

- Los hurtos de alguna consideración o la reincidencia en hurtos de poca importancia.
- La ejecución del trabajo en estado de embriaguez o drogado, existiendo riesgo de accidente, o deficiencia clara en los resultados del trabajo.
- Causarse lesiones deliberadamente.
- La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.
- Todas las consignadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- En general, el incumplimiento de los deberes, la inobservancia del Reglamento o la inobediencia de órdenes de servicio que sean competentes, cuando revistan especial importancia.
- En todo caso, la comisión de tres faltas graves dentro del período de un mes, aunque sean de distinta naturaleza.

ARTICULO 99.- SANCIONES. Siempre será presumible la inocencia del trabajador. Las sanciones serán acordadas por la dirección de la Empresa. Las sanciones correspondientes a faltas leves no requerirán apertura de expediente disciplinario pero deberá comunicarse al trabajador la imputación de los hechos, prestándole audiencia en un plazo no superior a diez días desde la comisión de la falta. Las faltas menos graves, graves y muy graves requerirán la tramitación previa de un expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al interesado y a los representantes de los trabajadores; se dará audiencia al trabajador. Los representantes de los trabajadores serán oídos con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que la dirección pudiera adoptar durante la instrucción del expediente. En todo caso, el procedimiento disciplinario se ajustará formalmente a lo previsto en las normas laborales vigentes. La Empresa comunicará, en cualquier caso, a los representantes de los trabajadores la sanción a imponer a un trabajador, con una antelación mínima de setenta y dos horas.

ARTICULO 100.- SANCIONES PARA FALTAS LEVES. Se podrán imponer, cuando la falta sea calificada de leve, las siguientes sanciones:

- Amonestación verbal privada.
- Amonestación por escrito.

ARTICULO 101.- SANCIONES PARA FALTAS MENOS GRAVES. Se podrán imponer, cuando la falta sea calificada de menos grave, las siguientes sanciones:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o de puntualidad no justificadas.

ARTICULO 102.- SANCIONES PARA FALTAS GRAVES. Se podrán imponer, cuando la falta sea calificada de grave las siguientes sanciones:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.
- Anotación de demérito en el expediente personal.

ARTICULO 103.- SANCIONES PARA FALTAS MUY GRAVES. Se podrán imponer, cuando la falta sea calificada de muy grave, las siguientes sanciones:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis meses.
- Anotación de demérito cualificado en el expediente personal.
- Despido disciplinario.

ARTICULO 104.- JUSTICIA ORDINARIA. Las sanciones establecidas en los artículos precedentes se entienden sin perjuicio de la comunicación a los juzgados o tribunales ordinarios que resulten competentes en cada caso, cuando la falta cometida pueda constituir falta o delito.

ARTICULO 105.- PRESCRIPCIÓN.

- Las faltas leves prescribirán a los diez días.
- Las faltas menos graves prescribirán a los quince días.
- Las faltas graves prescribirán a los veinte días.
- Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días.

El plazo de prescripción se contará a partir de la fecha en que la dirección de Emasa tenga conocimiento de la comisión u omisión del hecho que constituya la falta. En todo caso, cualquier falta, prescribirá definitivamente a los seis meses de haberse cometido. El plazo de prescripción quedará interrumpido por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pudiera instruirse, siempre que el conjunto de trámites no supere el plazo de seis meses, desde la acción u omisión, por causas ajenas al trabajador expedientado.

ARTICULO 106.- NOTIFICACIONES Y RECURSOS. Las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán por escrito al afectado especificándose la fecha, los hechos que constituyen la falta, la naturaleza de ésta, el artículo en que se encuentra tipificada y la sanción impuesta. Cuando la sanción procedente sea la de despido, deberá ser acordada expresamente por la dirección. Contra la procedencia de cualquier sanción, podrá recurrirse ante el Juzgado de lo Social, previo intento de conciliación en el CMAC, hasta sentencia firme del recurso, la sanción no podrá ser ejecutada.

ARTICULO 107.- CANCELACION. La Empresa cancelará las notas desfavorables por sanciones obrantes en los expedientes personales de los trabajadores, de no haberse producido nueva falta de cualquier clase o graduación. Para que proceda dicha cancelación, el trabajador deberá haber observado una conducta intachable durante los siguientes períodos de tiempo:

- a.- Seis meses para la cancelación de faltas leves.
- b.- Un año para la cancelación de faltas menos graves.
- c.- Dos años para la anulación de faltas graves.
- d.- Tres años para la anulación de faltas muy graves.

ARTICULO 108.- ENCUBRIMIENTO DE FALTAS. Los jefes que toleren o encubran faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la misma corrección o sanción que la dirección imponga al infractor, en función de la intencionalidad y de la perturbación para el servicio. La reiteración o reincidencia en la tolerancia o en el encubrimiento provocará el consiguiente incremento del juicio de desvalor de dicha conducta.

ARTICULO 109.- DENUNCIAS. Todo trabajador podrá denunciar por escrito, por sí mismo o a través de sus representantes, los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana y laboral.

La dirección de EMASA abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

COLOFON. El presente Convenio Colectivo se firma por las partes negociadoras, en la ciudad de Cádiz.

Firmas.

Nº 16.572

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: INDUSTRIAS DE MARROQUINERIA

Expediente: 11/01/0173/2020

Fecha: 03/03/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MANUEL TOMAS DIAZ CARRASCO

Código 11001005011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo del SECTOR DE INDUSTRIA MARROQUINERÍA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 19-11-2020, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 10-11-2020, subsanado definitivamente el 2-03-2021, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 3 de marzo de 2021. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

ACTA DE REUNION DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA PIEL-MARROQUINERIA PARA LA PROVINCIA DE CADIZ (TELEMATICA)

De forma telemática siendo las 12:00 del día 17 de Febrero de 2021, se reúnen convocados por wasap por el sindicato UGT FICA, las partes que se relacionan a continuación:

Representación Empresarial (ASOPIEL)

D^a Carmen López Révora, D. Manuel María Enriquez Aumesquet, D. Manuel Rodríguez Normand, D. Fernando Luis Benegas Domínguez, D. Juan García López.

Representación Social (UGT FICA S.I. Cádiz)

D. Juan Chacón Villanueva, D^a. Tamara García Aragón, D^a Eli Gago Moreno, D^a. Concepción Puerto Gago, D. José Zurita Gago, D. Francisco García Rodríguez, D^a. Carmen Gutiérrez.

Asesores: D. José Antonio Luque Zugasti, D. Manuel Tomas Díaz Carrasco, D^a. Francisca Romero Orihuela, D. Antonio Montoro Núñez.

Representación Social (CCOO F.I. Cádiz)

D. José Manuel Richarte Sánchez, D. José Antonio Domínguez Gamero, D. Hidalgo García Borrego, D. Gregorio Gallego Gil.

Asesores:

D. Manuel Barea Aguilar, D. Juan Linares López, D. Juan Suarez, D. Jesús Serrano Gutiérrez.

El objeto de dicha convocatoria es la de subsanar las modificaciones que la Inspección de trabajo nos comunica referente a los artículos referidos a la igualdad de oportunidades (acceso y promoción en el empleo, igualdad salarial...) la igualdad en la negociación colectiva y planes de igualdad Con la modificación de dichos puntos no se conculcara la legislación vigente.

Siguiendo las líneas planteadas por la inspección de trabajo, se procede a modificar dichos artículos (45, 58 y 71...) que se adjuntan a éste acta para poder seguir con el proceso de publicación del convenio colectivo de la piel – marroquinería de la provincia de Cádiz 2020-2022.

Se autoriza a D. Manuel Tomas Díaz Carrasco para que realice el registro de dichas actas y articulado modificado.

Sin más asuntos que tratar se firma dicha acta en prueba de conformidad, por los asistentes.

CONVENIO PROVINCIAL DE PIEL-MARROQUINERIA PARA LA
PROVINCIA DE CADIZ 1-1-2020 AL 31-12-2022

CAPITULO I CLAUSULAS GENERALES

SECCIÓN PRIMERA. - OBJETO, CARÁCTER Y LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

Artículo 1º.- Objeto y Carácter y legislación supletoria

1º.- Regular las condiciones laborales, sociales, etc., de las empresas con sus trabajadores/as en el sector de la piel – marroquinería, en todo lo concerniente con la fabricación de todos los artículos relacionados con la misma, en la provincia de Cádiz.

2º Las condiciones de trabajo que en él se estipulan tienen carácter de mínimas y, en su virtud, son nulos y no surtirán efecto alguno entre las partes, los pactos o cláusulas que, individual o colectivamente, impliquen condiciones menos favorables para las personas que trabajan.

3º En lo no previsto por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el ET y en la legislación laboral vigente y futura modificaciones si las hubiere.

SECCIÓN SEGUNDA. - ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL.

Artículo 2º.- Ámbito Territorial

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

Artículo 3º.- Ámbito Funcional

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas y los/las trabajadores/as dedicados a la actividad de la Piel-Marroquinería y Fabricación de Artículos de marroquinería, Viaje y Afines.

Artículo 4º.- Obligación Total

Las empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo señalado en el artículo siguiente de este Convenio Colectivo sobre el ámbito personal.

Artículo 5º.- Ámbito Personal

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

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

SECCIÓN TERCERA.

COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA "AD PERSONAM".

Artículo 6.- Naturaleza de las condiciones pactadas.

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

Artículo 7º.- Compensación.

Las condiciones pactadas compensan en su totalidad a las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual.

Artículo 8º.- Absorción.

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

Artículo 9º.- Garantía "Ad personam".

Todas las condiciones económicas y 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 de cualquier trabajador/a, que impliquen condiciones más beneficiosas para los/as trabajadores/as, subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

En todo lo demás, las condiciones disfrutadas por los/as trabajadores/as se entenderán unificadas por las normas de este Convenio Provincial de la Piel-marroquinería de la provincia de Cádiz.

CAPÍTULO II VIGENCIA, DURACIÓN Y CONDICIONES ECONÓMICAS.

SECCIÓN PRIMERA. - VIGENCIA Y DURACIÓN.

