CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y EMPLEO

CVE-2011-2038 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector del "Comercio de la Piel, Cuero y Calzado de Cantabria".*

Código de Convenio número 39100015012011.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado de Cantabria, suscrito en fecha 3 de febrero de 2011, por una parte, por la "Asociación Cántabra de Empresarios de la Piel" en representación de la parte empresarial; y, de otra, por los sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, en representación del colectivo de trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como el artículo 2 del Decreto 60/2010, de 23 de septiembre, por el se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria; y, en orden a las competencias asumidas en materia de ejecución de la legislación laboral por la Comunidad Autónoma de Cantabria,

SE ACUERDA

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como su depósito.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 9 de febrero de 2011.
El director general de Trabajo y Empleo,
Tristán Martínez Marquínez.

ACTA DE LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE LA PIEL, CUERO Y CALZADO DE CANTABRIA PARA LOS AÑOS 2009 AL 2012

En Santander, siendo las 20:30 horas del día 20 de octubre de 2010 y en los locales de UNIPYMEC, calle Cervantes n.º 7.- Se reúnen los señores más abajo relacionados miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado de Cantabria.

Asisten:

PARTE SOCIAL

UGT
Don José Giráldez Camus.

CVE-2011-2038

Don Luis Ángel Ruiz Cardín.
Doña Mar Río Endrinal.

CCOO
Don Juan José Cisneros Ruiz.

PARTE EMPRESARIAL

ASOCIACIÓN CANTABRIA DE EMPRESARIOS DEL COMERCIO DE LA PIEL
Don Álvaro Gómez Gomara.
Don Agustín Arroyo Martínez.
Don Fernando Alcántara Díaz.
Don Eudaldo Pajares Embi.
Don Juan Oruña Torón.
Doña María José Yagüe Higes.

Primero.- Abierto el acto se da lectura al Convenio Colectivo y los acuerdos adoptados encontrándose conforme se procede por los presentes a la firma del mismo.

Segundo.- Teniendo en cuenta que el Convenio Colectivo tiene una aplicación retroactiva al 1 de enero de 2009, se acuerda que los atrasos derivados como consecuencia de la aplicación del mismo deberán ser abonados antes del día 31 de diciembre de 2010.

Tercero.- Se acuerda dar traslado del Convenio Colectivo a la Autoridad Laboral, solicitando su registro, depósito y publicación en el BOC, tal y como establece la legislación vigente, facultándose para tal fin a doña María José Yagüe Higes.

Y en prueba de conformidad, firman el presente documento siendo las 21:30 horas en el lugar y fecha en principio indicados.

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE LA PIEL CUERO
Y CALZADO PARA LA REGIÓN DE CANTABRIA AÑOS 2009 AL 2012

ART.1º- Ámbito Territorial.

Será de aplicación a toda la Región de Cantabria, regulando las condiciones mínimas de trabajo en el ramo del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado.

ART.2º- Ámbito Funcional y Personal.

El presente Convenio afecta a todos los establecimientos de venta de artículos de piel, cuero y calzado. Igualmente será de aplicación a los trabajadores de dichos establecimientos con las excepciones que establezca la normativa vigente.

ART.3º- Ámbito Temporal.

La duración del Convenio será de cuatro años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2009, y finalizando el 31 de diciembre de 2012.

Se considerará automáticamente denunciado para su revisión el día 30 de septiembre de 2012 manteniéndose las Condiciones Económicas y Cláusulas normativas.

CVE-2011-2038

CONTRATACIÓN Y EMPLEO

ART.4º- Contrato Formativo.

Las empresas utilizarán el contrato de formación con el objeto de posibilitar al trabajador la formación necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo. En este sentido solo se podrá contratar hasta el máximo de tres años a trabajadores demandantes de empleo y para las siguientes categorías: Dependiente, Viajante y Administrativo.

Se dedicará el 15% de la jornada semanal establecida como mínimo, para la formación teórica presencial del trabajador, que se llevará a cabo alternándola con el trabajo, en el supuesto de que el tiempo de formación exceda del 15% de la jornada, se podrá reducir en el mismo porcentaje del exceso, los salarios establecidos.

ART.5º- Contratos por Circustancias de Producción.

A los efectos de lo previsto en el art. 15, 1 b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo las empresas que contraten trabajadores por circunstancias de la producción podrán ampliar la duración de estos contratos hasta un máximo de 12 meses en un período de 18 meses.

ART.6º- Contratación.

