

22 de Marzo, referente a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Artículo 39. BAJAS LABORALES

1.- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se podrá reconocer un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el cincuenta por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2.- Desde el día cuarta hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al causarse la incapacidad.

3.- A partir del día vigésimo primero hasta el nonagésimo, ambos inclusive, podrá reconocerse la totalidad de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias.

4.- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales la prestación reconocida por la Seguridad Social podrá ser completada durante el primer día hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

5.- En los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificados, se establece un complemento hasta alcanzar, como máximo, el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento. A estos efectos, se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización, intervención quirúrgica y enfermedad grave.

Las referencias a días incluidas se entenderán realizadas a días naturales.

Artículo 40. MECANISMO DE COMPENSACIÓN

De producirse un impago en la nómina de los trabajadores o de tener reconocido por la intervención municipal alguna deuda, se establecerá un mecanismo para la compensación de dicha deuda con los tributos, tasas o sanciones que repercutan sobre los mismos.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO:

POR EL AYTO. DE CASTELLAR: D. Juan Casanova Correa. Alcalde-Presidente
POR LA PARTE SOCIAL: D^a. Elena Requena Ruiz (FSP-UGT). D. Jesús Herrera García (FSP – UGT). D. Antonio Carrillo Ramet. (FSP-UGT). D. Daniel Quiñones Guerrero. (FSP-UGT). D. Marco Martínez Barreno (Secretario Comarcal CESIF)
Firmas.

ACTA SUBSANACION DE INCIDENCIAS DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CASTELLAR DE LA FRONTERA (2015-2016)

En Castellar de la Frontera, a las 12:00 horas del día 05 de Abril de 2016, se reúnen en el Edificio Municipal sito en Plaza Andalucía s/n, al objeto de tratar el siguiente asunto:

La reunión tiene por objeto la subsanación de incidencias tras la inscripción realizada por medios telemáticos en el Registro de Convenios Colectivo el 19/02/2016, relativa al Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Castellar de la Frontera (2015-2016).

Asisten a esta reunión:

- Por parte de la Entidad Local:

D. Juan Casanova Correa (Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Castellar de la Frontera).

- En Representación de los trabajadores.

D. Antonio Carrillo Ramet (Presidente del Comité de Empresa)

D. Daniel Quiñones Guerrero (Secretario del Comité de Empresa)

Se informan a los Representante los trabajadores unas incidencias observadas en el Convenio Colectivo del Personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Castellar de la Frontera que ha continuación subsanamos con la rectificación de los artículos:

En el artículo 10, en el apartado 2 que regula la excedencia voluntaria por cuidado de hijos, en el apartado 5 donde dice “Cuando el padre o la madre trabajasen, sola uno de ellos podrá ejercer dicho derecho” debe decir “Si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultaneo pero solo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa”

En el artículo 10, en el apartado 2 que regula la excedencia voluntaria por cuidado de hijos, en el apartado 6 donde dice “Durante el primer año de cada periodo de excedencia el trabajador en esta situación, tendrá derecho al computo de este tiempo a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivo” debe decir “todo el periodo en que el trabajador permanezca en excedencia por este motivo será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivo”

En el apartado 10, en el apartado 3 que regula excedencia voluntaria por interés particular, en el apartado 6 donde dice “No permanecer mas de quince años continuados ni menos de seis meses” debe decir “No permanecer mas de quince años continuados ni menos de cuatro meses”

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión a las 12:30 horas en el lugar y fecha arriba indicado, de lo que se extiende acta.

POR LA ENTIDAD LOCAL. EL ALCALDE-PRESIDENTE. Fdo. Juan Casanova Correa. POR LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. PRESIDENTE DEL COMITÉ. Fdo.: Fdo. Antonio Carrillo Ramet . SECRETARIO COMITÉ. Fdo: Daniel Quiñones Guerrero.

Nº 30.682

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO CADIZ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE CADIZ AÑOS 2015 – 2017

Código del convenio: 11000985011982

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO PROVINCIAL.-

El ámbito de aplicación de este Convenio, corresponde a todas las Empresas

dedicadas a la actividad del Comercio del Mueble en la Provincia de Cádiz.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.-

El presente Convenio regulará las relaciones entre Empresa y trabajadores dedicados al Comercio del Mueble. Las Empresas afectadas por este Convenio no podrán contratar a nadie sin encuadrar a su plantilla y darle de alta en la Seguridad Social.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL.-

La totalidad de las cláusulas del presente Convenio, entrarán en vigor a partir del día 1 de Enero de 2015, teniendo una duración de tres años, terminando su vigencia el día 31 de Diciembre de 2017, a excepción del art. 25, Seguro de Vida que entrará en vigor a partir del día de su publicación en el B.O.P., no teniendo carácter retroactivo.

