

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

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

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

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

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

ANEXO I

TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2016

CATEGORIAS.....EUROS

GRUPO I

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

GRUPO II

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

GRUPO III

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

GRUPO IV

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

GRUPO V

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

VALOR DE LOS CONCEPTOS ECONOMICOS 2016

ARTÍCULO 8º.- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.-

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

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

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

ARTÍCULO 10º.- PRENDAS DE TRABAJO.-

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

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

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

ARTÍCULO 14º.- INDEMNIZACIONES POR HERRAMIENTAS.-

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

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

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

ARTÍCULO 17º.- DIETAS.-

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

ARTÍCULO 20º.- AYUDA POR VIVIENDA.-

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

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

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

ARTÍCULO 22º.- PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN.-

.....	16,75 €/mes
-------	-------------

ARTÍCULO 37º.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN.-

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

Firmas.

Nº 30.683

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

CADIZ

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

Código del convenio: 11000475011982

Artículo 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.

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

Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.

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

Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL.

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

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

Artículo 4.- VIGENCIA.

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

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

Artículo 5.- RESCISIÓN.

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

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

Artículo 6.- SALARIOS.

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

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

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

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

REVISIONES SALARIALES:

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

Artículo 7.- ANTIGÜEDAD.

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

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

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

Artículo 8.- JORNADA DE TRABAJO.

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

Artículo 9.- DESCANSO SEMANAL.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal.

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

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

El trabajador podrá elegir voluntariamente cualquiera de los dos supuestos.

Artículo 10.- JORNADAS ESPECIALES.

Ferías y Semana Santa:

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

Para la ciudad de Jerez de la Frontera la Jornada de Feria será de Miércoles a Viernes será de 9,00 a 14,00 horas y el Sábado de 9,45 a 13,30 horas.

Durante los días de Semana Santa, de Lunes a Miércoles se establece la Jornada de 9 a 14 horas.

En Cádiz el horario de apertura durante la Semana de Carnaval será a partir de las 10,30 horas. Igualmente en Cádiz, durante la Semana Santa, se estará a lo marcado por los usos y costumbres de ésta localidad.

El Sábado de Gloria se establece como día de descanso para todos los trabajadores de la provincia de Cádiz.

Festivos y Domingos:

Las empresas podrán abrir los festivos y domingos permitido por la Junta de Andalucía.

El trabajo en festivo y Domingos será de carácter voluntario por parte del trabajador, el trabajo realizado en estos días será compensado de la siguiente forma:

A.- 12,37 Euros, hora por hora de trabajo.

B.- Dos horas de descanso por hora de trabajo.

El trabajador elegirá voluntariamente cualquiera de los dos supuestos que quiera que se le compense.

Si el apartado elegido por el trabajador es apartado B.- el trabajador de mutuo acuerdo con la dirección de la empresa acordará cuando desea disfrutar el tiempo de descanso.

Artículo 11.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se abonarán a todos los trabajadores cuatro pagas extraordinarias, de una cuantía de salario base más antigüedad en las fechas siguientes:

- 15 de Marzo.

- 15 de Junio.

- 15 de Octubre.

- 15 de Diciembre.

Artículo 12.- FORMACIÓN CONTINUA.

Las partes firmantes asumen el contenido integro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

Artículo 13.- PLUS ESPECIAL DE AYUDA FAMILIAR.

Se establece un plus de ayuda familiar consistente en 56,15 Euros/mensuales para todo trabajador/ra casado o que tenga hijos menores de edad, o sea cabeza de familia reconocida.

Artículo 14.- PLUS DE TRANSPORTE.

Se establece un plus de transporte para todo el personal afectado por el presente convenio, consistente en 51,31 Euros mensuales.

Artículo 15.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Queda terminantemente prohibida la realización de horas extraordinarias habituales excepto en los supuestos en que sea estrictamente necesario, con las limitaciones establecidas en el punto 2, del Artículo 35 de Estatuto de los Trabajadores. Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán al trabajador con el incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria. La fórmula para el cálculo de las horas extras es la recogida en el Decreto de Agosto de 1973.

$$(SB + CPT + CP) \times 6 + RD + \frac{CVP}{52}$$

VHO=-----

$$\frac{HET}{52}$$

ACLARACION DE LOS SIGNOS:

V.H.O.= Valor Hora Ordinaria.