Las empresas de trabajo temporal, solamente se utilizarán para sustituir a los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, cuando la duración de ésta sea inferior a 30 días y por necesidades imprevistas siempre que no exceda la duración del contrato de 10 días.

Conforme a lo establecido en la Ley 63/97 de 26 de diciembre de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y Fomento de la Contratación, se podrán transformar en contratos para el fomento de la contratación indefinida, todos los contratos de carácter temporal a jornada completa, formalizados entre las empresas y trabajadores afectados por este Convenio, desde el 1 de enero de 2009, al fin de la vigencia del Convenio. Todo ello, salvo impedimento establecido en la Ley

ART.7º- Estabilidad en el Empleo.

El porcentaje de trabajadores fijos en las empresas no podrá ser inferior en cómputo anual a la siguiente escala:

Hasta 3 trabajadores: 1 trabajador fijo.

Hasta 5 trabajadores: 2 trabajadores fijos.

A partir de 6: 50% de trabajadores fijos.

El porcentaje de trabajadores fijos aquí establecido se calculara en su promedio anual

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ART.8º- Retribuciones en Situación de Incapacidad Temporal.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente no laboral, incluso prórroga hasta 18 meses, de cualquiera de los trabajadores afectados por el presente Convenio, se establece que a partir del día 21 de la baja y durante los años 2009 al 2012 comenzarán a percibir el 100% de su salario de Convenio, excepto en aquellos casos en que el trabajador sea sustituido por otro.

Del límite pactado con anterioridad quedan excluidas las causas de Incapacidad Temporal derivadas de hospitalización y accidentes de trabajo. En este supuesto, percibirán el 100% de su salario de Convenio, desde el primer día de la baja.

CVE-2011-2038

ART.9º- Salud Laboral.

Las empresas darán en todo momento cumplimiento a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los trabajadores tendrán derecho a través de sus representantes legales a inspeccionar y controlar las medidas que sean obligatorias para el empresario.

Las empresas en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos laborales están obligadas a realizar un reconocimiento medico especifico anual en relación con las funciones del puesto de trabajo que desarrolle. En los casos de trabajadores que desempeñen varios puestos de trabajo este reconocimiento será efectuado en relación con la pluralidad de tareas encomendadas.

Este reconocimiento será voluntario para el trabajador, quién en caso de negarse deberá comunicarlo por escrito a la empresa a través de sus delegados de prevención o representantes legales, o directamente al empresario en caso de no tener delegados de prevención en el centro de trabajo.

Las empresas deberán tener suscrita la vigilancia de la salud de los trabajadores con un centro o servicio médico homologado, de acuerdo con lo previsto en las normas de desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborables.

A las trabajadoras embarazadas se les facilitará desde el primer mes de embarazo y dentro de su categoría profesional el puesto más adecuado a su estado que estuviere disponible en la empresa.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ART.10º- Definición de Categorías.

Las funciones que conforme a su categoría profesional realizan los trabajadores afectados por el presente Convenio serán las que figuran en el Anexo IV del presente Convenio.

CONDICIONES ECONÓMICAS

ART.11º- Salario Base.

Comprende las retribuciones en jornada normal de trabajo, según categorías profesionales, que constan en el Anexo I al presente Convenio, que han sido incrementadas en un 0,8% para el año 2009.

Para el año 2010 el incremento salarial pactado será el IPC real de dicho año. Por lo que las tablas se incrementarán en un 1% provisionalmente a resultas del IPC real del año 2010. La revisión salarial (en caso de producirse) se aplicará con carácter retroactivo al 1 de enero de 2010.

Para el año 2011 el incremento salarial pactado será el IPC real del año 2010.

Para el año 2012 el incremento salarial pactado será el IPC real del año 2011.

ART.12º- Salario Hora Individual.

Durante la vigencia del presente convenio el cálculo del salario hora individual, se obtiene dividiendo el salario anual por 1790 horas, entendiéndose este como el resultado de multiplicar por 15 el salario base mensual más el complemento personal de antigüedad consolidado.

ART.13º- Aumentos Periódicos por Años de Servicio.

Los trabajadores que congelaron su antigüedad y vienen percibiendo el complemento personal de antigüedad consolidado, mantendrán el derecho a su importe que se mantendrá como condición más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable por otra mejora no retributiva y retributiva, así como tampoco revisable al alza por futuros incrementos del salario base.