La organización empresarial, y Sindicatos firmantes, comenzarán las negociaciones del próximo Convenio, como mínimo, un mes antes de la terminación del presente.

ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO PERSONAL.-

Las normas que se establecen en el presente Convenio afectarán a la totalidad de los productores, tanto fijos como eventuales, que trabajen en dichas Empresas y a los que ingresen durante su vigencia.

ARTÍCULO 5º.- GARANTÍAS ‘AD PERSONAL’.-

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio.

ARTÍCULO 6º.- SALARIOS.-

Los salarios mínimos garantizados son los que figuran en el Anexo I de este Convenio.

Se actualizan las tablas y los conceptos económicos vigentes al 31/12/2014 con el 0,7% en aplicación del Acta firmada y publicada en BOP con fecha 13 de Mayo de 2013, sirviendo las mismas como base de cálculo para los incrementos que se pacten.

Para el primer año de vigencia (del 01/01/2015 al 31/12/2015) las tablas y conceptos económicos se mantendrán en las cuantías resultantes de la aplicación de lo establecido en el párrafo anterior. Sirviendo las mismas como base de cálculo para el incremento del segundo año de vigencia 2016.

Para el segundo año de vigencia (del 01/01/2016 al 31/12/2016) se aplicará el 0,65% de incremento sobre todos los conceptos económicos y salariales al 31/12/2015.

Para el tercer año de vigencia (del 01/01/2017 al 31/12/2017) se aplicará el 0,80% de incremento sobre todos los conceptos económicos y salariales al 31/12/2016.

REVISIONES SALARIALES:

Si al término del segundo y tercer año de vigencia, el IPC Real de cada año, superase el incremento del 3%, para cada año, la diferencia entre dicho porcentaje y su variación, será aplicada a las tablas y a los valores económicos vigentes de cada año. Dicha diferencia tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año y su resultante servirá de base de cálculo para la aplicación de los incrementos pactados de cada año.

ARTÍCULO 7º.- RESCISIÓN.-

Cuando termine la vigencia del Convenio, las partes están obligadas a negociar otro.

ARTÍCULO 8º.- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.-

A partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo 2003-2006, no se devenga otra cantidad por antigüedad que no fuera la que establecía el mismo. Así, todos los trabajadores afectados por el convenio tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio colectivo 2003-2006, manteniendo su montante como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el presente Convenio para los restantes conceptos salariales.

La desaparición del complemento de Antigüedad no impedirá que todos los trabajadores que, en plantilla a la firma del presente Convenio Colectivo, se hallen perfeccionando un tramo de antigüedad lo continúen haciendo hasta su perfección. El concepto resultante de las operaciones anteriores, se llamará “Antigüedad Consolidada”, incrementándose con el mismo porcentaje que el resto de los complementos del Convenio.

Los que percibían el 5% de antigüedad34,86 €
Los que percibían el 10% de antigüedad27,86 €
Los que percibían el 15% de antigüedad20,92 €

La cuantía que vienen cobrando los trabajadores en concepto de Plus Especial al momento de la firma del presente Convenio se respetará como garantía personal, consolidando la cuantía en los términos del Convenio anterior en función de la antigüedad consolidada, y modificándose cuando se perfeccione el último tramo de antigüedad.

Todos los trabajadores que sean contratados a partir del 1 de Enero de 2004 percibirán el plus especial compensatorio por el no devengo de la antigüedad, consistente en 41,77 € para el primer año de vigencia, y para el resto de la vigencia se le aplicará los incrementos pactados. Este complemento se revalorizará con el incremento que se pacte en los siguientes convenios para el resto de complementos salariales.

ARTÍCULO 9º.- PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE.-

Para compensar los gastos de transportes que los trabajadores tengan que efectuar para trasladarse desde sus respectivos domicilios hasta el lugar del centro de trabajo, la Empresa abonará a todos sus productores, un plus de transportes consistente en el abono de 5,31 € por cada día de trabajo efectivo, excepto aspirantes y aprendices que cobrarán 3,15 €.