S.B.= Salario Base.

C.P.T.= Complemento Puesto Trabajo.

C.P.= Complemento Personal.

R.D.= Retribución dominical.

C.V.P.= Complemento Vencimiento Periódico.

H.E.T.= Horas Efectivas de Trabajo.

Artículo 16.- DIETAS.

En los desplazamientos que en razón de su trabajo tuvieran que efectuar los trabajadores fuera del radio de la propia población, se le abonará 19,63 Euros cuando tengan que efectuar una sola comida, y 33,73 Euros cuando tenga que efectuar las dos comidas.

Artículo 17.- VACACIONES.

Las vacaciones anuales se establecen en 30 días naturales retribuidas para todos los trabajadores. Los trabajadores de nuevo ingreso o cese en la empresa le será prorrateado, disfrutando de un permiso proporcional al tiempo trabajado. La empresa procurará complacer sobre la fecha de disfrute de las vacaciones al productor, pudiendo de mutuo acuerdo convertir su división en dos partes iguales de 15 días en invierno y 15 días en verano.

La empresa conjuntamente con el representante de los trabajadores confeccionará anualmente un cuadro de vacaciones, de tal manera que el productor siempre tenga conocimiento del disfrute de las vacaciones dentro del primer trimestre del año.

Artículo 18.- ROPA DE TRABAJO.

Las empresas que exijan uniforme tendrán obligatoriedad que proveer de ellos a los trabajadores y serán adecuados a la época del año; y si no lo hicieran darán una compensación económica de 175,10 Euros.

Artículo 19.- JUBILACION.

Las empresas abonarán al causar baja por jubilación dos mensualidades del salario convenio en la fecha del hecho causante, como premio a su constancia y probidad al servicio de la misma.

Jubilación a los 64 años.- De conformidad con Real Decreto 1194/1985 y para el caso de que los trabajadores con 60 años cumplidos deseen acogerse a la

jubilación con el 100% de los derechos, las empresas efectuadas por este Convenio se obligan a sustituir a cada trabajador perceptor al amparo del citado R.D. por otro trabajador perceptor del seguro de desempleo o joven de primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

Será necesario previamente a la iniciación de cualquier tramite el acuerdo entre trabajador y empresa para poder acogerse a lo antes estipulado, bien entendiéndose que si cualquiera de las partes no estuvieran de acuerdo, no tendrá efecto.

Artículo 20.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrá derecho a las siguientes licencias:

a) Por matrimonio del trabajador: 18 días

b) Por nacimiento de hijos: 5 días.

c) Por fallecimiento de padre, cónyuge e hijos: 3 días prorrogables hasta 5 días cuando resulte fuera de la localidad.

d) Por fallecimiento de abuelos y hermanos: 3 días.

e) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de padres, cónyuge o hijos: 2 días, prorrogable en 3 días más si fuese fuera de la localidad.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

g) Por traslado de domicilio habitual: 2 días.

h) Por primera comunión de hijos o por bautizo, si ocurre en días laborales: 1 día.

Todo lo no regulado en el presente artículo estará a lo dispuesto en el artículo 37 de E.T.

Artículo 21.- ACCIDENTE O ENFERMEDAD.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 54 de la antigua Ordenanza Laboral de Comercio.

Artículo 22.- PÓLIZA DE SEGUROS.

Para toda la vigencia del convenio, las empresas afectadas por el presente convenio abonarán un seguro que cubrirá las siguientes indemnizaciones:

Muerte natural9.056,00 Euros

Invalidez Absoluta por accidente o enfermedad8.835,14 Euros

Muerte por accidente de trabajo18.112,04 Euros

Muerte por accidente de circulación27.168,04 Euros

Caso de incumplimiento por parte de alguna de las empresas de la suscripción de dichas pólizas, la misa se hará responsable del abono de las indemnizaciones al trabajador, en todo caso.

Artículo 23.- PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN:

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

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector comercio que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes agrupados de formación continua específicos, o bien no acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia de comercio desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 18,24 € mensuales.

Sistema de acreditación:

1. Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector comercio participe en el desarrollo de planes agrupados de formación continua específicos en materia de comercio, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.

2. Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, con el visado de la comisión paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

3. Mediante certificación expedida por organización sindical más representativa dentro del sector comercio que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de comercio desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

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

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

Artículo 24.- CUESTIONES SINDICALES.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical) y a los acuerdos suscritos entre la patronal y las centrales sindicales AMI, ANE, AI.

Artículo 25.- CUOTA SINDICAL.

En todas aquellas empresas afectadas por el presente convenio, cualquier trabajador tendrá derecho a solicitar y obtener que se le descuenta una cantidad en nómina, en concepto de cuota sindical, y la empresa vendrá obligada a realizar dicho descuento para posterior ingreso o transferencia en la Entidad Sindical que se señalen en la previa solicitud escrita por el trabajador.

Artículo 26.- CONTRATO DE RELEVO.

Se estará a lo dispuesto en el RD Ley 3/2012 de 10 de Febrero por el que se modifica el Ar. 12.5 del ET.

Artículo 26-bis.- DURACION CONTRATO EVENTUAL.

Dada las características de los ciclos de contratación y producción existente en el sector, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una

duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses.

Artículo 27.- SEGURIDAD E HIGIENE.

Los representantes de personal, junto con los empresarios, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene, y de forma específica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, así como a los reglamentos que la desarrollan.

En las empresas de más de 50 trabajadores acogidas a este convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud provincial que estará integrada por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores en igual número, el cual será un órgano colegiado.

Cuando una empresa tenga designado un Delegado de Prevención para diferentes centros de trabajo y el mismo tenga que desplazarse para desarrollar las funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo en su propio vehículo, percibirá la cantidad de 0,17 euros por kilómetro.

Por ser preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica, las empresas firmantes del presente convenio están obligadas a realizar a todos sus trabajadores, una revisión médica completa anualmente con carácter obligatorio.

Artículo 28.- DERECHO SUPLETORIO.

En todo lo no recogido en este convenio se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza del sector y Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29.- COMISIÓN PARITARIA.

La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- 1.- Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.- Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
- 3.- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
- 4.- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
- 5.- Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

Los escritos que sean dirigidos a la Comisión Paritaria respecto a estas funciones, se podrán remitir a través de la Asociación de Piel de la Provincia de Cádiz (APIEL), sita en Cádiz Avda. Marconi, 37, Edificio Mari'fa y de las Centrales Sindicales CCOO y UGT sitas en Avda. Andalucía, nº 6 1ª y 5ª planta respectivamente.

COMPOSICIÓN.

La Comisión se compondrá de 3 vocales, por cada una de ambas representaciones y en paridad de miembros. Por parte de los trabajadores serán 3 vocales de UGT. Podrán nombrarse asesores por cada parte, los cuales tendrán voz pero no voto.

CONVOCATORIA.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, que comunicará a la otra el orden del día a tratar, poniéndose de acuerdo éstas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales previamente convocados y, en segunda convocatoria, media hora más tarde, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

ACUERDOS.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad en la Comisión Paritaria del Convenio tendrán carácter vinculante, si bien, no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

Para que los acuerdos tengan fuerza de obligar, será precisa la asistencia de representantes de las Centrales Sindicales del Convenio y de los Empresarios.

Artículo 30.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

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

- 1º.- La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de tres.
 - 2º.- Salarios a percibir para jornada máxima en contratos de formación, esto es, el 75 % de trabajo efectivo durante el primer año y del 85% de trabajo efectivo durante el segundo y tercer año de contrato.
- Primer año de contrato:510,18 Euros.
- Segundo año de contrato:594,54 Euros.

Artículo 31.- CLAUSULA DE DESCUELGO.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acreditan objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a los que se pretende implantar esta medida.

Para valorar esta situación se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en las que se encuentran comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la Comisión Paritaria la documentación precisa (balance, cuenta de resultado, y, en su caso, informes de auditores y censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

Los miembros de la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener

en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de los establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente respecto a todo ello, sigilo profesional.

En tal caso, debe entenderse que lo establecido en el párrafo precedente solo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

DISPOSICIONES VARIAS.

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

No se admitirán discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc....