Artículo 10º.- Vigencia y Duración

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2020 y terminará su vigencia el día 31 de diciembre de 2022, independientemente de la fecha de publicación en el B.O.P.C.A. (Boletín Oficial de la Provincia Cádiz)

Artículo 11º.- Denuncia.

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 finalice su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de 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 IPC, en los 12 meses anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

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

Sección segunda. - Condiciones económicas

Artículo 12º.- Tablas Salariales y cláusula de revisión salarial

Para el año 2020 las tablas salariales, por grupos profesionales son las especificadas en el ANEXO III y serán aplicadas, independientemente de la fecha de la firma del presente, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2.020.

Para el año 2021, se actualizarán las tablas salariales del ANEXO III aplicándole una subida igual al IPC del año 2020 incrementado con un diferencial del 1,50%. En caso de IPC negativo este diferencial del 1,5% será el incremento mínimo a aplicar sobre las tablas de 2020. En todo caso, y con independencia de la fecha de publicación y cálculo de las nuevas tablas para 2021 estas, una vez acordadas, serán aplicadas con carácter retroactivo al 1 de enero de 2021.

Para el año 2022, se actualizarán las Tablas Salariales de 2021 aplicándole una subida igual al IPC del año 2021 incrementado con un diferencial del 1,30%. Este diferencial del 1,30% será como mínimo el incremento a aplicar a las tablas de 2021 y, en caso de que sumado al IPC 2021 el porcentaje resultante supere el 2% el incremento a aplicar a las tablas de 2021 para el cálculo de las nuevas del 2022 será el 2%. En ambos casos, y con independencia de la fecha de publicación y cálculo de las nuevas tablas para 2022 estas, una vez acordadas serán aplicadas con carácter retroactivo al 1 de enero de 2022.

Tendrán la consideración de Salario las percepciones económicas de los/as trabajadores/as, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales realizados 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/la trabajador/a 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: plus personal consolidado, 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/la trabajador/a por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptualización 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 o dietas. Tales como dietas para Manutención, Alojamiento o cualquier otro suministro, que en ningún caso formaran parte del salario base.

Las retribuciones relativas al/la trabajador/a por unidad de obra y los complementos por calidad o cantidad de trabajo, se aplicarán sin variación referidas tanto a la actividad laboral realizada en jornada normal, como a la efectuada en horas extraordinarias.

Sin perjuicio de que las personas durante las horas extraordinarias que realicen, los incrementos que les correspondieran, si estuviesen remuneradas exclusivamente a tiempo.

Cláusula de revisión salarial.

Se revisarán las tablas salariales en el porcentaje en que el IPC real exceda del incremento pactado para cada año de vigencia del convenio respectivamente con el único objeto de que sean estas tablas revisadas las que sirvan de base para la aplicación de la subida pactada para cada uno de los siguientes años.

Recibo de Salario.

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

Artículo 13º.- Régimen salarial.

Independientemente de otros conceptos, la cuantía del salario Convenio por grupos profesionales y con carácter de mínimo es el que se especifica en la Tabla de remuneraciones del presente Convenio Colectivo y se percibirán durante todos los días del año. Cuando el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual, supere el salario Total Convenio, es decir, el salario convenio adicionado en el 9% de participación en beneficios y los pluses correspondientes, también en cómputo anual, el nuevo Salario Mínimo Interprofesional pasará a constituir el nuevo Salario Total Convenio a todos los efectos, asimismo en cómputo anual.

Artículo 14º.- Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base ordinario.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por la Autoridad laboral.

Artículo 15º.- Anticipos.

El personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a percibir hasta el 90% de la retribución devengada, acordada previamente, en concepto de anticipo.

Artículo 16º.- Plus personal consolidado. -

En sustitución del concepto de antigüedad, se establece un Plus Personal Consolidado, para aquellos trabajadores que, al 31 de enero de 1998, venían percibiendo algún porcentaje en concepto de antigüedad.

El Plus Personal Consolidado se cuantifica para cada trabajador/a en función de aplicar el porcentaje que le corresponda en concepto de antigüedad al 31 de enero de 1998.

La cuantía resultante de cada trabajador/a se incrementará con el 9% de participación en beneficios en cada caso.

La cantidad correspondiente de cada trabajador/a como plus personal consolidado, se incrementará con el mismo porcentaje que se establezca o acuerde en cada momento como incremento salarial en el Convenio Colectivo o revisiones salariales anuales correspondientes.

Artículo 17º.- Gratificaciones extraordinarias

La Gratificación Extraordinaria de Navidad, consistirá en el pago de 30 días de salario del ANEXO III correspondiente al año en que se devengue, incrementado con el plus personal consolidado, en su caso, más el 9% de participación en beneficios.

La Gratificación Extraordinaria de Julio se abonará en la misma forma que la de Navidad y dichas pagas se harán efectivas en los meses de julio y diciembre respectivamente.

Artículo 18º.- Participación en beneficios.

La participación en beneficios consistirá en un 9% sobre los salarios fijados en el ANEXO III correspondiente al año en que se devengue, incrementándose en su caso, con el plus personal consolidado. Se abonará en los 12 meses del año, incluido el mes de vacaciones.

Artículo 19º.- Plus de transporte

Se establece con carácter general para todos los trabajadores el personal laboral en sus de todas las categorías profesionales correspondientes, un plus de transporte de 6.97 € al mes durante 11 meses para el año 2020. Este plus se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

Artículo 20º.- Cláusula de descuelgue salarial

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

Igualmente, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente en que se contemplará la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

Para valorar esta situación se tomarán en consideración circunstancias reales como el insuficiente nivel de ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, que deberán de contener el informe de los técnicos de las Centrales Sindicales y de la Empresa, de los tres ejercicios anteriores.

Las empresas que deseen acogerse a la cláusula de descuelgue, tendrán que haber agotado otras posibilidades de recorte de pérdidas o disminución de la misma, garantizando, en todo caso, el empleo, como lo determinan los artículos 39,40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de acogerse a esta cláusula; en dicha petición se aportarán todos los datos necesarios para dilucidar la procedencia o no de la aplicación de dicha 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 todos ellos, el mayor sigilo profesional.

No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación (descuelgue) aquellas empresas que lo hayan utilizado dos años consecutivos o tres alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Paritaria.

Finalizado el período de descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la actualización de los salarios de los trabajadores en el plazo que se fije por la Comisión, para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en Convenio.

El plazo de presentar la solicitud de descuelgue será de quince días a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 21º.- Horas Extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal.

Tendrá la consideración de horas extraordinarias, toda aquella que se realice sobre la jornada ordinaria establecida en el Calendario Laboral.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las que se realicen por la necesidad de atender averías urgentes en las redes de abastecimiento de la empresa; o, por la necesidad de reparar siniestro u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de las empresas y/o materias primas almacenables, por averías que requieran reparación inmediata.

Es determinación de cada trabajador su compensación en tiempo de descanso o en dinero. Para ello se establece, que una hora trabajada fuera de la jornada ordinaria equivale a 1,25 horas en tiempo de descanso.

Las horas extraordinarias compensadas se descansarán dentro de los siguientes cuatro meses a su realización y no computarán a efectos de tope máximo de las 80 horas anuales por trabajador.

Las horas extraordinarias que excedan de la jornada normal de trabajo se abonarán en la cuantía señalada en la columna correspondiente al ANEXO IV del año en que se devengan.

El número de horas extraordinarias no podrá superar las 80 al año.

La dirección de la Empresa informará, mensualmente, al Representante de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas. En base a esa información, la Empresa y el Representante de los Trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 22º.- Dietas y desplazamientos

Cuando por necesidad de la Empresa el trabajador tenga que desplazarse fuera de la localidad, los gastos de Desplazamientos, Manutención y Alojamiento correrán a cargo de la empresa.

Artículo 23º.- Complemento de fidelidad

El personal que solicite la jubilación al cumplir los 61 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 conceptos que tengan establecidos las empresas, de siete mensualidades del salario fijado en el anexo correspondiente al año en que se produce el hecho causante incrementado, en su caso, con el Plus Personal Consolidado.

En las mismas condiciones del párrafo anterior al cumplir los 62 años, seis mensualidades; al cumplir los 63 años, cinco mensualidades; al cumplir los 64 años, cuatro mensualidades y al cumplir los 65 años, tres mensualidades.

Artículo 24º.- Póliza de seguros.

Todas las empresas acogidas al presente Convenio Colectivo están obligadas a formalizar una póliza de seguros a favor de sus trabajadores/as que cubran, a partir del año 2020, y durante el resto de vigencia del presente convenio colectivo, las siguientes cantidades y contingencias:

Invalidez Permanente	6.500,00 €.
Muerte Natural	9.500,00 €.
Invalidez Permanente Absoluta para toda clase de Trabajos	6.500,00 €.
Muerte por Accidente.....	18.500,00 €.

CAPITULO III CLASIFICACIONES PROFESIONALES

Artículo 25º.- Clasificaciones profesionales.

1) Las clasificaciones del personal y categorías profesionales consignadas en este Convenio vienen descritas en el Anexo I y II, 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 limpieza de su maquinaria y elementos de trabajo, todo ello sin menoscabo de su dignidad personal y formación profesional.

Artículo 26º.- Reglas sobre la clasificación profesional.

Las reglas sobre clasificación profesional vienen especificadas en el Anexo I y II del presente Convenio. El personal y se clasificará en los siguientes grupos generales:

1. Personal Técnico
2. Personal Técnico no titulado
3. Personal administrativo y mercantil
4. Personal de producción
5. Personal Subalterno.

Artículo 27º.- Reconocimiento Médico

Todo el personal, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso en la empresa, será sometido al reconocimiento médico pertinente para la obtención del correspondiente certificado de aptitud salvo que dicho certificado sea facilitado y acreditado por el propio trabajador y que haya sido obtenido en otra empresa del sector y con antigüedad no superior a un año y dicho reconocimiento deberá ser revisado anualmente.

Artículo 28º.- Periodo de prueba.

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 período de prueba, por parte del empresariado y del trabajador, podrá extinguirse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

El período de prueba se computará a todos los efectos.