CVE-2011-2038

Los trabajadores fijos que a 31 de octubre de 2000 no hubieran cumplido un cuatrienio percibirán la parte proporcional que les corresponda por su antigüedad en la empresa convirtiéndose en un complemento personal de antigüedad consolidado no revalorizable, así como no absorbible por otra mejora retributiva y no retributiva.

Las nuevas contrataciones no devengarán antigüedad.

ART.14º- Gratificaciones Extraordinarias.

Las gratificaciones de julio y navidad serán equivalentes a una mensualidad del salario del presente convenio, más el complemento personal de antigüedad consolidado si lo hubiere. Dichas gratificaciones se abonarán el día 15 al 18 de julio y del 20 al 22 de diciembre.

La paga de beneficios se satisfará dentro del primer trimestre del ejercicio siguiente al que se trate, consistente también en una mensualidad del salario del presente Convenio más el complemento personal de antigüedad consolidado si lo hubiere.

El importe de los mismos estará en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal los periodos de baja, por Accidente de Trabajo, vacaciones o permisos retribuidos.

ART.15º- Gratificación Especial por Idiomas.

Los trabajadores con conocimientos acreditativos ante su empresa, de una o más lenguas o idiomas extranjeros, y siempre que este conocimiento fuera requerido y pactado por su empresa, percibirán un aumento del 10% del salario convenio, por cada idioma.

ART.16º- Gratificación por Ornamentación de Escaparates.

El personal que no estando clasificado como escaparatista no obstante realizara con carácter normal la función antes mencionada, tendrá derecho en concepto de gratificación especial, mientras cumpla esa función a un plus del 10% de su salario más el complemento personal de antigüedad consolidado si lo tuviera.

ART.17º- Dietas y Viajes.

Se establece como gastos de la empresa todos los que se deriven de viajes o desplazamientos por motivos de trabajo, así como los gastos de kilometraje que se asignaran de acuerdo con las dos partes, presentando siempre los gastos habidos con factura, así como aquellos considerados correctos por la empresa en que no sea posible la presentación de factura justificativa del gasto.

ART.18º- Diferencias Económicas.

A los meros efectos de percepción de los salarios aquí establecidos con carácter retroactivo, desde el mes de enero de 2009, éstos se abonarán como máximo el día 31 de diciembre de 2010.

ART.19º- Prendas de Trabajo.

Todo el personal tendrá derecho a uniforme de trabajo, de verano o invierno.

ART.20º- Cláusula de Descuelgue.

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 82.3 del texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores, podrán descolgarse en aplicación de los salarios del presente Convenio Colectivo, aquellas empresas que lo soliciten a la Comisión Mixta del Convenio. Las empresas interesadas remitirán a la Comisión Mixta del Convenio dentro de los 30 días siguientes a la firma del mismo la documentación precisa que, en todo caso debe acreditar pérdidas en los

CVE-2011-2038

dos años anteriores a la vigencia del Convenio, valorados los datos aportados será la citada, Comisión Mixta la que autorice o no el citado descuelgue salarial.

Para la toma de acuerdos de la Comisión Mixta, será precisa la mayoría de 2/3 de la misma.

DE LA JORNADA DE TRABAJO

ART.21º- Jornada de Trabajo.

Será de 40 horas semanales.

Se acuerda el descanso semanal la tarde de los sábados y los domingos y festivos, excepto para los trabajadores que presten sus servicios en almacenes, que tendrán la jornada distribuida de lunes a viernes.

Previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes legales, se podrá acordar el trabajo la tarde de los sábados en las siguientes condiciones alternativas.

a) Los trabajadores con categoría de dependiente, percibirán 18,17 euros. Los ayudantes 15,15 euros, y los aprendices 12,12 euros, por cada sábado trabajado, descansando además del domingo otro medio día de la semana.

b) Descanso de un día completo y rotativo a la semana, además del domingo.

Los menores de 18 años, descansarán dos días completos consecutivos a la semana.

ART.22º- Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán a razón del 100% del salario hora del presente Convenio, y cotizarán los porcentajes establecidos en cada momento por la legislación vigente.

Solamente se realizarán horas extraordinarias por los siguientes motivos:

Las que sean necesarias por necesidad de reparar daños extraordinarios o siniestros, así como en el caso de pérdida de materiales.

Por necesidad de pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, siempre que no puedan ser sustituidas por cualquiera de los distintos tipos de contratación.

No se realizarán más de 80 horas al año, pudiéndose pactar el disfrute de las mismas a cambio de tiempo libre

ART.23º- Vacaciones.