ARTÍCULO 10º.- PRENDAS DE TRABAJO.-

Las Empresas afectadas por el presente Convenio entregarán a todos sus trabajadores, una prenda adecuada a su trabajo, que será renovada cada seis meses excepto a los que trabajan en almacén o limpieza, que se les entregará un mono. Los productores que reciban prendas, deberán hacer uso de ellas en las horas de trabajo. A los seis meses de recibidas, pasarán a ser de su propiedad. Las Empresas que incumplieran este precepto, están obligadas a abonar a cada trabajador afectado, la cantidad de 111,49 € anuales.

ARTÍCULO 11º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, abonarán a sus productores el importe de un salario mensual en las fechas de 20 de Marzo, 20 de Junio, 20 de Septiembre y 20 de Diciembre.

Estas gratificaciones se abonarán de acuerdo con el salario que aparece para cada categoría profesional en la tabla salarial del Anexo I, incrementado con la antigüedad consolidada y cantidad que establece el artículo 8º del presente Convenio.

ARTÍCULO 12º.- JORNADA LABORAL.-

La jornada laboral será de 40 horas semanales.

La distribución y horario lo establecerán libremente las Empresas con sus trabajadores, desde 1º de Enero al 31 de Mayo y desde 1º de Octubre a 31 de Diciembre, si la distribución se realiza durante todos los días de la semana, el horario del sábado será de 10 a 13 horas.

Se establece desde 1º de Junio al 30 de Septiembre el siguiente horario:

- Lunes, de 9'30 a 13'00 horas y de 17'00 a 20'30 horas.
- Martes a Viernes, de 9'00 a 13'00 horas y de 17'00 a 20'30 horas.
- Sábados, de 9'00 a 12'00 horas.

Los días 24 y 31 de Diciembre la jornada de trabajo será de 9'00 a 12'00 horas. Esta misma jornada de trabajo se realizará durante los días que la Autoridad Municipal considere oficialmente declarados como días feriados y de fiestas típicas o carnavales.

ARTÍCULO 12º (BIS).- JORNADAS ESPECIALES.-

De forma voluntaria, por parte de los trabajadores, se trabajará las tardes de los sábados que desde la firma del presente convenio, y hasta el 31/12/2017 aparecieran en el calendario laboral.

La compensación de las tardes de los sábados será:

- 1.- Un día de descanso por cada tarde del sábado trabajado, en el mes siguiente.
- 2.- Acumulándose todos los días en un período, a opción del trabajador, siendo de mutuo acuerdo la fecha del disfrute.
- 3.- Acumulando todos los días en el período de vacaciones que el trabajador solicite.
- 4.- Para el caso de que la empresa no cumpliera lo establecido en el apartado 1º y no se haya optado por el descanso, se abonará el trabajador obligatoriamente 15,81 € por cada tarde del sábado trabajado, en la nómina del mes siguiente.
- 5.- Un sábado será compensado con el descanso del Sábado de Gloria, y las tardes del sábado anterior a la fiesta principal de la población, con el sábado de la semana de la Fiesta principal de la población.

ARTÍCULO 13º.- VACACIONES.-

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales. Dichas vacaciones serán retribuidas de acuerdo con la tabla de salario del Anexo I del presente Convenio, incrementado con el aumento por antigüedad consolidada en su caso, con la media de lo totalmente percibido en los 90 días anteriores a la fecha de las vacaciones.

Las empresas programarán sus vacaciones de forma que sus plantillas disfruten al menos el 50% de la misma en los meses de Junio a Septiembre, y el otro 50% deberá tener preferencia en el mismo período del año siguiente.

ARTÍCULO 14º.- INDEMNIZACIONES POR HERRAMIENTAS.-

Los profesionales de oficio o trabajador que aporte herramientas de su propiedad para el trabajo a realizar, serán indemnizados por la Empresa con la cantidad de 3,21 € semanales.

ARTÍCULO 15º.- PLUS DE TRANSPORTE DE MUEBLES.-

Se establece un plus de transportes de muebles cuya cuantía es de 22,41 € mensuales para todo el personal del Grupo IV, excepto Jefes de Taller y Escaparatisistas que trabajen en depósitos y almacén de ventas y por mayor de muebles y que ejerzan su manipulación, traslado, montado, carga y descarga.