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

Personal Técnico,	seis meses.
Encargados,	tres meses.
Oficiales de Primera,	dos meses.
Oficiales de Segunda,	un mes.
Oficiales de Tercera,	un mes
Resto de Personal,	quince días.

CAPITULO IV. CLAUSULAS DE EMPLEO Y DE CONTRATACIÓN

Artículo 29º.- Contratos temporales.

La contratación de todas las personas en función de las diversas modalidades legalmente establecidas deberá hacerse por escrito.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legalmente establecida. Los contratos en fraude de Ley se considerarán indefinidos a todos los efectos. La celebración de este tipo de contratos se efectuará de conformidad con lo establecido en la legislación vigente en cada momento. En el supuesto de que no se produzca la renovación de los contratos temporales, se indemnizará por la empresa a la persona con el importe de indemnización previsto por la legislación vigente para cada una de las modalidades de contratación.

Podrán asimismo utilizarse las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas por la ley, siempre que así se pacte por escrito y con la finalidad y características en ella señaladas, de modo que los contratos en fraude de ley se considerarán indefinidos a todos los efectos.

Artículo 30º.- Contratos de Formación

1.- Podrán realizarse Contrato-s de Formación con aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos de edad establecidos en cada momento por la normativa vigente, 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, admitido mediante el correspondiente contrato especial y registrado en la Oficina de empleo correspondiente.

El número de trabajadores contratados en Formación no podrá superar en cada centro de trabajo la siguiente escala:

Uno hasta cinco trabajadores y uno más por cada fracción de cinco a partir del 5º.

2.- El contrato para la formación será: máximo de tres años y mínimo de seis meses. Las prórrogas no podrán ser inferiores a los seis meses.

3.- Durante el período de formación, el trabajador deberá practicar en todas y cada una de las máquinas de que se componga su sección, para poder alcanzar la categoría de oficial.

Las empresas deberán proporcionar la formación teórica de los trabajadores con este tipo de contrato en centros de enseñanza apropiados, que en ningún caso podrá ser inferior al 15% de su jornada normal de trabajo, al objeto de que completen su formación práctica con conocimientos teóricos fuera del puesto de trabajo. En ningún caso podrá compensarse el tiempo de formación teórica porque en su caso, el contrato de formación se considerará realizado en fraude de ley.

4.- Es obligación de los representantes sindicales de los trabajadores, exigir de la empresa el que a estos trabajadores se les enseñen todos los trabajos que se integran en la sección correspondiente durante sus tres años de formación reglamentaria, tras la cual deberán pasar el examen de aptitud correspondiente.

5.- El trabajador finalizará obligatoriamente, mediante la superación de dicha prueba de aptitud, acreditando la suficiencia necesaria para el desempeño de la categoría correspondiente y obteniendo así su certificado de profesionalidad.

6.- Para todos los trabajadores de oficios varios registrarán las mismas normas que para el resto de los trabajadores.

No se admitirá el contrato de formación para los oficios de conductor, recadero, guarda jurado, vigilante, portero y personal de limpieza.

7.- El examen de aptitud a que se refiere el apartado cuatro, tendrá un carácter esencialmente práctico y se rendirá ante un tribunal constitutivo 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 trabajador.

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

La celebración de estos contratos se realizará de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre.

Artículo 31º.- Contrato en prácticas.

Este tipo de contratos deberá concertarse de conformidad con el artículo 11.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 32º.- Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Es el contrato que se concierta para atender exigencias circunstanciales de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa.

El contrato del obrero eventual será como máximo 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.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 33º.- Contrato de fijos discontinuos

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

2. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

3. Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

4. Todos los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. El llamamiento deberá realizarse de forma fehaciente, por escrito, por orden de antigüedad de cada especialidad. El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongar la actividad del trabajador y una vez cumplida la garantía de ocupación de los otros trabajadores de la misma especialidad.

5. Se presumirá no efectuando el llamamiento:

- Cuando llegada la fecha prevista para la reincorporación, no se produjera ésta.

- Cuando el trabajador se viera precedido por la contratación de otro de menos antigüedad en la misma especialidad.

En el supuesto de no haber sido llamado, el trabajador podrá dirigirse a la jurisdicción competente a fin de ejercitar la demanda de despido.

El empresario deberá remitir a la correspondiente oficina de empleo, relación nominal de los trabajadores fijos discontinuos que sean llamados al trabajo con indicación de la fecha de reincorporación.

El trabajador fijo discontinuo tendrá preferencia en la permanencia en el puesto de trabajo respecto a otros trabajadores contratados con otras modalidades contractuales a tiempo determinado para el mismo puesto de trabajo.

Los trabajadores fijos discontinuos que presten sus servicios en centros de trabajo de temporada y que circunstancialmente prolonguen la misma, continuaran contratados como tales.

El trabajador fijo discontinuo accederá a la condición de trabajador fijo con la prestación de servicios continuos con preferencia sobre los trabajadores contratados a tiempo determinado, siempre que reúnan las mismas condiciones de éstos.

Artículo 34º.- Contrato para obra o servicio determinados.

Es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Este tipo de contratos deberá concertarse de conformidad con el artículo 15.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Artículo 35º.- Cláusulas individuales en los contratos de trabajo.

Todas aquellas cláusulas de un Contrato de Trabajo que vayan en contra de los acuerdos del Convenio Colectivo de Empresa o de sector, o de la legislación general, se considerarán nulas a todos los efectos.

Artículo 36º.- Contratación de personas con discapacidad

Las empresas cuya plantilla sea superior a 50 trabajadores/as contratarán a un 2% de personas con discapacidad, aplicándose dicha obligación de conformidad con los criterios normativos

Artículo 37º.- Trabajos de Superior Categoría

1º.- Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrá ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su superior categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

2º.- De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobando por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo de 1995, el empleado que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

3º.- Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

4º.- Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legalmente o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retribuida entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

5º.- Lo anteriormente establecido no será de aplicación en los supuestos de sustitución, enfermedad, accidente de trabajo, vacaciones, permisos y ocupación de cargos sindicales u oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado, sin perjuicio de tener derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

Artículo 38º.- Trabajos de Inferior Categoría

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva de la Dirección se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de trabajador de su categoría profesional, siempre que no atente contra la dignidad del trabajador y comunicándolo al comité de Empresa o Delegado del Personal si lo hubiere.

Artículo 39º.- Ascensos Automáticos

Los oficiales de tercera ascenderán automáticamente a la categoría de oficiales de segunda al cumplirse los seis años en la primera categoría y los oficiales de segunda ascenderán a oficiales de primera cuando lleven seis 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 seis años.

Artículo 40º Contrato a Tiempo Parcial.-

Los contratos a tiempo parcial no podrán formularse con una jornada inferior a un tercio de la pactada en convenio para el personal de oficio marroquero y se especificará en los contratos el número de horas mensuales o semanales, respetando lo antes dicho.

En los contratos a tiempo parcial se indicará la categoría profesional y departamento o sección donde se realizará el trabajo.

En los casos de aumento de plantillas, traslados o ascensos, los/as trabajadores/as a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevos contratos para trabajar a tiempo pleno.

Los/as trabajadores/as serán retribuidos con las mismas pagas extraordinarias que los trabajadores a tiempo pleno y se calcularán conforme a la retribución mensual que vinieren percibiendo por su contrato a tiempo parcial.

a) Todos los demás conceptos económicos, tales como plus de percepción de asistencia, plus de nocturnidad, plus personal consolidado, peligrosidad, toxicidad y transporte, para estos trabajadores les serán abonados análogamente con los mismos porcentajes que los trabajadores a tiempo pleno.

b) Tendrán derecho a un período de vacaciones y retribución de las mismas, en proporción a su salario mensual. La duración será análoga a la de los/as trabajadores/as a tiempo pleno.

c) El cambio de un/a trabajador/a a tiempo pleno por tiempo parcial, sólo será posible cuando así lo solicite por escrito el/la trabajador/a y conocido por los representantes de los/as trabajadores/as o por acuerdo entre las partes, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente.

d) El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los/as trabajadores a tiempo pleno de igual función y categoría.

CAPITULO V JORNADA, VACACIONES, Y PERMISOS.

Artículo 41º.- Jornada de Trabajo

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo y se distribuirá según se acuerde en el seno de cada Empresa. Las jornadas del 24 de diciembre y del 31 de diciembre no se trabajarán.

Se reconoce el derecho a Desayuno en la Empresa, cuyo tiempo será de 20 minutos diarios, siendo el tiempo empleado en ello recuperable.

En el supuesto de jornada partida el tiempo de almuerzo será de una hora y media como mínimo y de dos horas como máximo, si así lo pudiesen los/as trabajadores/as. En ningún caso, lógicamente, este tiempo se considerará como trabajo efectivo.

Cuando se realice jornada continuada, los trabajadores tendrán 20 minutos de descanso, sin que este tiempo se contabilice como trabajo efectivo.

Artículo 42.- Licencia remunerada.

Se establece para toda la vigencia del convenio colectivo, un día al año remunerado y no trabajado que será en el primer día hábil siguiente al día de la Patrona de Ubrique. No obstante dicho día podrá ser cambiado dentro del seno de cada empresa previa negociación y acuerdo con los trabajadores.

Artículo 43.- Vacaciones Anuales.

El periodo anual de vacaciones se fija en 21 días laborales que podrán ser disfrutadas en varios periodos y que serán abonadas a razón del salario vigente del año en que se devenguen, incrementado con el plus personal consolidado en su caso, más el 9% de participación en beneficios. El calendario de Vacaciones se establecerá de mutuo acuerdo entre el/la empresario/a y la representación de los/as trabajadores/as o entre empresas y el personal laboral si no existieran representantes en la empresa.

La Comisión Paritaria tendrá competencia para controlar los posibles abusos llevados a cabo por cualquiera de las partes en el disfrute de las vacaciones.

Artículo 44º.- Excedencia, Condiciones Generales

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, conforme a las condiciones que se establecen a continuación:

a) VOLUNTARIA.