Las vacaciones serán de 30 días naturales, se disfrutarán 15 días ininterrumpidos como mínimo entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, quedando el resto a elección de la empresa.

En el supuesto de no ser posible conceder las vacaciones en el periodo citado, el trabajador percibirá una bolsa de 127.22 euros.

La empresa podrá conceder la totalidad de las vacaciones en el periodo de verano.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

ART.24º- Licencias Retribuidas.

Se concederán 15 días de permiso retribuido con abono del salario real por matrimonio del trabajador.

Este periodo podrá unirse a las vacaciones siempre que existe acuerdo entre ambas partes.

- 3 días en caso de nacimiento de hijo.

- 3 ó 4 días en caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, padres o hijos según sea en la región o fuera de ella.

- 2 días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento será de 4 días.

CVE-2011-2038

- 1 día en caso de traslado de domicilio habitual.

Aquellos que tengan a su cuidado directo algún menor de 8 años o disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de la jornada laboral que podrá oscilar entre un octavo de la misma y la mitad de la duración de esta con la disminución proporcional de la retribución

ART.25º- Excedencia por Maternidad.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, podrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional ó categoría equivalente.

ART.26º- Reducción de Jornada por Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a cualquiera de las siguientes opciones, que no serán acumulables entre sí:

- Opción de ausencia: A una hora de ausencia que podrá dividir en dos fracciones de media hora por día laborable.

- Opción de reducción: A reducir su jornada media hora por día laborable con la misma finalidad.

- Opción de reducción acumulada previo acuerdo con el empresario: Podrá igualmente optar por acumular el total de horas por permiso de lactancia disfrutándolo de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo de maternidad. La reducción de jornada será de media hora por día laborable.

- Opción de reducción acumulada por periodos previo acuerdo con el empresario: Podrá igualmente optar por acumular el número total de horas correspondiente a un trimestre, para disfrutarlo de la misma manera que en el párrafo anterior. La reducción de jornada será de media hora por día laborable.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en el caso de parto múltiple en razón de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Sin perjuicio de los derechos de la trabajadora para el disfrute de estos permisos retribuidos, la interesada deberá poner en conocimiento de la empresa si se desea acumular los permisos de lactancia y el modo de disfrute por el que opta, de acuerdo con la relación anterior, dentro de las seis semanas posteriores al parto, con la finalidad de que la empresa pueda, si así lo estima necesario, prever la sustitución de la trabajadora a través de un contrato de interinidad en función de la jornada a sustituir.

Al reinicio de la prestación de sus servicios a tiempo completo, la trabajadora será repuesta en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

ART.27º- Formación Profesional.

Todo trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

CVE-2011-2038

Las empresas a fin de promocionar a los trabajadores que lo requieran con el objeto de ampliar estudios propios de su categoría profesional, siempre que se realicen fuera de la jornada de trabajo, abonarán los gastos que se ocasionen como consecuencia de los mismos, hasta el límite de 85,48 euros.

MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

ART.28º- Jubilación.

Todo el personal que al cumplir los 64 años solicite voluntariamente la jubilación le será concedida la mima con el 100% de sus derechos pasivos y la simultánea contratación por parte de la empresa de trabajadores perceptores del seguro de desempleo o trabajadores solicitantes del primer empleo, con contratos de igual naturaleza que los que sustituyan R.D 1194/85 del 17.7.85

ART.29º- Liquidación y Finiquito.

La entrega del finiquito y el documento que ponga fin a la relación laboral se realizará con una antelación de 15 días. Los trabajadores que finalicen su relación laboral durante la vigencia del presente Convenio, antes de la firma del mismo tendrán derecho a los atrasos a que den lugar las circunstancias citadas.

ART.30º- Ayuda por Defunción.

En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

ART.31º- Resolución de Conflictos (ORECLA).

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a las empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterá, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Lo anterior supone:

a) Solicitar la mediación-conciliación del Orecla como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.

b) Fomentar la mediación-conciliación del Orecla como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.

c) Fomentar la intervención del Orecla como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

ART.32º- La Ley de Igualdad.

ACCIÓN POSITIVA

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

CVE-2011-2038

En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del ET, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente que el papel del sector privado de comercio de piel, cuero y calzado, tiene un alcance limitado en el conjunto de la población activa pero como sector avanzado en el desarrollo de políticas de igual acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales.

A) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

B) Atribuir a la Comisión Paritaria del convenio colectivo sectorial las competencias que se señalan en el presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

PLANES DE IGUALDAD

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombre, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria par las demás empresas de menos de 250 trabajadores, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, en las empresas en los que hubiere En todo caso podrán implantarse planes de igualdad que faciliten la conciliación de la vida profesional y personal si por mutuo acuerdo de la dirección de las empresas y el personal trabajador de la misma, deciden por co-responsabilidad, asumir la igualdad de oportunidades como fundamento de la mejora de la empresa.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta los señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007 según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legitimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley Orgánica 38/2007 deberá ser interpretada siempre en términos de racionalidad teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio

CVE-2011-2038

mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en este sector. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no solo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de las empresas de este sector

Con esta finalidad el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas ultimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007. Igualmente podrá ser utilizado por aquellas empresas que no teniendo obligación legal de efectuar los planes deseen realizarlos de forma voluntaria

CONCEPTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptados después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse las empresas realizarán un diagnostico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones, sin que la muestra sea exhaustiva sino meramente enunciativa:

a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.

d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

e) Distribución de la plantilla en relación la representatividad sindical.

f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.

CVE-2011-2038

h) Excedencias último año y los motivos.

i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.

j) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

OBJETIVOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva como las señaladas en el presente Convenio en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puesto en los que están subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades, en los casos en que sean necesarios, utilizando los medios que la administración ponga a su disposición.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén cerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

CVE-2011-2038

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

COMPETENCIAS DE LAS EMPRESAS Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y RÉGIMEN TRANSITORIO

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores en las empresas en que hubiere tal representación, o en su defecto a los trabajadores de la plantilla.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores, en su caso, el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la Ley, serán competentes para solución el ORECLA.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores en su caso, con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto a los diagnósticos de situación y los planes de igualdad

ART.33º- Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.

A la firma del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes del mismo, constituirán una Comisión sectorial de Seguridad y Salud Laboral, que se reunirán al menos una vez al año con carácter ordinario con los siguientes objetivos:

a) Composición de los miembros de la comisión y elaboración de calendario de reuniones y establecimiento de normas mínimas de funcionamiento.

b) Estudio e identificación de las principales situaciones de riesgo en las empresas con mayor accidentabilidad del sector (establecimientos de acciones concretas)

c) Plan de Formación para Delegados de Prevención y responsables de Empresa

d) Campañas de información, implantación y motivación dirigidos a la estructura del convenio (empresas y trabajadores)

e) Crear un grupo de trabajo que estudie la problemática existente en el Sector (relación mutuas investigación accidentes, servicios prevención etc.)

La Comisión sectorial buscará las fórmulas más convenientes para su momento generar un propio Gabinete de Salud Laboral, que se dedique en el marco del presente Convenio a la extensión de los contenidos en materia de Salud Laboral.

Se recomendará a las empresas a mantener una reunión anual en el marco del Comité de Salud Laboral que con carácter paritario se constituirá.

De dicha acta de reunión una copia se remitirá a la Comisión Sectorial.

ART.34º- Faltas y Sanciones.

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza Laboral de Comercio, que figura como Anexo III del presente Convenio.

CVE-2011-2038

DE LOS DERECHOS SINDICALES

ART.35º- Derechos Sindicales de la Empresa.

Figuran comprendidos en el Anexo II del presente Convenio.

ADMINISTRACIÓN DEL CONTENIDO DEL CONVENIO

ART.36º- Comisión Mixta.

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación y aplicación de este Convenio que entre otras funciones podrá negociar la aplicación o no en el sector de la Resolución Extrajudicial de los Conflictos laborales estará formada por 3 miembros de la Asociación Cántabra de Empresarios del Comercio de la Piel - ACECOPI. 2 miembros de la Unión General de Trabajadores - UGT. 1 miembro de Comisiones Obreras- CCOO

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes acuerdan suscribir el acuerdo sobre prestación voluntaria del trabajo los festivos y domingos autorizados para la apertura con carácter general en la Comunidad Autónoma de Cantabria, registrado en la Dirección General de Trabajo el día 30.5.97 el cual se acompaña como Anexo V.

DISPOSICION TRANSITORIA

Las partes firmantes del presente convenio, reconocen la necesidad e importancia de la cualificación profesional de los/as trabajadores/as bien adquirida a través de la formación o de la experiencia laboral.

