
Formación 18 años o más.....	2.269.-
Formación 16-17 años.....	1.446.-

ANEJO II VALOR DE LAS HORAS EXTRAS DE 01-02-94 A 31-01-95	
Ofc. Primera Administrativo.....	987
Ofc. Segunda Administrativo.....	936
Jefe de Taller.....	1.099
Jefe de Sección.....	954
Auxiliar Administrativo.....	837
Oficial de Primera Marroquintero.....	830
Oficial de Segunda Marroquintero.....	814
Ayudante.....	682
Oficial de Tercera Marroquintero.....	775
Peón.....	748

Ubrique, a día 13 de Junio de 1.994

LA COMISION

RESOLUCION de 17 de mayo de 1995, de la Delegación Provincial de Málaga, por la que se acuerda la publicación de subvenciones concedidas.

El Decreto 400/90 de 27 de noviembre crea el Programa de Solidaridad de los Andaluces para la Erradicación de la Marginación y la Desigualdad en Andalucía.

Dicho Decreto contempla entre otras medidas la posibilidad de realizar Cursos de Formación Profesional Ocupacional, así como la participación en empleos temporales al servicio de las distintas Administraciones Públicas y Entidades sin ánimo de lucro.

En base al citado Decreto se ha concedido a las siguientes Entidades:

Expediente: 35/95 Curso Pintor Edificios.
Entidad: Fondo de Formación.
Importe: 8.191.854.

Expediente: 47/95 Ayte. Cocina.
Entidad: Fondo de Formación.
Importe: 8.759.286.

Expediente: 38/95 Curso Enfermería Geriátrica.
Entidad: Instituto de Formación y Estudios Sociales.
Importe: 7.373.142.

Expediente: 48/95 Curso Ayte. Informática Básica.
Entidad: Instituto de Formación y Estudios Sociales.
Importe: 8.430.210.

Beneficiaria: Lidia Blanco Marrero, Exp. 2359/93.
Curso: Ayte. Restaurant Bar, Celebrado en Fuengirola.
Nómina: Mes de junio.
Importe: 26.045 pesetas.

El mencionado importe no se ha podido abonar ante la imposibilidad de contactar con la beneficiaria, por encontrarse en paradero desconocido.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo vigésimo primero de la Ley 9/1993 de 30 de diciembre de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1994.

Málaga, 17 de mayo de 1995.- El Delegado, Jacinto Mena Hombrado.

RESOLUCION de 24 de mayo de 1995, de la Dirección General de Acción e Inserción Social, mediante la que se hacen públicas las ayudas concedidas, en materia de migraciones, relativas a su ámbito competencial.

Mediante la Orden de 1 de marzo de 1995 (BOJA núm. 44 de 18 de marzo de 1995), se estableció el régimen de concesión de ayudas públicas de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales, en materia de Migraciones.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 21.º, 5.º de la Ley 9/93 de 30 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1994, he resuelto hacer pública la relación de subvenciones concedidas al amparo de la Orden citada, la cual figura como Anexo a la presente Resolución.

Sevilla, 24 de mayo de 1995.- El Director General, Juan Antonio Palacios Escobar.

Beneficiario: Teresa Escribano Calvo.
Núm. Expte.: 25F014X011.
Importe: 450.000 ptas.
Objeto: Ayuda asistencial.

Beneficiario: M.º Matilde Palomo Pérez.
Núm. Expte.: 25F014X023.
Importe: 200.000 ptas.
Objeto: Ayuda asistencial.

Beneficiario: Regla Rodríguez Reyes.
Núm. Expte.: 25F014X013.
Importe: 150.000 ptas.
Objeto: Ayuda asistencial.

Beneficiario: M.º Teresa Guarnido Montesinos.
Núm. Expte.: 25F014X016.
Importe: 250.000 ptas.
Objeto: Ayuda asistencial.

Beneficiario: Juan Antonio Castel Mengual.
Núm. Expte.: 25F014X010.