El trabajador/a, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años; no obstante mediante acuerdo entre Empresa y trabajador/a se podrá reducir estos plazos. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

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 excedencia por el tiempo que dure la enfermedad.

Este caso y 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/a trabajador/a, no obstante, los derechos adquiridos.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en cada caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

También el personal tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La excedencia deberá solicitarse por escrito con 20 días de antelación y podrá ser aplazada, cuando la ausencia del solicitante cause trastorno o perjuicio a la organización de la empresa.

El/a trabajador/a solicitará el reingreso 30 días antes de finalizar el plazo concedido de excedencia, perdiendo el derecho al puesto de trabajo si así no lo hiciere.

Caso de no existir vacante en la categoría del/a trabajador/a, la empresa se lo comunicará, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en dicha categoría.

Si existiera una vacante de categoría inferior, podrá optar entre ocuparla o esperar a que se produzca una vacante en su categoría.

Una vez encuadrado en su categoría será escalafonado con el número que le corresponda según su tiempo de servicio activo.

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que impliquen competencia, salvo autorización expresa para ello.

Si el/a excedente infringiese esta norma se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

b) FORZOSA

Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, concediéndose para los siguientes supuestos:

1º.- Por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2º.- Los/as trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial superior, mientras que dure el ejercicio de su cargo representativo.

3º.- Se establece una excedencia de un periodo máximo de 12 meses en concepto de maternidad, o el de que diga la ley si mejora lo recogido en éste artículo. El reingreso en la empresa será automático en el mismo puesto que el anterior a su excedencia. Computándose el tiempo a efectos de antigüedad.

El/a trabajador/a deberá incorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia. Caso de no efectuarlo en ese plazo, perderá su derecho al reingreso.

Artículo 45º.- Licencias y Permisos

En los supuestos previstos en el presente artículo, los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a faltar al trabajo, percibiendo el salario fijado en el ANEXO III, cuando ocurran los motivos y durante los periodos de tiempo siguientes: (El salario se incrementará con el Plus Personal Consolidado en su caso):

a) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, 4 días, cuando el disfrute de los mismos el día del suceso en cuestión o el primer día hábil siguiente al mismo si este fuese festivo.

b) Por fallecimiento de hermanos, abuelos, padres políticos, nietos y hermanos políticos, 2 días, comenzando su disfrute el mismo día del suceso en cuestión o el día siguiente hábil si el mismo fuese festivo. Cuando el fallecimiento se dé en tíos, 1 día.

c) Por hospitalización o intervención quirúrgica de padres, cónyuge, hijos, padres políticos, que precisen reposo hospitalario o domiciliario, 3 días laborales, ampliándose hasta 2 días sin remuneración alguna. Dicho permiso se podrá utilizar de forma continuada o alterna dentro del periodo en el que permanezca el hecho causal.

d) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos por consanguinidad o afinidad, 1 día laborable.

e) Por matrimonio del trabajador, 17 días Naturales.

f) Por traslado de domicilio, 2 días laborales.

g) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer u hombre, por su voluntad, podrá sustituirse este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella

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

Así mismo, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos la mitad de la duración de aquella quien para el cuidado de cualquier familiar directo hasta segundo grado. Durante tratamientos continuados de cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma, mientras dure dicho ingreso hospitalario. Previo acuerdo expreso con los empresarios esta reducción de jornada no retribuida podrá ser acumulada en jornadas completas.

Aunque las reducciones de jornada contemplada en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante este no podrá ser disfrutado de forma simultánea salvo acuerdo expreso y previo con el empresario.

j) La mujer que éste embarazada, tiene derecho con ocasión del parto a un período de suspensión de la actividad laboral de 16 semanas, si la legislación laboral mejorase lo recogido en este artículo será de aplicación inmediata.

k) En caso de muerte del/a empresario/a, cónyuge, padres, hermanos, hijos o abuelos, podrán cerrar las Empresas ese día sin obligación de abonar el salario correspondiente a ese día a al personal de la empresa. El día será recuperable si así se decide de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y la RLT.

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

m) Asuntos propios

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

Este permiso se disfrutará dentro del año natural, no pudiendo superar simultáneamente su disfrute el 25% de la plantilla. La denegación del día por este motivo deberá comunicarlo la empresa por escrito.

Para las personas que no hayan completado un año de antigüedad, el permiso será disfrutado proporcionalmente al tiempo que lleve desarrollando su actividad en la misma.

El disfrute de los permisos recogidos en esta letra se realizará siempre en día laborable.

Lo regulado en el presente artículo se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas, entendiéndose como tal condición la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si esta no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante del permiso acompañada de un certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento correspondiente.

Artículo 46º.- Asistencia a Médicos

Las empresas abonarán íntegramente a su personal el tiempo que éstos precisen y justifiquen, como consecuencia de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social o entidad privada concertada con la misma.

El/a trabajador/a justificará dicha asistencia, mediante documento expedido por el facultativo en el cual deberá constar la fecha y la hora de la cita y la de salida de la consulta.

En los casos de ausencia por viajes o desplazamientos a médicos, tanto residentes en plaza como fuera de la localidad, bien sea para el cónyuge o persona con quien conviva, hijos o padres que convivan o estén a sus expensas, no se le descontará la parte correspondiente de la cuota de la Seguridad Social de estos días de falta.

Artículo 47.- Licencia por estudios.

Los/as trabajadores/as que acrediten la realización de estudios reglados 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/la trabajador/a 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 los 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 48.- Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto.

1) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquéllos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2). En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3). En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4). En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5). En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6). Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

CAPÍTULO VI FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 49º.- Clases de Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

Artículo 50º.- Faltas Leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- 2.- La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- 3.- El abandono del centro o del puesto de trabajo sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causar daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerado como grave o muy grave.
- 4.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 5.- La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- 6.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 7.- No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- 8.- La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- 9.- Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/as, e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- 10.- La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que no entrañen riesgos graves para el trabajador/a, ni para sus compañeros/as o terceras personas.
- 11.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral, si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

Artículo 51º.- Faltas Graves.

Se consideran falta graves las siguientes:

- 1.- Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho periodo, y sin causa justificada.
- 2.- Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.
- 3.- No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros/as la empresa o terceros.
- 4.- La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- 5.- La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceros, así como negarse el uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- 6.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador/a, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores/as.
- 7.- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador/a o sus compañeros/as.
- 8.- La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- 9.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- 10.- La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- 11.- Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
- 12.- La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros/as de trabajo o para terceros.
- 13.- No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo representen de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinarias o locales.
- 14.- Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- 15.- La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador/a tenga a su cargo.
- 16.- La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Artículo 52º.- Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.
- 2.- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.
- 3.- El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados: el hurto y el robo, tanto a sus compañeros/as como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.
- 4.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- 5.- La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.
- 6.- La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
- 7.- La competencia desleal.
- 8.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados.
- 9.- La imprudencia o negligencia inexcusables, así como incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as o a terceros, o daños graves a la empresa.

- 10.- El abuso de autoridad por parte de quien las ostente.
 11.- La desobediencia continuada o persistente.
 12.- Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendados, que puedan ser constitutivos de delito.
 13.- La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
 14.- El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceros.
 15.- La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de averías para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
 16.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
 17.- El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
 18.- El acoso moral o psicológico, entendiéndose como tal el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sea cual sea la forma de expresión de las situaciones de acoso.
 19.- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Artículo 53º.- Sanciones. Aplicación.

Las sanciones que las empresas puedan aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

1º) Faltas leves

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito

2º) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

3º) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días.

b) Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

- El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- La categoría profesional del mismo/a
- La repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores/as que ostenten la condición de representantes legales o sindicales, les serán instruidos expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción a los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados/as sindicales, si los hubiere.

Artículo 54.- Notificación y Prescripción.

Notificación.

Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado/a expresando las causas que las motivaron, debiendo éste firmar el duplicado.

En todos los casos de sanciones "graves" o "muy graves" el interesado/a, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquel en que se comunique la sanción, podrá recurrir ante la jurisdicción laboral.

Prescripción.

Según lo establecido en el E.T, 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.

CAPÍTULO VII SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 55.- Seguridad y salud en el trabajo.

Comités de Salud y Seguridad

Se constituirán comités de salud y seguridad en aquellas empresas con más de 50 trabajadores y estará compuesto por los delegados/as de prevención y por una representación de la empresa, en número igual al de los delegados/as de prevención.

El comité de salud y seguridad es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

En sus reuniones podrán participar, con voz, pero sin voto, los delegados/as sindicales, personal técnico de seguridad en la empresa, trabajadores/as de la misma o personal técnico en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité.

Delegados de Prevención

Los delegados/as de prevención son los representantes de los trabajadores/as especializados en materia de prevención de riesgos.

Los delegados/as de prevención serán designados por la representación de los trabajadores/as en la empresa.

Se proporcionará a los delegados/as de prevención la formación especial en materia preventiva que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones.

A efectos de determinar el número de delegados/as de prevención se estará a lo siguiente:

- a) Los trabajadores/as fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores/as fijos de plantilla.
 b) Los contratos por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la designación o elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Las competencias, facultades, garantías y sigilo profesional de los delegados/as de prevención, irán relacionados con la legislación vigente sobre esta materia.

Para el desempeño de sus funciones, los delegados/as de prevención deberán disponer del tiempo necesario dentro del horario de trabajo, que será considerado como jornada.

Los delegados/as de prevención, dispondrán del crédito de horas previsto en las escalas que figuran a continuación, si bien será considerado tiempo de trabajo, en todo caso, el que se destine a la investigación de los daños producidos para la salud de un trabajador/a.

Num. Trabajadores	Hora/mes
De 6 a 30	10
De 31 a 100	15
Mas de 101	20

Los comités paritarios de salud laboral y seguridad participarán en la búsqueda de soluciones a los problemas medio ambientales derivados del proceso productivo, en el intento de eliminar o reducir al máximo la contaminación.

El comité de seguridad o delegado/as de prevención podrán proponer la paralización de una unidad en el solo supuesto de riesgo para las personas o las cosas, debiéndolo poner en inmediato conocimiento de la dirección técnica de la empresa y de sus servicios técnicos de seguridad, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso se requieran.