Para todo el personal del Grupo IV, excepto Jefes de Taller y Escaparatisistas del Comercio del Mueble, se establece un plus por este concepto de 3,05 € por operación superior a 38,05 euros, siempre que los artículos hayan de ser entregados en viviendas cuya situación sea superior a un tercer piso, considerando la planta baja como piso. Este plus será entregado a final de mes y repartido equitativamente, sin que en ningún caso se pueda percibir menos de 22,41 € mensuales.

ARTÍCULO 16º.- PLUS DE TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS.-

En las Empresas que sus trabajadores vengán percibiendo el plus por trabajos Tóxicos, penosos o peligrosos, lo seguirán percibiendo en la cuantía del 30% sobre el salario base.

ARTÍCULO 17º.- DIETAS.-

En los desplazamientos, que en razón de su trabajo tuvieran que efectuar los productores, fuera del radio de la propia población, se le abonarán 16,71 € cuando tengan que efectuar los productores una sola comida, y de 27,87 € cuando tengan que realizar las dos comidas.

También el trabajador por desplazamiento que ocupe la media jornada de mañana o de la tarde, y no dé lugar a dieta por comida, percibirá la cantidad de 3,34 €.

ARTÍCULO 18º.- ACCIDENTES O ENFERMEDADES.-

Las Empresas abonarán a sus productores en baja por enfermedad común, accidente no laboral o accidente de trabajo, cuyas contingencias duren más de ocho días a contar desde la fecha del parte médico de baja, la diferencia entre la prestación económica que percibe del seguro y el jornal o sueldo del Convenio incrementado en su caso con los aumentos por antigüedad consolidada. Si durante el disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas el productor enfermara o sufriera un accidente no laboral que le dure más de tres días, no se le computará como vacaciones, para ello será necesario el testimonio documental del correspondiente parte de bajo extendido por el médico de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 19º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Se retribuirán la primera al 75%, la segunda al 80% y las restantes al 100%, retribuyéndose con el 150% las realizadas los domingos, festivos y sábados a partir del horario establecido en el artículo 12º.

A los efectos del cálculo y pagos de las horas extraordinarias, se aplicará las siguientes fórmulas:

(SB + CPT + CR) x 6 + RD $\frac{CVP}{52}$

$\frac{52}{365 - (\text{dom.} + \text{vac.} + \text{fest.}) \times 6'66}$ = Salario Hora Ordinaria

52

Explicación de los Signos:

SB= Salario Base.

CP= Complementos Personales.

CPT= Complemento Puesto de Trabajo.

CR= Complemento Residencia.

CVP= Complemento de Vencimiento Periodo superior a un mes.

6'66= Horas Jornadas convenidas.

RD= Retribución Domingos.

ARTÍCULO 20º.- AYUDA POR VIVIENDA.-

Todos los trabajadores cabeza de familia, percibirán en concepto de subsidio de vivienda, una gratificación mensual de 22,47 €.

ARTÍCULO 21º.- AYUDA POR HIJO DEFICIENTE PSÍQUICO.-

Todo productor que tenga hijo deficiente psíquico y lo tenga reconocido por la Seguridad Social, recibirá una prestación mensual de 96,42 €. Las Empresas, se responsabilizan del pago por este concepto.

ARTÍCULO 22º.- PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN:

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un comercio competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector comercio que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes agrupados de formación continua específicos, o bien no acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia de comercio desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 16,75 € mensuales.

Sistema de acreditación:

1. Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector comercio participe en el desarrollo de planes agrupados de formación continua específicos en materia de comercio, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.
 2. Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, con el visado de la comisión paritaria.
- Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.
3. Mediante certificación expedida por organización sindical más representativa dentro del sector comercio que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de comercio desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

Esta certificación tendrá validez únicamente durante el periodo de duración de la convocatoria de la acción formativa en la que la empresa acreditada participe.

En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recavar información de la comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.

ARTÍCULO 23º.- LICENCIAS ESPECIALES.

Las Empresas concederán licencias especiales retribuidas en los casos siguientes:

A) Matrimonio del trabajador, 15 días laborales.

Nacimiento de hijo, 5 días laborales.

Comunión de un hijo, 1 día si es laborable.

B) Necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora, se concederá según el caso el tiempo necesario, según se trate de horas o de 1 a 5 días como máximo, pudiéndose prorrogar hasta 8 días solicitándolo debidamente.