Por todo ello, acuerdan la creación en el plazo de un mes, de una Comisión encargada del estudio y aplicación al presente convenio del sistema Nacional de las Cualificaciones, como referencia para una nueva redacción y definición de las categorías profesionales que se ajuste a las establecidas en las tablas salariales.

CVE-2011-2038

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE LA PIEL CUERO Y CALZADO DE CANTABRIA		
ANEXO I		
TABLAS SALARIALES AÑO 2011		
EMPLEADOS MERCANTILES	MENSUAL	ANUAL
JEFE DE SUCURSAL	1165,82	17487,30
ENCARDADO DE ESTABL.	1165,82	17487,30
JEFE DE ALMACEN	1124,64	16869,60
DEPENDIENTE MAYOR	1110,93	16663,95
VIAJANTE Y CHOFER DE 1ª	1097,24	16458,60
DEPENDIENTE DE 1ª	1014,89	15223.35
CHOFER 2ª	1014,89	15223,35
VIAJANTE DE 1º Y 2º AÑO	997,46	14961,90
DEPENDIENTE DE 2ª	871,67	13075,05
AYUDANTE DE DEPENDIENTE	719,51	10792,65
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
JEFE ADMINISTRATIVO	1165,82	17487,30
CONTABLE	1124,64	16869,60
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1097,24	16458,60
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 1ª	1014,89	15223,35
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 2ª	871,67	13075,05
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 3ª	719,51	10792,65
PERSONAL SUBALTERNO		
MOZO ESPECIALIZADO	871,67	13075,05
MOZO	719,51	10792,65
CONTRATOS FORMATIVOS		
PRIMER AÑO	609,61	
SEGUNDO AÑO	642,79	
TERCER AÑO	714.19	

CVE-2011-2038

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE LA PIEL CUERO Y CALZADO DE CANTABRIA		
ANEXO I		
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2010		
EMPLEADOS MERCANTILES	MENSUAL	ANUAL
JEFE DE SUCURSAL	1131,86	16977,90
ENCARDADO DE ESTABL.	1131,86	16977,90
JEFE DE ALMACEN	1091,88	16378,20
DEPENDIENTE MAYOR	1078,57	16178,55
VIAJANTE Y CHOFER DE 1ª	1065,28	15979,20
DEPENDIENTE DE 1ª	985,33	14779,95
CHOFER 2ª	985,33	14779,95
VIAJANTE DE 1º Y 2º AÑO	968,41	14526,15
DEPENDIENTE DE 2ª	846,28	12694,20
AYUDANTE DE DEPENDIENTE	698,55	10478,25
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
JEFE ADMINISTRATIVO	1131,86	16977,90
CONTABLE	1091,88	16378,20
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1065,28	15979,20
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 1ª	985,33	14779,95
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 2ª	846,28	12694,20
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 3ª	698,55	10478,25
PERSONAL SUBALTERNO		
MOZO ESPECIALIZADO	846,28	12694,20
MOZO	698,55	10478,25
CONTRATOS FORMATIVOS		
PRIMER AÑO	591,85	
SEGUNDO AÑO	624,07	
TERCER AÑO	693,39	

CVE-2011-2038

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE LA PIEL CUERO Y CALZADO DE CANTABRIA		
ANEXO I		
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2009		
EMPLEADOS MERCANTILES	MENSUAL	ANUAL
JEFE DE SUCURSAL	1098.89	16483.35
ENCARDADO DE ESTABL.	1098.89	16483.35
JEFE DE ALMACEN	1060.08	15901.20
DEPENDIENTE MAYOR	1047.16	15707.40
VIAJANTE Y CHOFER DE 1ª	1034.25	15513.75
DEPENDIENTE DE 1ª	956.63	14349.45
CHOFER 2ª	956.63	14349.45
VIAJANTE DE 1º Y 2º AÑO	940.20	14103.00
DEPENDIENTE DE 2ª	821.63	12324.45
AYUDANTE DE DEPENDIENTE	678.20	10173.00
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
JEFE ADMINISTRATIVO	1098.89	16483.35
CONTABLE	1060.08	15901.20
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1034.25	15513.75
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 1ª	956.63	14349.45
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 2ª	821.63	12324.45
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 3ª	678.20	10173.00
PERSONAL SUBALTERNO		
MOZO ESPECIALIZADO	821.63	12324.45
MOZO	678.20	10173.00
CONTRATOS FORMATIVOS		
PRIMER AÑO	574.61	
SEGUNDO AÑO	605.89	
TERCER AÑO	673.19	

CVE-2011-2038

ANEXO II

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen a si mismos como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

ACECOPI admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a su organización consideren a los sindicatos debidamente implantados en el sector y plantillas, como elementos básicos y circunstanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Delegados de Personal.