Artículo 56.- Prendas de trabajo.

Sin perjuicio de las prendas de protección personal, La empresa facilitará a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de sus tareas, que será renovada cada seis meses. Los trabajadores que la reciban deberán hacer uso de ellas durante la jornada de trabajo, y las mismas pasarán a ser de su propiedad pasados seis meses de haberlas recibido.

Artículo 57.- Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y Enfermedad común.

a) En caso de incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo que no sea "in itinere" las empresas completarán hasta alcanzar el 100% del salario base del trabajador más el plus personal consolidado, más el 9% de participación beneficios.

b) En caso de la Incapacidad Temporal, I.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 Incapacidad Temporal y el salario pactado en el presente Convenio, más el plus personal consolidado en su caso, ampliándose esta percepción hasta 30 días más de convalencia a partir de la baja en el centro hospitalario.

c) Los trabajadores/as que causen baja por enfermedad percibirán desde el 4º al 10º día de baja el 60% de la Base Reguladora de la I.T., caso de tener cubierto el periodo de carencia, y a partir del undécimo día inclusive de haber ocurrido baja, las empresas pagarán la diferencia entre las prestaciones que abona la Seguridad Social y el 100% del Salario Base Convenio de cada trabajador, más el plus personal consolidado en su caso y más el 9% de participación en beneficios en el primer proceso que se produzca en el año natural (desde el 1 de enero hasta el 31 de Diciembre). Para las siguientes bajas dentro del mismo año natural, la empresa completará hasta el 100% del Salario Base Convenio de cada trabajador, más el plus personal consolidado en su caso y más el 9% de participación en beneficios, a partir del undécimo día, inclusive, de la baja.

Para los contratados en Formación y en lo relativo a lo convenido en el apartado anterior, el complemento no cubrirá el 9% de participación en beneficios.

Lo establecido en los apartados B y C del presente artículo, sólo se aplicará cuando el trabajador afectado tenga derecho a percibir las prestaciones de I.T. de la Seguridad Social.

Artículo 58º.- Protección a la Maternidad

Las trabajadoras disfrutarán de un permiso por parto de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El tiempo de este permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

CAPÍTULO VIII DERECHOS SINDICALES.

SECCIÓN PRIMERA. - REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 59.- Representación de los trabajadores.

La R.T. podrá acumular en una persona las horas destinadas al ejercicio de su actividad representativa siempre que tal acumulación se realice una vez en el año

natural y en una sola de la representación, existiendo la posibilidad de sustituirla por causa justificada. Las horas sindicales se podrán acumular en una o varias personas en casos de cursos de formación sindical, con la debida justificación y comunicándolo a la empresa con la antelación de 15 días.

Se acuerda que la R.T. pueda acumular de igual modo las horas de crédito sindical con un carácter anual. Para el uso de las mismas los miembros del comité deberán preavisar con una antelación de 3 días laborables siempre que sea posible si la ausencia es de una jornada de trabajo completa. Asimismo, dentro del plazo de los 3 días siguientes a la utilización de dichas horas sindicales se deberá justificar con carácter general, si son horas imputables al crédito ordinario, o bien si deben computarse de forma distinta por tratarse de créditos sindicales diferentes, el crédito horario de los representantes de los trabajadores/as serán de 20 horas mensuales.

Artículo 60.- Contratos.

La empresa informará al Comité de empresa o delegados/as de personal sobre la evolución de las plantillas. El Comité de empresa o delegado/a de personal conocerán los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1. Si se promulga una ley sobre contratación laboral, se considerará incluida en el texto del Convenio; cualquier variación o modificación de dicha ley modificaría, asimismo, el texto del Convenio.

Artículo 61.- Aspectos sindicales.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se comprometen a:

I. Respetar el derecho de todas las personas que trabajan a sindicarse libremente.

II. No sujetar el empleo de una persona a condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación o actividad sindical.

III. Las personas afiliadas a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa:

a. Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b. Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la Empresa, distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c. Recibir la información que le remita su Sindicato.

IV. Los Sindicatos más representativos de los que tengan representación en los Comités de empresa o cuenten con Delegados/as de personal, tendrán los siguientes derechos:

a. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a las personas en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde garantice un adecuado acceso al mismo de las personas.

b. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c. A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 personas.

V. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

a. Al disfrute de permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b. A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c. A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de las personas, previa comunicación a la empresa, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

VI. La R.T., que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como persona en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 62.- Cuota Sindical

A efectos de que las empresas descuenten en nómina de las personas que trabajan la cuota sindical que corresponde en cumplimiento del apartado 2 del Artículo 11 de la Ley de Libertad Sindical, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Las Centrales Sindicales correspondientes lo solicitarán por escrito a las empresas con indicación de las personas que deseen que efectúen el descuento en la nómina de la Cuota Sindical. Cada persona por escrito solicitará claramente de su empresa que ésta efectúe el descuento, indicando la Central o Sindicato al que pertenecen y la cuantía de la cuota e igualmente podrá revocar por escrito esta autorización.

SECCION SEGUNDA - VARIOS.

Artículo 63.- Nuevas Tecnologías para la comunicación.

A) Para facilitar los derechos de información que legalmente tienen reconocidos la R.T., de los sindicatos más representativos en el ámbito estatal y con representación en la empresa, estos podrán hacer uso del correo electrónico o cualquier otro medio tecnológico para comunicarse entre sí, con la dirección de la empresa y para recibir información del sindicato. Como cuestión previa, la R.T., suscribirán el conocimiento de las normas de uso de las nuevas tecnologías que sean aplicables en cada empresa.

B) Siempre que el trabajador/ra lo consienta libre y voluntariamente la vía de comunicación entre la empresa y las personas afectas por este convenio colectivo se podrá realizar por vías telemáticas como correo electrónico, SMS, WhatsApp, etc.... Como cuestión previa, todos los trabajadores/as suscribirán el conocimiento de las normas de uso de las nuevas tecnologías que sean aplicables en cada empresa.

Artículo 64.- Canon de Negociación.

Ambas partes acuerdan establecer un canon de negociación que lo abonaran

todas las personas trabajadoras no afiliadas a ningún sindicato y que abonen la cuota por nómina o banco en la cuantía que a continuación se expresa:

1º) 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 8,00 € por una sola vez. Dicha cantidad se ingresará por las empresas en la cuenta corriente que las centrales sindicales U.G.T.FICA y CCOO indiquen a la Asociación de Empresarios de la Piel de Ubrique (ASOPIEL).

Las cantidades allí ingresadas se repartirán entre ambas Centrales Sindicales firmantes de este convenio proporcionalmente a la representatividad en la comisión negociadora que se reconoce y admite por ambas que es del 90% U.G.T.-FICA Y 10% CCOO.

2º) Todas las empresas afectadas por el presente convenio y que no sean socios de la Asociación de Empresarios de la Piel de Ubrique (ASOPIEL) vendrán obligadas a abonar a (ASOPIEL) la cantidad de 35,00 € en concepto de canon de negociación. Lo recaudado por este se ingresara en la misma cuenta pero será posteriormente transferido a la que se indique por ASOPIEL.

Sin perjuicio de lo aquí establecido cualquier trabajador o sindicato firmante, por la razón que fuese, podrá oponerse a este descuento, poniéndole 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 65.- Formación profesional.

Ambas partes se comprometen a colaborar a través de la Comisión Paritaria del Convenio para organizar cursos de formación profesional, gestionando subvenciones y ayudas de todo tipo de organismos oficiales y privados. En los centros de trabajo, que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, concurran para obtener subvenciones y/o ayudas en sus planes de formación y que cuenten con más de 50 personas en plantilla, constituirán una Comisión Paritaria de Formación, compuesta por R.T. y de la empresa Su función será la información y seguimiento de los citados planes.

Esta Comisión velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional en concordancia con los objetivos de la empresa y con los intereses de formación de los colectivos que más la precisen.

La formación impartida con carácter obligatorio por necesidades requeridas a proposición de la empresa, se realizará dentro del horario laboral, y el resto de formación, cuando se trate de formación individual, se realizará en función del acuerdo establecido entre empresa y persona que trabaja.

Certificados de profesionalidad: Las partes negociadoras entienden que los certificados de profesionalidad son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales. Estos certificados acreditan el conjunto de competencia profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad. Por lo tanto, algunas acciones formativas programadas por las compañías guardarán conexión con el Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales y su correspondiente catálogo modular.

Artículo 66.- Jubilación Anticipada

Las personas, previo acuerdo escrito con la empresa, podrán acogerse a la jubilación anticipada, comprometiéndose en este supuesto las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo a sustituir simultáneamente a la persona que se jubile contratando a otro trabajador, por plazo no inferior al previsto de continuar de alta hasta que cumpliera la edad pertinente para su jubilación ordinaria.

Artículo 67º.- Comisión Paritaria de Interpretación, Aplicación y Vigilancia del presente Convenio Colectivo.

1º) Composición de la Comisión Paritaria.-

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por cuatro personas designadas por la representación empresarial y dos representantes por cada uno de los sindicatos CCOO y UGT FICA que componen la parte social, como firmantes de lo convenido, independientemente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando ésta lo estime conveniente.

2º) Competencias de la Comisión Mixta.-

La Comisión asumirá y resolverá, con carácter previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, cuantas cuestiones le sean requeridas derivadas de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio, de la Prevención de Riesgos Laborales y las que se deriven de la legislación vigente.

La Comisión Mixta de interpretación y vigilancia, asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden en relación con la problemática laboral del sector.

La Comisión podrá contar con la participación de los asesores tanto de los empresarios como de los/as trabajadores/as.

3º) Procedimiento de la Comisión Mixta.-

Las empresas y el personal 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 se pronuncie ésta. El hecho de que alguna de ellas lo hagan, 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 expresarán 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 de la comisión.

4º) Convocatoria de la Comisión Mixta Paritaria.-

La convocatoria de las reuniones 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.