En estos casos, estas licencias podrán ser otorgadas en una vez o en varias, no excediendo de los 8 días en el año.

C) Fallecimiento de padres, cónyuges o hijos, tres días prorrogables hasta 5, en casos excepcionales y necesarios.

Fallecimiento de padres políticos, abuelos, hermanos, dos días.

Enfermedad grave y operación quirúrgicas de padres, cónyuges o hijos, de 2 a 5 días, según las necesidades.

D) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, el tiempo indispensable, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

E) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, pudiéndose sustituir por una reducción de su jornada en una hora o acumular la hora de lactancia en jornadas completas.

F) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, reducirá 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 aquella.

Todas las licencias anteriores, en los casos que procedan, son de aplicación a las parejas de hecho legalmente reconocidas.

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 24º.- PREMIO DE FIDELIDAD Y PERMANENCIA EN LA EMPRESA.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en las mismas, con edad

comprendida entre los 60 y 65 años, tendrán derecho a percibir una indemnización en los siguientes términos:

- Cuando lleve más de 5 años en la empresa, el importe de una mensualidad por cada año de servicio en la empresa hasta un tope de 5 mensualidades.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivos de despidos o causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

ARTICULO 25º.- SEGURO DE VIDA.-

Todas las empresas afectadas por el presente convenio, deberán asegurar a todos sus productores un seguro en las siguientes cuantías:

Muerte natural	6.351,08 €.
Invalidez permanente y absoluta para toda clase de trabajo	6.351,08 €.
Muerte causada por accidente	12.252,46 €
Muerte causada por accidente de circulación, dentro o fuera de la jornada laboral.....	18.376,45 €

La Federación de Empresas de la Madera de Cádiz, FEMA, facilitará a las empresas que lo soliciten, presupuestos de suscripción de un seguro con estas características.

Este artículo no tendrá carácter retroactivo, y será de aplicación para toda la vigencia del convenio, una vez sea publicado el mismo en el B.O.P.

ARTICULO 26º.- APRENDICES.-

Los aprendices menores de edad y debidamente justificados, tendrán derecho a una hora y media de permiso diario para asistir a estudios o cursillos relacionados o no con su actividad laboral.

ARTÍCULO 27º.- GARANTIAS SINDICALES.-

Las empresas reconocerán a los trabajadores delegados de personal, elegidos en las Elecciones Sindicales, las mismas garantías, facultades y obligaciones que el Estatuto de los trabajadores le otorga para actividades sindicales, siendo las 15 horas acumulables.

Estas acumulaciones serán como sigue:

a) Empresa que tengan más de 1 delegado, la suma de horas prevista podrán disponerlas acumulándolas entre ellos.

b) Empresas que tengan un solo delegado, en el caso de que un mes no dispusieran del total de las horas previstas, podrá disponer en el mes siguiente de las horas no utilizadas en el mes anterior.

c) En el caso anterior solamente podrá aplicarse dos veces al año.

ARTICULO 28º.- INDEMNIZACIÓN A LA TERMINACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES.-

A la liquidación de cualquier modalidad de contrato temporal las empresas abonarán a los trabajadores afectados una indemnización de un día y medio de salario por mes trabajado.

ARTICULO 29º.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.-

El trabajo a realizar por el personal femenino tendrá idénticas retribuciones que el del personal masculino para trabajos de igual clase y categorías.

ARTÍCULO 30º.- FIESTAS LABORABLES.-

Todas las fiestas del Calendario Laboral tendrán el carácter de abonables y no recuperables. Asimismo, se considerará todos los años el Sábado Santo como día festivo abonable y no recuperable.

ARTICULO 31º.- COBRO DE CUOTAS SINDICALES.-

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTICULO 32º.- COMISION DE INTERPRETACION DEL CONVENIO.-

Se crea la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio que quedará integrada por dos miembros de la representación económica, deliberantes del Convenio y por dos miembros de la representación de los trabajadores que intervinieron en las deliberaciones.

Cada representación podrá ser asistida del Letrado o Asesor que designen.

La Comisión estará compuesta por 2 representantes de los trabajadores, (1 de UGT, y 1 de CC.OO.) y 2 representantes de los empresarios, de la Federación de Empresarios de la Madera de la Provincia de Cádiz F.E.M.A.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las organizaciones firmantes, que lo comunicarán a las restantes. La Comisión se constituirá, en el plazo máximo de 20 días a partir de la comunicación.