A los efectos anteriores, las empresas respetaran el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta, acto seguido al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical, deberá de ser trabajador activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que las empresas deben poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo estipulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las que proceda legalmente. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos, a los miembros del Comité de Empresa.

Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiera interesar a los respectivos afiliados al Sindicato de los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que se deberá establecer dentro de la empresa y lugar donde se garantice, en la medida de lo posible un acceso al mismo por todos los trabajadores.

En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

CVE-2011-2038

CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los trabajadores afiliados a cualquier sindicato, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de esta empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de ahorros a que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante los periodos de un año.

La dirección de la empresa, entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

EXCEDENCIAS

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial o superior.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa a la terminación de tal desempeño, en el plazo no superior a UN MES.

PARTICIPACIÓN EN NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

A los Representantes Sindicales que participen en la Comisión Negociadora de los Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos en las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

ANEXO III

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ART.1º- La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

ART.2º- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

ART.3º- Faltas Leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.- Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2.- No cursar en tiempo oportuno la BAJA correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.- Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia de público.

CVE-2011-2038

6.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

7.- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

9.- Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

ART.4º- Faltas Graves: Se considerará como faltas graves las siguientes:

1.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2.- La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3.- Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4.- Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.

5.- Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a este.

6.- Emplear para uso propio artículos o enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7.- Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8.- La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9.- La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre o habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

ART.5º- Faltas muy graves: Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.- Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

2.- La simulación de enfermedad o accidente.

3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones recomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, sí como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5.- El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6.- Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o desvelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

7.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8.- Falta notoria de respeto o consideración al público.

9.- Malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares.

10.- Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad o dignidad mediante ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

CVE-2011-2038

11.- La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa.

13.- La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

14.- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

ART.6º- Régimen de Sanciones.- Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

ART.7º- Sanciones Máximas: Las sanciones que podrán interponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1º) Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2º) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3º) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

ART.8º- Prescripción: La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los SEIS MESES de haberse cometido.

ANEXO IV

DEFINICIÓN DE CATEGORIAS PROFESIONALES DEL COMERCIO DE LA PIEL CUERO Y CALZADO

Director o Gerente.- Es quién dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo, estando a las órdenes inmediatas y participando en la elaboración de la política de la misma.

Jefe de Personal.- Es quién está al frente de todo el personal de la empresa, fija las normas para la organización del trabajo, así como la concesión de permisos, propuestas de sanción y demás aspectos que intervienen en la relación laboral.

Jefe Administrativo.- Es quien asume la dirección y seguimiento de las funciones administrativas de una empresa.

CVE-2011-2038

Encargado General.- Es quién está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales o quien asume la dirección de varias sucursales.

Jefe de Sucursal o Encargado de Establecimiento.- Es quién está al frente de una sucursal, ejerciendo por delegación, funciones propias de la empresa.

Jefe de Almacén.- Es quién está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de mercancías, el registro de su entrada y salida y la distribución a las secciones y sucursales, así como el cumplimiento de pedidos.

Viajante.- Es el trabajador al servicio de una sola empresa, que realiza los habituales viajes según la ruta previamente señalada para ofrecer los artículos, tomar nota de los pedidos, trasmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera de tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

Dependiente de 1ª.- Es quién ha prestado servicios tres años en la empresa como dependiente de 2ª o dependiente de 22 a 24 años. Realiza las ventas con conocimientos prácticos de los productos para orientación a los clientes en su uso y calidad. Efectúa el recuento de la mercancía para poder proceder a su reposición y pedido oportuno así como a su etiquetado, orden y colocación. Realiza el control de las ventas y surtidos, teniendo los conocimientos elementales de cálculo preciso para efectuar la muestra, prueba, ventas y cobros, participando en el orden y limpieza de su área de trabajo.

Dependiente de 2ª.- Es quién ha prestado servicios tres años en la empresa como Ayte. de dependiente o Ayte de 18 a 21 años. Realiza las ventas con conocimientos prácticos de los productos para orientación a los clientes en su uso y calidad. Efectúa el recuento de la mercancía para poder proceder a su reposición y pedido oportuno así como a su etiquetado, orden y colocación. Realiza el control de las ventas y surtidos, teniendo los conocimientos elementales de cálculo preciso para efectuar la muestra, prueba, ventas y cobros, participando en el orden y limpieza de su área de trabajo.