5º) Domicilio de la Comisión 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, en Avda. Andalucía, 6 4ª Planta, por CC.OO.; y en Jerez de la Frontera, en Plaza Arenal, 18-20, 4ª planta por U.G.T.; y de la Asociación de Empresarios de la piel de ubrique (ASOPIEL) en su sede de Ubrique o vía correo electrónico a la dirección email info@Asopiel.com

Artículo 68º.- Fondo Asistencial.

Se acuerda mantener el Fondo Asistencial de Marroquinería creado en el Convenio de 1978.

1).- El órgano de gestión de dicho fondo estará compuesto por siete personas; cinco en representación de los trabajadores y dos en representación de los empresarios, elegidos por los respectivos órganos directivos.

2).- La citada comisión se encargará de administrar el saldo existente, así como de cumplir y hacer cumplir los Estatutos que dicho Fondo tiene registrados en la Delegación Provincial de Trabajo de la Junta de Andalucía.

3).- El Fondo Asistencial se nutrirá con la aportación de 0,70 € al mes que abonarán los trabajadores y de 0,15 € al mes por trabajador que abonará la empresa

4).- La Comisión Paritaria del Convenio actuará como supervisora de la administración del Fondo Asistencial.

CAPÍTULO IX. IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Art. 69.- Igualdad Acoso laboral, moral o mobbing

Todas las condiciones que se pactan en este convenio en cualquier materia afectarán por igual a ambos sexos.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las Empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los/as trabajadores/as, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trabajo y oportunidades, no admitiéndose discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación a un sindicato, etcétera.

Artículo 70.- Igualdad.

a) De oportunidades: Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.

b) Efectiva de mujeres y hombres: Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. La empresa afectadas por éste convenio colectivo, están obligadas a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

c) Planes de igualdad: De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral y, con esta finalidad, en tal caso se compromete adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 71.- Protocolo para la prevención del acoso sexual y moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo

La Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el estatuto de los trabajadores y la ley de prevención de riesgos laborales establece en su artículo 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a trabajar en la implantación de políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso sexual, psicológico y por razón de sexo donde se respete la dignidad del/a trabajador/a y se facilite el desarrollo de las personas.

Estas medidas se negociarán con los representantes de los trabajadores/as, 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/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras 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.

Artículo 72.- Lenguaje no sexista.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio Colectivo, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión, incluidas las que definen

una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

Antiguo Artículo 73º.- Violencia de Género

Medidas de protección integral contra la violencia de género.- Estas medidas suponen un paso más en la sensibilización y reconocimiento de la violencia hacia las mujeres como un problema social, cuya aplicación y garantía de los derechos contemplados supone reforzar el compromiso con la eliminación de la violencia, adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales, patronales y sindicales.

Consideramos que el convenio colectivo juega un papel fundamental en la difusión de las medidas recogidas en esta Ley, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales que regula.

La persona víctima de violencia de género, acreditando dicha circunstancia, podrá hacer uso de los derechos que a continuación se relacionan de conformidad con lo establecido en la normativa reguladora.

– A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo.

– Tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

– A la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

– No se le computarán como faltas de asistencia, a los efectos de lo prevenido en el artículo 52 d) del ET, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

– A la extinción del contrato por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El trabajador/a víctima de violencia de género no podrá ser despedida por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral ejercidos de conformidad con lo establecido en su normativa reguladora, siendo nula en su caso la decisión extintiva.

CLÁUSULAS ADICIONALES.

Cláusula Transitoria Primera

Abono de las Diferencias Salariales.- Los conceptos económicos y salariales del presente Convenio, relativos al incremento salarial de 2020, tienen carácter retroactivo al día 1 de Enero de 2020, viniendo las empresas obligadas a PAGAR dichos atrasos liquidados antes del día 31 de marzo de 2021.

Disposición Adicional Primera.-

Fomento de la Contratación Indefinida.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley 43/2006, de 29 de Diciembre, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, 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.

Si la empresa lleva a cabo contrataciones con carácter indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, así como transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrá acogerse al conjunto de incentivos que regulados por Decreto o ley, de la Junta de Andalucía o de cualquier Organismo, de cualquier ámbito territorial (local, estatal, provincial, autonómico o nacional) vigente o que se publique durante la vigencia del presente convenio, y le pueda ser aplicado.

Disposición Adicional Segunda.-

Fomento de empleo. - Las contrataciones que se lleven a cabo para la creación neta de empleo, la transformación de los contratos de duración determinada a indefinidos, la iniciativa de formación con prácticas de trabajo, así como los programas de Formación Profesional Ocupacional, podrán acogerse a los posibles acuerdos que regulen las ayudas de empleo para la provincia de Cádiz suscritos durante la vigencia del presente convenio.

Disposición Adicional Tercera.

Sistema de resolución de conflictos laborales en Andalucía.- Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la comisión paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.), de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio Colectivo.

Disposición Adicional Cuarta

Mesa de vigilancia de la contratación.- Se constituye de forma paritaria y en las mismas condiciones que se establecen para la Comisión Paritaria regulada en el artículo 67. La mesa de vigilancia se reunirá periódicamente.

La mesa de vigilancia tendrá competencias para interpretar y acordar en el ámbito del presente convenio todas las cuestiones que sean necesarias para tratar de prevenir y erradicar la economía irregular en el sector, favorecer la estabilidad en el empleo y la competitividad de las empresas.

ANEXO I.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL SECTOR DE LA PIEL- MARROQUINERÍA DE LA PROVINCIA DE CADIZ GRUPO PROFESIONAL 1

PERSONAL TECNICO

Este grupo profesional engloba todas las funciones de las personas que

planifican, organizan, coordinan y supervisan la ejecución de tareas homogéneas, con las responsabilidades de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Asimismo, también las funciones del personal que ejecuta las tareas que sin implicar mando, requieren un alto nivel de complejidad y un contenido intelectual. Así como aquellas tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas, siguiendo instrucciones generales.

PERSONAL TÉCNICO TITULADO

Nivel 1

INGENIERO/A, GRADO, LICENCIADO/A (TITULADO/ASUPERIOR).-

Corresponde a las personas que ocupando puestos de responsabilidad o dirección posean la correspondiente titulación académica para el desempeño de sus funciones.

Nivel 2

DIPLOMATURA Y PERSONAL TÉCNICO DE GRADO MEDIO. -

Corresponde a las personas que ocupando puestos de responsabilidad o dirección posean la correspondiente titulación académica para el desempeño de sus funciones.

GRUPO PROFESIONAL 2

PERSONAL TECNICO NOTITULADO.- Este grupo profesional engloba todas las funciones de las personas que planifican, organizan, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas, con las responsabilidades de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Asimismo, también las funciones del personal que ejecuta las tareas que, sin implicar mando, requieren un alto nivel de complejidad y un contenido intelectual. Así como aquellas tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Este grupo se divide en distintas áreas profesionales:

Nivel 1

ENCARGADO/ENCARGADA GENERAL DE FABRICACIÓN. - Es la persona a las órdenes de la dirección técnica y o de fábrica, con los suficientes conocimientos teórico-prácticos, dotes de mando y experiencia en el ámbito de su profesión, asume bajo su responsabilidad de dirección, vigilancia y cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de fabricación, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse.

Nivel 2

ENCARGADO/ENCARGADA DE SECCIÓN O JEFATURA DE TALLER.

- Es quien con conocimientos suficientes y bajo las órdenes directas de su jefatura inmediata dirige, organiza y controla con responsabilidad el trabajo de su sección, así como de los procesos de fabricación ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Asimismo, y dentro de la misma, debe controlar la puesta a punto y manejo de las máquinas, velar por la disciplina y la seguridad e higiene en el trabajo y desarrollar la función docente necesaria.

Nivel 3 A

MAESTRO/A (Montador/a, Guarnicionero/a, Cortador/a, Chiflador/a o Maquinista).- Es el que teniendo conocimientos suficientes efectúa las labores propias de su oficio con habilidad y destreza y, habiendo desarrollado capacidad suficiente para poder transmitir dichos conocimientos a los discípulos que tenga asignados.

MODELISTA-PATRONISTA DIBUJANTE PROYECTISTA. - Es la persona que tiene conocimientos suficientes para obtener uno o varios modelos que constituyan el catálogo de la empresa. Debiendo poseer la correspondiente titulación académica o una experiencia contrastada.

JEFATURA DE GRUPO/EQUIPO.- Es quien con conocimientos suficientes y bajo las órdenes directas de la jefatura inmediata, dirige, organiza y controla con responsabilidad el trabajo de su grupo/equipo, así como los procesos de fabricación, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Asimismo, y dentro de la misma debe controlar la puesta a punto y manejo de las máquinas, y desarrollar la función docente necesaria. En empresas con más de 50 personas que trabajen tendrá un límite mínimo de 15 y máximo de 45 personas por grupo de sección.

Nivel 3 B

JEFATURA DE GRUPO / EQUIPO EMPRESAS DE MENOS DE 50 TRABAJADORES. - Es quien realiza las funciones descritas para el Nivel 3 A, pero en empresas con menos de 50 personas que trabajen entre un mínimo de 5 y un máximo de 25 personas por grupo de sección.

GRUPO PROFESIONAL 3

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y MERCANTIL.- Este grupo engloba una serie de actividades que no son específicas del oficio, pero que son comunes a todas las empresas del sector. En general son las actividades de carácter administrativo y mercantil propias de toda empresa, como la redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, propuestas de contestación, partes de contabilidad, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario, y vendedores especializados.

Este grupo se dividirá a la vez en diferentes niveles que a su vez se dividirán en distintas áreas profesionales.

Nivel 1. Son funciones que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otras personas. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

JEFATURA DE ALMACEN.- Esta persona tiene, bajo su responsabilidad, todo movimiento de entrada y salida de material, así como el cuidado y vigilancia de los libros de registros.

JEFATURA DE COMPRAS Y DE VENTAS. - Es la persona que tiene entre sus funciones la responsabilidad a su cargo y bajo las órdenes de la dirección comercial se encarga tanto de la adquisición de las materias primas, productos auxiliares y demás materiales necesarios, como la venta y distribución del producto elaborado y subproductos e informa sobre las orientaciones y tendencias del mercado.