Se podrá especialmente atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en:

El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

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

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

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

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los atrasos de Convenio tendrán efecto desde el 1 de Enero del 2016, abonándose como fecha tope el 31 de Marzo/2016 con independencia de la publicación del Convenio en el BOP.

CONVENIO COLECTIVO COMERCIO DE LA PIEL Y CALZADO DE LA PROVINCIAL DE CÁDIZ

TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2016

	Euros
PERSONAL TÉCNICO	
Director	1.095,28
Jefe de Personal.....	994,48
Jefe de Compras	994,48
Jefe de Ventas.....	994,48
Encargado General	994,48
Jefe de Sucursal.....	994,48
Jefe de Almacén	929,62
Jefe de Sección Mercantil	855,19
Encargado de Establecimiento	906,05
PERSONAL MERCANTIL	
Viajante	838,96
Corredor de Plaza.....	838,96
Dependiente Mayor.....	902,19
Dpte. Mayor 25 años	829,99
Dpte. 22 a 25 años.....	816,54
Ayudante	745,06
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Jefe Administrativo	947,45
Contable	861,10
Administrativo	816,70
Auxiliar	775,33
Aspirante 16 a 17 años	521,58
Aux. Caja 16 a 17 años	521,58
Aux. Caja 18 a 20 años	713,15
Aux. Caja mayor de 20 años	736,86
PERSONAL DE SERVICIO	
Mozo Especializado	724,26
Mozo	713,15
Cobrador (subalterno).....	713,15
Personal de limpieza por horas	3,36

Euros

OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS	
HORAS FESTIVOS Y DOMINGOS	12,37
PLUS ESPECIAL AYUDA FAMILIAR.....	56,15
PLUS DE TRANSPORTES.....	51,31
DIETAS (1 sola comida).....	19,63
DIETAS (2 sola comida).....	33,73
ROPA DE TRABAJO.....	175,10
PLUS COMPENSATORIO FORMACION	18,24
CONTRATO PARA LA FORMACIÓN	
PRIMER AÑO DE CONTRATO.....	510,18
SEGUNDO AÑO DE CONTRATO	594,54
Firmas.	Nº 30.684

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO CADIZ

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OFICINAS Y DESPACHOS DE CÁDIZ PARA LOS AÑOS 2015, 2016 Y 2017

Codigo del convenio: 11001235011983

Artículo 1.- Ámbito Territorial

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo, regirán para toda la provincia de Cádiz.

Artículo 2.- Ámbito Funcional

a) El presente Convenio es de aplicación a todas las empresas de Oficinas y Despachos que no tengan Convenio propio, con expresa excepción de las Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos de Arquitectura.

b) Asimismo regula la actividad laboral de los/las profesionales del grupo II del artículo 11º de este Convenio que presten servicios a Empresas correspondientes a sectores o actividades no incluidos en ninguna Reglamentación, Ordenanza o Convenio Colectivo.

Artículo 3.- Ámbito personal

Se regirán por el presente Convenio la totalidad de los trabajadores/as que en la actualidad o en lo sucesivo, presten sus servicios en las Empresas mencionadas en el artículo anterior sin más excepciones que las previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Quedan excluidos los y las profesionales que desempeñen las funciones de pasantes que regirán por sus usos y costumbres.

Artículo 4.- Ámbito Temporal

VIGENCIA: El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su firma por las partes. No obstante, los conceptos salariales tendrán vigencia y serán de aplicación con efectos de 1 de enero de 2015.

DURACIÓN: La duración del presente Convenio Colectivo será de tres años, desde el 1 de Enero 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017.

PRÓRROGA: El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento. La parte que denuncie el mismo, estará obligada a comunicarlo a la otra parte. Si no se denunciara se entenderá que queda prorrogado tácitamente por otro año.

Artículo 5.- Incremento Salarial

El incremento salarial queda establecido en el Anexo I y se fija para todos los conceptos económicos según la siguiente fórmula

Para el año 2015 se incrementaran a las tablas salariales del año anterior el 0,5%.

Para el año 2016 se incrementaran a las tablas salariales del año anterior el 0,75%.

Para el año 2017 se incrementaran a las tablas salariales del año anterior el 1%.

Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo, se respetarán las ya implantadas por disposiciones legales o por costumbres, cuando examinadas en su conjunto y en cómputo anual, resulten más beneficiosas para el personal.