Cajero.- Realiza el cobro de las ventas y abonos que procedan al contado o por cualquier sistema establecido por la empresa, revisa y comprueba los talones de venta, prepara y empaqueta la mercancía para su entrega al cliente, atendiendo la salida del público a través de su zona de trabajo, realiza el arqueo y procede al control de los cobros, participando en el mantenimiento del orden y limpieza de su área de trabajo.

Oficial Administrativo.- Es quién realiza trabajos que requieren iniciativa propia, como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles, facturas, elaboración de estadísticas, gestión de informes, trascripción de libros de contabilidad, etc

.

Escaparatista.- Es quien realiza como función principal la ornamentación de interiores y escaparates con el fin de exponer al público los artículos a la venta.

Profesionales de Oficio.- Son los trabajadores que ejecutan los trabajos propios de un oficio en cualquiera de sus categorías -Oficial de 1ª, Oficial de 2ª y Ayudante- se incluirán en la categoría de oficiales de 1ª ó 2ª quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia, según el esmero en la realización del cometido. Serán ayudantes quienes realizan trabajos sencillos de su oficio y colaboran con los oficiales de 1ª y 2ª.

CVE-2011-2038

Conductor-Repartidor.- Quienes conducen vehículos a motor, recogen, reparten y colocan las mercancías. Se les asimilará salarialmente conforme a la categoría del carnet preciso para la conducción de vehículo que utilizan.

Auxiliar Admnistrativo de 1ª.- Es quien auxilia a los oficiales y jefes administrativos en sus funciones habiendo prestado servicios tres años en la empresa como administrativo de 2ª o auxiliar administrativo de 22 a 24 años.

Auxiliar Admnistrativo de 2ª.- Es quien auxilia a los oficiales y jefes administrativos en sus funciones habiendo prestado servicios tres años en la empresa como administrativo de 3ª o auxiliar administrativo de 18 a 21 años.

Auxiliar Administrativo de 3ª.- Es quien auxilia a los oficiales y jefes administrativos en sus funciones.

Auxiliar de Caja.- Es quién auxilia al cajero/a en el cobro de las ventas al contado, revisa talones y cualquier otra función semejante.

Mozo Especializado.- Es quien se dedica a la realización de trabajos concretos y determinados que sin constituir un oficio exigen cierta práctica en su ejecución. Entre ellos están: Peso y reparto de productos y otros semejantes.

Mozo.- Es quién efectúa el transporte de los productos dentro y fuera del establecimiento o realiza otros trabajos similares que exigen predominantemente esfuerzo muscular.

Ayudante de Dependiente.- Es quien auxilia a los dependientes o profesionales en sus funciones propias facilitándoles la labor pudiendo realizar por si operaciones de venta, y cobros o de la profesión pertinente manteniendo en orden y limpieza su área de trabajo.

Personal de Limpieza.- Quienes realizan la limpieza general en la empresa o centro de trabajo.

Trabajadores con Contrato de Formación.- Son quienes tienen relación laboral regulada mediante el pertinente Contrato de Formación para la adquisición de los conocimientos propios de la profesión objeto del contrato y regulada por las disposiciones legales y del presente Convenio Colectivo.

ANEXO V

ACUERDO DE PRESTACIÓN VOLUNTARIA DEL TRABAJO LOS FESTIVOS AUTORIZADOS PARA LA APERTURA, CON CARÁCTER GENERAL EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA

Previo pacto voluntario en las empresas, entre cada trabajador y aquellas se podrá establecer la prestación del trabajo de cada uno de los domingos y festivos autorizados, con carácter general, para la apertura de los comercios.

Cuando se produzca el acuerdo, los trabajadores tendrán la siguiente compensación mínima por cada festivo de los citados que trabajen.

Un día de descanso alternativo que se disfrutará en la semana anterior o en las dos siguientes a la prestación del trabajo en festivo.

CVE-2011-2038

Además del descanso alternativo, cada trabajador percibirá un complemento de "trabajo en festivo" en la nómina del mes en que realizó el trabajo en festivo. Este complemento tendrá un importe equivalente al 175% del salario día de cada trabajador, incluyendo en este la totalidad de las retribuciones, salario base, complemento personal y pagas extraordinarias.

En todo caso se respetarán las mejores condiciones que los trabajadores, en las distintas empresas, vengan percibiendo por las mismas circunstancias.

2011/2038

CVE-2011-2038