JEFATURA DE NEGOCIADO. - Es la persona que a las órdenes de su jefatura inmediata lleva la responsabilidad, control y dirección de dos o más departamentos o negociados, estando encargada de orientar e imprimir unidad,

distribuyendo y dirigiendo el trabajo entre las oficinas, auxiliares y demás personal que de él dependa, aportando sus iniciativas.

JEFATURA DE SECCIÓN. - Esta persona, a las órdenes de la dirección administrativa o comercial, lleva la responsabilidad, control y dirección de dos o más departamentos o negociados, encargándose de orientar e imprimir unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo y aportando iniciativas para su buen funcionamiento.

Nivel 2. Son funciones consistentes en la ejecución de tareas de carácter administrativo o mercantil, que se realizan bajo instrucciones precisas pero que requieren de unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO Y/O ADMINISTRATIVA. - Es la persona que con plena iniciativa y responsabilidad realiza, sin empleados a sus órdenes, cometidos tales como caja, facturaciones y cálculo, estadísticas, asientos en libros de contabilidad, liquidación y cálculo de nóminas y seguridad social, manejo de ordenadores, etc.

ANALISTA-PROGRAMAS. - La persona que con los debidos conocimientos es capaz de analizar, implantar y desarrollar sistemas y programas informáticos.

Nivel 3. Son funciones consistentes en la ejecución de tareas de carácter administrativo o mercantil, que se realizan bajo instrucciones precisas pero que no requieren de unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

OFICIALIA 2ª ADMINISTRATIVO/A.- La persona que con iniciativa y responsabilidad restringidas realiza cometidos tales como auxiliares de contabilidad, organización de archivos y de ficheros, informática, etc.

SECRETARIO Y/O SECRETARIA.- La persona que, con plena iniciativa, responsabilidad y capacidad organizativa, desarrolla tareas administrativas, distribución y clasificación de la correspondencia, atención telefónica, manejo de sistemas informáticos, con o sin idiomas, en dependencia de la dirección o jefatura de departamento.

VIAJANTE.- Es la persona que a las órdenes de su jefatura inmediata y al servicio exclusivo de la empresa, a cuya plantilla pertenece, con los conocimientos necesarios para la misión encomendada, ya sea en viaje de ruta previamente señalada, en plaza o en ambas modalidades, según se haya convenido, se encarga de la adquisición de las materias primas necesarias o bien de la venta de los productos elaborados o subproductos, informa sobre la orientación del mercado y, cuando realiza estas funciones, efectúa los trabajos afines a su labor principal que le son encomendados.

PERSONAL TECNICO DE INFORMÁTICA.- Persona que, con los debidos conocimientos es capaz de instalar y mantener sistemas y programas informáticos.

Nivel 4. Son aquellas funciones que se ejecutan bajo instrucciones concretas, claramente establecidas y con un alto grado de dependencia, que exigen normalmente conocimientos profesionales de carácter elemental. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

CONTROLADOR/A. - Es la persona que realiza funciones de control de calidad de los productos terminados y al mismo tiempo procede a su posterior etiquetado y empaquetado individual.

RECEPCION DE ALMACEN. - Es la persona que, bajo las órdenes de jefatura de almacén, recibe las mercancías, las distribuye en los estantes, prepara y despacha los pedidos, confeccionando las notas correspondientes para su registro en los libros, así como colaboración en inventarios.

AUXILIAR ADMINISTRACION. - Es la persona que, con iniciativa propia, siendo responsable de su trabajo, realiza funciones elementales, administrativas y/o comerciales y en general, las puramente mecánicas e inherentes al desarrollo de aquellas.

RECEPCION TELEFONIA. - Es la persona que tiene como misión principal el manejo de la centralita electrónica y otros sistemas para la comunicación interior y exterior, pudiendo además realizar funciones administrativas o de recepción que sean compatibles con su labor principal.

AUXILIAR DE PATRONES. - La persona que con los conocimientos básicos en patronaje industrial, colabora y asiste al modelista/patronista.

AUXILIAR DE CONTROL. - Es la persona que una vez realizado el empaquetado individual procede al empaquetado y etiquetado colectivo, realizando además tareas de carga y descarga en dicho departamento, así como colaborando en el control de calidad.

GRUPO PROFESIONAL 4

PERSONAL DE PRODUCCION

Este grupo engloba una serie de actividades que son propias y específicas del sector de la marroquinería. Se dividirá en diferentes niveles y, a su vez, en distintas categorías profesionales.

Nivel 1 Funciones consistentes en operaciones que se ejecutan de forma autónoma, que exigen habitualmente iniciativa por parte de las personas que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, confeccionando y desarrollando proyectos completos según instrucciones.

Oficial de primera. (Cortador/a, Chiflador/a, montador/a, preparador/a, Guarnicionero/a y maquinista) Es la persona que ejecuta cualquiera de los trabajos propios de estas actividades siempre dentro del seno de cada empresa, tales como bolsos, carteras, billeteras, pitilleras, carteras de documentos, maletas, maletines, cinturones, estuchería, correas de reloj, marcos de fotografías, artículos de regalo, etc., obtenidos en cualquier clase de pieles, productos plásticos, tejidos u otras materias, y que conociendo todos y cada uno, a la perfección, de los procesos de fabricación, es capaz de empezar y terminar cualquier pieza, aun aquellas que por su gusto y delicadeza en su acabado y presentación, cada uno en su especialidad y en el tiempo adecuado.

Cortador de 1ª. Es la persona que partiendo de un patrón es capaz de cortar con la máxima perfección y aprovechamiento cualquier clase de piel ya sea por medios mecánicos o manuales.

Chiflador/a de 1ª. Es la persona que mecánicamente o de forma manual rebaja con el máximo aprovechamiento y mínimo desperdicio toda clase de pieles incluidas las exóticas.

Montador/a, Preparador/a Guarnicionero/a, de 1ª. Es la persona que conociendo a la perfección los procesos de fabricación de estas especialidades, es capaz de empezar y terminar con la máxima perfección, cualquier pieza o cualquier función específica del proceso de fabricación (esteca, pintura, timbrado, grabado, etc...) aun aquellas que por su calidad o la nobleza de los materiales empleados suponga especial gusto y delicadeza en su acabado y presentación.

Maquinista de 1ª. Es la persona capaz de coser con cualquiera de los tipos de máquinas empleados en estas industrias cualquier pieza, en cualquier material, con la máxima perfección.

Nivel 2 Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para cumplir correctamente los cometidos, debiendo tener una notoria experiencia adquirida en todos los campos.

Oficial de segunda. (Cortador/a, Chiflador/a, montador/a, preparador/a, Guarnicionero/a y maquinista) Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que /las oficialías de 1ª con suficiente corrección y eficacia, aunque sin llegar a la perfección exigible a ellas.

Cortador/a de 2ª. Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que las oficiales de 1ª pero sin la perfección exigible a ellas.

Chiflador/a de 2ª. Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que las oficialías de 1ª pero sin la perfección exigible a ellas.

Montador/a, preparador/a, Guarnicionero/a de 2ª. Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que las oficialías de 1ª pero sin la perfección exigible a ellas.

Maquinista de 2ª. Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que las oficialías de 1ª pero sin la perfección exigible para ellas.

Nivel 3 Son funciones consistentes en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que requiere adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas sin que sea exigible una contrastada experiencia adquirida en todos los campos.

Oficial de tercera. (Cortador/a, Chiflador/a, montador/a, Guarnicionero/a y maquinista) Es la persona que habiendo realizado y terminado el aprendizaje o la especialización, y habiendo adquirido un nivel óptimo en la ejecución, no ha alcanzado aún los conocimientos ni la práctica indispensables para efectuar los trabajos exigibles a la oficialía de 2ª.

Nivel 4 Este nivel se refiere al personal obrero, que ejecuta operaciones según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y no necesitan de una formación concreta.

Especialista. Es la persona que realiza tareas auxiliares para las que no es necesario período de aprendizaje pero sí un período de práctica y adaptación, todas ellas con la mayor perfección y rendimiento.

Peón. Es la persona que opera con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un claro grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención, y que no necesita de formación específica para realizar labores como mantenimiento, carga y descarga manuales y actividades de acondicionamiento y envasado.

Nivel 5

Ayudante. Es la persona que opera con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un claro grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención, y que no necesita de formación específica para realizar labores propias del oficio.

Auxiliar. Persona que opera con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un claro grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención, y que no necesita de formación específica para realizar labores como mantenimiento, carga y descarga manuales y actividades de acondicionamiento y envasado.

Aspirante. Persona sin experiencia previa en el sector, que se contrata con objeto de iniciarla las labores propias del oficio y que no incorpore con contratos propios de formación o en prácticas.

Nivel 6 APRENDIZAJE O CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN DE SEGUNDO Y TERCER AÑO. - Las que a tenor del contrato que regula sus relaciones laborales con la empresa, se obligan a aprender el oficio, y la empresa a la vez que utiliza su trabajo, igualmente se obliga a enseñarles las habilidades y conocimientos necesarios para su completa formación profesional.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá que ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 85%, y en ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción a su tiempo de trabajo efectivo.

Nivel 7 APRENDIZAJE O CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN DE PRIMERA AÑO. - Son aquellas personas que a tenor del contrato que regula sus relaciones laborales con la empresa, se obligan a aprender el oficio y la empresa, a la vez que utiliza su trabajo, igualmente se obliga a enseñarles las habilidades y conocimientos necesarios para su completa formación profesional.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá que ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75%, y en ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción a su tiempo de trabajo efectivo.

GRUPO PROFESIONAL 5

PERSONAL SUBALTERNO

Este grupo engloba una serie de actividades que no son propias del oficio de la marroquinería, pero que son comunes a todas las empresas del sector. En general son de carácter manual o de vigilancia, que requieren poca o ninguna precisión, que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

Nivel 1

Conductor. Es la persona que estando en posesión del necesario permiso de conducir, tiene a su cargo el manejo de los camiones, coches, furgonetas y demás vehículos matriculados a nombre de la empresa. Es responsable del vehículo puesto a su disposición, mientras esté trabajando con él.