A la Comisión podrán acudir sus miembros personalmente o mediante representación otorgada al efecto, a cualquier otro miembro o asesor.

Cualquiera que sea el número de miembros asistentes a la Comisión, las organizaciones sindicales tendrán siempre el mismo número de votos que la organización, de manera que cada parte (la empresarial y la sindical), cuenten con el 50% de los votos, cualquiera que sea el número de miembros de cada organización que asista.

De cada reunión, se levantará acta que será firmada por un miembro de cada organización.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por esta. Dichos acuerdos deberán ser adoptados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviándolos a los interesados.

En el caso de no llegarse a un acuerdo, se enviará al acta a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que se pueda acudir a los órganos de la jurisdicción laboral.

La convocatoria podrá hacerse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres días.

El domicilio de la Comisión será el de la Federación Empresarial F.E.M.A., en Cádiz, Av. Ana de Viya, nº 9 portal D, y el de los Sindicatos en Avda. Andalucía, nº 6 – 5º planta (UGT) o 1ª planta (CCOO).

Será competencia de la propia comisión regular su propio funcionamiento en lo no previsto en las presentes normas.

ARTICULO 33º.- CLAUSULA DE DESCUELQUE.-

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio, no serán de obligada aplicación a aquellas empresas que acrediten objetivamente pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a los que se pretende implantar esta medida.

Igualmente, se tendrán en cuenta las previsiones para los años siguientes, en las que se contemplará la evolución de mantenimiento del nivel de empleo.

Para valorar esta situación, se tomará en consideración 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 sus cuentas de resultados.

Las Empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio, su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula. En dicha petición, se aportarán todos los datos necesarios para que la Comisión de seguimiento pueda valorar la petición.

La Comisión se reunirá en un plazo máximo de 20 días a partir de la recepción de la comunicación, para dilucidar la procedencia o no, de la aplicación de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría.

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

No podrá hacer uso de la cláusula de inaplicación (Descuelgue) aquellas empresas que las hayan utilizado dos años consecutivos o cuatro alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

Finalizado el periodo de descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la actualización de los salarios de los trabajadores, en el plazo fijado por la Comisión; y para ello, se aplicará sobre los salarios los diferentes incrementos pactados en convenio.

ARTÍCULO 34º.- SEGURIDAD E HIGIENE.-

Se observarán las normas vigentes en materia de Seguridad e Higiene.

El Comité de Seguridad e Higiene, o en su defecto los Delegados de Personal, vigilarán todo lo relacionado con este tema, en cada centro de trabajo (almacén, servicio, vestuario y todo lugar donde exista riesgo de accidente).

Los empresarios están obligados a realizar anualmente un reconocimiento médico a todos los trabajadores, por los servicios médicos oficiales o Mutuas patronales.

ARTÍCULO 35º.- CONTRATO DE RELEVO.-

Modalidad contractual establecida en el apartado 6 y 7 del art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, cuya regulación se hará conforme a lo establecido en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

ARTÍCULO 36º.- DURACION CONTRATO EVENTUAL.-

Dadas las características de los ciclos de contratación y producción existentes en el sector, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18.

ARTÍCULO 37º.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.

Para la celebración de este modelo contractual se estará a lo dispuesto en el Art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que lo complementa. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años. Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento, podrá celebrarse esta modalidad contractual con menores de 30 años que carezcan de cualificación profesional.

1.- La duración mínima del contrato será de 1 año y la máxima de 3 años.

2.- Salarios:

1er año de contrato560,66 €

2º año de contrato659,56 €

En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 38º.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Los trabajadores que tengan contrato a tiempo parcial con una duración igual o menor a 4 horas, disfrutarán la jornada de forma continuada.

ARTICULO 39º.- FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.-

De conformidad con lo dispuesto en el RD Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de 'Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida', previsto en dicha disposición.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1) Se establece como plazo límite para el abono de los atrasos del año 2016, derivados de la subida del Convenio, como fecha tope el 31 de marzo de 2016 con independencia su publicación en el B.O.P.

2) Se establece como plazo límite para la adaptación de los capitales de las Pólizas de Seguros previsto en el artículo 25, el de 30 días después de su publicación en el B.O.P.