Técnico de Mantenimiento Es la persona que de forma autónoma ejecuta tareas de mantenimiento de las instalaciones y equipos de la empresa, que exigen habitualmente conocimientos técnicos e iniciativa por parte de las personas que los desempeñan.

Nivel 2

Auxiliar de almacén. Es la persona que en dependencia de su superior jerárquico realiza labores propias de almacenaje, revisión, control y preparación de pedidos y expediciones bajo una cierta supervisión.

Vigilancia. Es la persona que con elementales conocimientos y responsabilidad cuidará de los accesos a los locales propios de la empresa realizando funciones de custodia y vigilancia.

Personal de Limpieza. Realiza labores propias de limpieza de las instalaciones de la empresa.

Auxiliar de Mantenimiento. Persona que opera con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un claro grado de dependencia, realiza labores propias de mantenimiento de las instalaciones y equipos de la empresa bajo una cierta supervisión.

Ordenanza. Es la persona que con un nivel mínimo de cualificación desarrolla tareas de distribución de correo y mercancías dentro de la empresa y, eventualmente, labores de vigilancia de las instalaciones así como gestiones administrativas de carácter oficial frente a organismos públicos y otras entidades privadas como bancos o cajas de ahorro.

Nivel 3

OPERARIO DE SERVICIOS VARIOS. - Persona que opera con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un claro grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención, y que no necesita de formación específica para realizar labores como mantenimiento, carga y descarga manuales, y actividades de acondicionamiento y envasado.

ANEXO II CLASIFICACION PROFESIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA PIEL-MARROQUINERIA DE LA PROVINCIA DE CADIZ

GRUPO PROFESIONAL 1 PERSONAL TITULADO	
Nivel 1	- Ingeniería, Licenciatura (Titulado Superior).
Nivel 2	- Diplomatura, Personal Técnico de Grado Medio.
GRUPO PROFESIONAL 2 PERSONAL TECNICO NO TITULADO	
Nivel 1	- Encargado/a General de Fabricación.
Nivel 2	- Encargado/a de Sección o Jefatura de Taller.
Nivel 3 (A)	- Modelista, Patronista/Dibujante Proyectista.
	- Maestro/a Montador/a, Guarnicionero/a, Cortador/a, Chiflador/a, Maquinista.
Nivel 3 (B)	- Jefatura de Grupo/Equipo empresas de más de 50 personas.
	- Jefatura de Grupo/Equipo empresas de menos de 50 personas.
GRUPO PROFESIONAL 3 PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN / MERCANTIL	
Nivel 1 (A)	- Jefatura de Sección.
Nivel 1 (B)	- Jefatura de Negociado.
	- Jefatura de Compras.
	- Jefatura de Ventas.
	- Jefatura de Almacén de empresas de más de 50 personas.
Nivel 1 (C)	- Jefatura de Almacén de empresas de menos de 50 personas.
Nivel 2	- Oficialía 1ª A Administración.
	- Analista – Programación
Nivel 3	- Oficialía 2ª Administración.
	- Secretario/a.
	- Viajante.
	- Personal técnico de Informática.
Nivel 4	- A- Control.
	- A.- Recepción de Almacén.
	- B.- Auxiliar de Administración.
	- C.- Recepción Telefonía.
	- C.- Auxiliar de patrones.
	- C.- Auxiliar de Control.

GRUPO PROFESIONAL 4 PERSONAL DE PRODUCCION	
Nivel 1 - Oficial 1ª	- Cortado de piezas.
	- Chiflado.
	- Montado, Preparado, Guarnicionería
	- Maquinista.
Nivel 2 - Oficial 2ª	- Cortado de piezas.
	- Chiflado.
	- Montado, Preparado, Guarnicionería
	- Maquinista.
Nivel 3	- Oficialía 3ª.
Nivel 4	- A.- Especialista.
	- B.- Peón
Nivel 5	- A.- Ayudante
	- A.- Auxiliar.
	- B.- Aprendiz/Aspirante.
Nivel 6	- Aprendizaje de Tercer año.
	- Aprendizaje de Segundo año.
Nivel 7	- Aprendizaje de 1º año.
GRUPO PROFESIONAL 5 PERSONAL SUBALTERNO	
Nivel 1	- Conductor de vehículos
	- Técnico de Mantenimiento
Nivel 2	- Auxiliar de Almacén
	- Auxiliar de Mantenimiento
	- Vigilancia
	- Ordenanza
Nivel 3	- Personal de limpieza
	- Operario de servicios varios.

ANEXO III CONVENIO PROVINCIAL DE
PIEL MARROQUINERÍA PARA LA PROVINCIA DE CADIZ
TABLA SALARIAL 2.020

GRUPO PROFESIONAL 1 Personal Técnico Titulado	Salario Mensual 2020
Nivel 1	1.570,22
Nivel 2	1.317,16
GRUPO PROFESIONAL 2 Personal Técnico no Titulado	
Nivel 1	1.570,22
Nivel 2	1.317,16
Nivel 3 (A)	1.317,16
Nivel 3 (B)	1.201,13
GRUPO PROFESIONAL 3 Personal Admto/Mercantil	
Nivel 1(A)	1.570,22
Nivel 1 (B)	1.317,16
Nivel 1 (C)	1.201,13
Nivel 2	1.404,02
Nivel 3	1.324,18
Nivel 4 (A)	1.201,13
Nivel 4 (B)	1.085,15
Nivel 4 (C)	945,14
GRUPO PROFESIONAL 4 Personal de Produccion	
Salario Diario 2020	
Nivel 1	38,71
Nivel 2	38,51
Nivel 3	37,06
Nivel 4 (A)	36,02
Nivel 4 (B)	35,00
Nivel 5 (A)	31,50
Nivel 5 (B)	28,71
Nivel 6	24,40
Nivel 7	21,53
GRUPO PROFESIONAL 5 Personal Subalterno	
Nivel 1	36,02
Nivel 2	31,50
Nivel 3	28,71

ANEXO IV CONVENIO PROVINCIAL DE PIEL MARROQUINERÍA
PARA LA PROVINCIA DE CADIZ TABLA SALARIAL 2.020

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS	
GRUPO PROFESIONAL 1 Personal Técnico Titulado	
Nivel 1	11,95
Nivel 2	10,38
GRUPO PROFESIONAL 2 Personal Técnico no Titulado	
Nivel 1	11,95
Nivel 2	10,38
Nivel 3 (A)	10,38
Nivel 3 (B)	9,62
GRUPO PROFESIONAL 3 Personal Admto/Mercantil	
Nivel 1(A)	11,95
Nivel 1 (B)	10,38
Nivel 1 (C)	9,62
Nivel 2	10,72
Nivel 3	10,17
Nivel 4 (A)	9,62
Nivel 4 (B)	9,09
Nivel 4 (C)	7,42
GRUPO PROFESIONAL 4 Personal de Produccion	
Nivel 1	9,02
Nivel 2	8,82
Nivel 3	8,43
Nivel 4 (A)	8,27
Nivel 4 (B)	8,10
Nivel 5 (A)	7,42
Nivel 5 (B)	7,42
GRUPO PROFESIONAL 5 Personal Subalterno	
Nivel 1	8,27
Nivel 2	7,42
Nivel 3	7,42

Firmas.

Nº 16.760

**CONSEJERIA DE LA PRESIDENCIA,
ADMINISTRACION PUBLICA E INTERIOR
CADIZ**

ANUNCIO DE LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN CÁDIZ, POR EL QUE SE CONVOCA EL LEVANTAMIENTO DE ACTAS PREVIAS A LA OCUPACIÓN DE DETERMINADAS FINCAS, AFECTADAS POR EL PROYECTO DE INSTALACIÓN DE "LÍNEA AÉREA DE TRANSPORTE DE ENERGÍA ELÉCTRICA A 220 KV, DOBLE CIRCUITO. "ENTRADA Y SALIDA EN SET MIRABAL DE LA LÍNEA DOS HERMANAS -PUERTO REAL" EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE JEREZ DE LA FRONTERA. Expediente AT-13474/16.

Por Resolución de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Cádiz de fecha 14/06/2019, se concede autorización administrativa y se reconoce la utilidad pública en concreto para la instalación de "LÍNEA AÉREA DE TRANSPORTE DE ENERGÍA ELÉCTRICA A 220 KV, DOBLE CIRCUITO. "ENTRADA Y SALIDA EN SET MIRABAL DE LA LÍNEA DOS HERMANAS -PUERTO REAL" EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE JEREZ DE LA FRONTERA. Expediente AT-13474/16, previa la correspondiente información pública. Dicha declaración, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, lleva implícita la necesidad de ocupación de los bienes y derechos afectados e implica la urgente ocupación a los efectos del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa

En su virtud, esta Delegación del Gobierno ha acordado convocar a los titulares de bienes y derechos afectados en el ayuntamiento donde radican las fincas afectadas, como punto de reunión para, de conformidad con el procedimiento que establece el citado artículo 52, llevar a cabo el levantamiento de las actas previas a la ocupación y, si procediera, el de las de ocupación definitiva.

Los interesados, así como las personas que sean titulares de cualquier clase de derechos o intereses sobre los bienes afectados, deberán acudir personalmente o representados por persona debidamente autorizada, aportando los documentos acreditativos de su titularidad y el último recibo del impuesto de bienes inmuebles, pudiéndose acompañar, a su costa, de sus peritos y un notario, si lo estiman oportuno.

El levantamiento de actas tendrá lugar el/los día/s 07/04/2021 en el/ los Ayuntamientos de JEREZ DE LA FRONTERA. El orden del levantamiento se comunicará al interesado mediante la oportuna cédula de citación, figurando la relación de titulares convocados en el tablón de edictos de los ayuntamientos señalados.

Es de significar que esta publicación se realiza, igualmente, a los efectos que determina el artículo 44 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas..

En el Expediente Expropiatorio, "REDELECTRICA DE ESPAÑA, S.A.U." asume la condición de beneficiaria.