3) De conformidad con lo dispuesto en el RD Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de 'Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida', previsto en dicha disposición.

4) Se considera acoso sexual y acoso por razón de sexo, a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del/de la trabajador/a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual/acoso por razón de sexo, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivos aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso,

la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o trabajadora.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores/as frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos y la empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como falta muy grave dentro de su seno..

5) De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y establecer medidas de carácter positivo, mejorando la empleabilidad y permanencia en el empleo de las mujeres, las cuales deberán negociarse con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

ANEXO I

TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2016

CATEGORIAS.....EUROS

GRUPO I

Jefe de Personal.....	1.053,50 €
Encargado de Establecimiento	952,75 €
Dependiente de más de 25 años	896,67 €
Dependiente de 22 a 25 años	859,01 €
Dependiente mayor (10% más que el de 25 años)	986,07 €
Ayudante	833,97 €

GRUPO II

Los aprendices mayores de 18 años tendrán como retribución la asignada a los trabajadores con el Salario Mínimo Interprofesional vigente 655,20 €.

GRUPO III

Jefe de Almacén	990,77 €
Jefe Sección Administrativo	1.009,59 €
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo, Leng. Ext.....	952,75 €
Of. Administrativo, Operador Máquina Contab.	881,30 €
Aux. Admin. Perforista mayor de 25 años	853,91 €
Aux. Admin. Perforista de 22 a 25 años	827,63 €
Aux. Admin. Perforista de 20 a 22 años	808,85 €
Aux. Admin. Perforista de 18 a 20 años	783,86 €
Auxiliar de Almacén o depósito.....	853,91 €

GRUPO IV

Jefe de Sección o Taller	913,09 €
Escaparataista	896,67 €
Profesional de Oficio de 1ª o Conductor de 1ª	868,88 €
Profesional de Oficio de 2ª o Conductor de 2ª	844,06 €
Ayudante	820,34 €
Mozo Especializado	807,61 €
Mozo	797,11 €

GRUPO V

Cobrador	858,45 €
Personal de Limpieza	797,11 €

VALOR DE LOS CONCEPTOS ECONOMICOS 2016

ARTÍCULO 8º.- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.-

Los que no cobran antigüedad consolidada	41,77 €
Los que percibían el 5% de antigüedad	34,86 €
Los que percibían el 10% de antigüedad	27,86 €
Los que percibían el 15% de antigüedad	20,92 €

ARTÍCULO 9º.- PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE.-

Aspirantes y Aprendices	3,15 €
Resto de los trabajadores	5,31 €

ARTÍCULO 10º.- PRENDAS DE TRABAJO.-

Por la no entrega de la ropa de trabajo	111,49 €
---	----------

ARTÍCULO 12º (BIS).- JORNADAS ESPECIALES.-

4. Por cada sábado tarde trabajado.....	15,81 €
---	---------

ARTÍCULO 14º.- INDEMNIZACIONES POR HERRAMIENTAS.-

Por utilización herramientas del trabajador	3,21 €/semanales
---	------------------

ARTÍCULO 15º.- PLUS DE TRANSPORTE DE MUEBLES.-

Personal del Grupo IV, excepto Jefe de Taller y Escaparataistas	22,41 €/mes
Por operación superior 38,05 €	3,05 €
Nunca se cobrará menos de	22,41 €/mes

ARTÍCULO 17º.- DIETAS.-

Una comida	16,71 €
Dos comidas	27,87 €
Por desplazamiento que ocupe media mañana o tarde	3,34 €

ARTÍCULO 20.- AYUDA POR VIVIENDA.-

.....	22,47 €/mes
-------	-------------

ARTÍCULO 21º.- AYUDA POR HIJO DEFICIENTE PSÍQUICO.-

.....	96,42 €/mes
-------	-------------

ARTÍCULO 22º.- PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN:

16,75 €/mes	
-------------	--

ARTÍCULO 37º.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN.-

Primer año de Contrato	560,66 €/mes
Segundo año de Contrato	659,56 €/mes

Firmas.

Nº 30.683

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

CADIZ

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE LA PIEL Y CALZADO DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ 2015-2017

Código del convenio: 11000475011982

Artículo 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio obligará a todas las empresas de Cádiz y su provincia y a sus trabajadores, dedicadas a la actividad del Comercio General de la Piel y Calzado.

Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.

A las estipulaciones del presente Convenio, quedan sometidos todos los trabajadores y empresas de la actividad del Comercio de la Piel y Calzado de Cádiz y su provincia, que se regían por la Ordenanza Laboral del Comercio.

Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicios en la Empresa del Comercio de la Piel y Calzado, que tengan la consideración legal de trabajadores por cuenta ajena, fuera cual fuera su categoría profesional.

Quedan exceptuadas personas que resulten afectadas por la exclusión, en el Título I, Artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- VIGENCIA.

La vigencia del presente Convenio afectará el periodo comprendido entre el 1 de Enero de 2015 y el 31 de Diciembre de 2017.

Independientemente de lo anteriormente establecido, el convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores, mientras no se negocie un nuevo convenio. Comprometiéndose, las partes a constituir la mesa de negociación del próximo convenio, antes del 31 de Diciembre de 2017.

Artículo 5.- RESCISIÓN.

La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse con 3 meses de antelación a su vencimiento, por alguna de las partes; la denuncia deberá formalizarse por escrito ante el Organismo Competente.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente en cómputo anual.

Artículo 6.- SALARIOS.

Se actualizan las tablas y los conceptos económicos vigentes al 31/12/2014 con el 0,7% en aplicación del Acta firmada el 02/04/2013 y publicada en BOP con fecha 13 de Mayo de 2013, sirviendo las mismas como base de cálculo para los incrementos que se pacten.

Para el primer año de vigencia (del 01/01/2015 al 31/12/2015) las tablas y conceptos económicos se mantendrán en las cuantías resultantes de la aplicación de lo establecido en el párrafo anterior. Sirviendo las mismas como base de cálculo para el incremento del segundo año de vigencia 2016.

Para el segundo año de vigencia (del 01/01/2016 al 31/12/2016) se aplicará el 0,65% de incremento sobre todos los conceptos económicos y salariales al 31/12/2015. Para el tercer año de vigencia (del 01/01/2017 al 31/12/2017) se aplicará el 0,80% de incremento sobre todos los conceptos económicos y salariales al 31/12/2016.

Los salarios y conceptos económicos de 2016 quedan establecidos en Tabla Salarial del Anexo I.

REVISIONES SALARIALES:

Si al término del segundo y tercer año de vigencia, el IPC Real de cada año, superase el incremento del 3%, para cada año, la diferencia entre dicho porcentaje y su variación, será aplicada a las tablas y a los valores económicos vigentes de cada año. Dicha diferencia tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año y su resultante servirá de base de cálculo para la aplicación de los incrementos pactados de cada año.

Artículo 7.- ANTIGÜEDAD.

Los aumentos por año de servicio en la Empresa constituirán en el abono de cuatrienios al 5% (cinco por ciento) del salario base convenio, por cada uno de ellos.

El número máximo de cuatrienios que pueden ser alcanzados será de tres, es decir, el porcentaje máximo de antigüedad que podrá alcanzarse será del 15%.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio que hayan superado el tope máximo de cuatrienios tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio Colectivo, manteniendo el exceso del tope máximo como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el presente Convenio para los restantes conceptos salariales. La limitación hasta el tope máximo del complemento de Antigüedad no impedirá que todos los trabajadores que, en plantilla a la firma del presente Convenio Colectivo, se hallen perfeccionando un nuevo tramo de antigüedad lo continúen haciendo hasta su perfección, consolidando esa nueva cuantía en los términos expresados anteriormente. El concepto resultante de la operación anterior, se llamará "Antigüedad consolidada".

Artículo 8.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, estableciéndose de Lunes a Sábado.

Artículo 9.- DESCANSO SEMANAL.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal.

A.- De día y medio ininterrumpido que, por regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del Lunes, y el día completo del Domingo.

B.- De 48 horas partidas mediante el disfrute de un día completo de descanso a la semana y así mismo, el día completo del Domingo. En éste último caso se entenderá en turnos rotativos de Lunes a Sábados, ambos inclusive y no será posible su compensación económica.

El trabajador podrá elegir voluntariamente cualquiera de los dos supuestos.

Artículo 10.- JORNADAS ESPECIALES.

Ferías y Semana Santa:

Durante los días oficiales de Feria de Miércoles a Viernes, la jornada laboral será de 9 horas a 14 horas y el sábado de 9,45 horas a 13,30 horas, para la provincia de Cádiz.