Así pues, si en algún caso la actual retribución normal, incluyendo todos los emolumentos, salarios, aumentos periódicos, gratificaciones, pluses, etc., es superior a la que corresponde al trabajador, según este Convenio Colectivo, incluidos también los diversos ingresos, habrá de ser aquella respetada en lo que exceda.

Las condiciones más beneficiosas que no sean directamente de carácter económico, como los referentes a la jornada, descansos y análogas, serán respetadas con carácter personal y a extinguir por los empleados que la disfrutaban actualmente.

En la misma forma serán respetadas para el personal actual aquellas condiciones especiales, como jubilaciones, auxilio por defunción, etc., que las Empresas tengan establecidas, conservándose en la misma cuantía real.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

En la interpretación y aplicación de este artículo del Convenio, la Comisión Paritaria tendrá competencia específica de mediación.

Artículo 7.- Comisión Paritaria

Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a un Comité Paritario que se dará por constituido el mismo día de su publicación oficial.

Estará integrada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de los empresarios, quienes designarán entre sí dos secretarios.

Por las empresas:

CEC Juan Jesús García Parra.

APROLEM José Blas Fernández Sánchez.

Por los trabajadores:

CCOO Ignacio Bescos Gil.

U.G.T. Juan Miguel Zarzuela Beltrán.

Cada parte podrá designar un asesor y modificar los representantes establecidos con anterioridad.

Asimismo la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado a través del SERCLA.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria tendrá las competencias de mediación a cuantas cuestiones o conflictos les sean sometidos tanto a través de las Organizaciones Empresariales como Sindicales firmantes del Convenio.

En los conflictos colectivos en el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente, constituyéndose trámite preceptivo previo e inexcusable, para el acceso a la vía de la conciliación y/o arbitraje establecidos en el SERCLA.

La Comisión Paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedir la vía para que éstos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el domicilio de las Asociaciones Empresariales y Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, Confederación de Empresarios de la provincia de Cádiz Avda. Marconi, 37, Edificio Ma'arifa, 11011 de Cádiz; Sindicato Provincial de Servicios de CCOO, Avda. Andalucía, 6- 1ª Planta, 11008 Cádiz y Federación de Servicios de UGT, Avda. de Andalucía, 6- 6ª Planta, 11008 de Cádiz.

Artículo 8.- Periodo de prueba de ingreso

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un periodo de prueba que no podrá exceder de la escala siguiente:

a) Personal titulado: seis meses

b) Personal administrativo: dos meses

c) Personal subalterno: un mes

d) Oficios varios: tres semanas (no cualificados, dos semanas)

Artículo 9.- Provisión de vacantes.-

En este apartado se estará sujeto a lo establecido en la legislación vigente o pactos a nivel de empresas que se establezcan con los representantes de los trabajadores.

Artículo 10.- Clasificación Profesional.-

Los grupos profesionales, y las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial por niveles del personal dentro de la empresa, serán los siguientes:
GRUPO I - TITULADOS

Personal Titulado: (Superior=nivel 1 Medio=nivel 2)

Es la persona que se halla en posesión de un título o diploma oficial de Grado Superior o Medio, que está unida a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee y en exclusividad o preferencia por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

GRUPO II - TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Jefe/a de Primera (nivel 3): Es el empleado/a provisto o no de poderes que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe superior si lo hubiere y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios.

Jefe/a de equipo de Informática (nivel 3): Es el técnico/a que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como la responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación.

Analista-Programador (nivel 3): Es el técnico/a que verifica los análisis orgánicos y confecciona las aplicaciones tanto a nivel de sistemas operativos como de tareas a desarrollar por los procesos mecanizados.

Jefe/a de segunda (nivel 4): Es el empleado/a con o sin poderes que a las ordenes inmediatas del Jefe de primera si lo hubiere, esta encargado de, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos al personal que de él dependa.

Jefe/a de Delineación (nivel 4): Es la persona que tiene a su cargo la responsabilidad del Grupo de Delineación, dirigiendo y distribuyendo los trabajos correspondientes.

Jefe/a de explotación (nivel 4): Es la persona que planifica, organiza y controla la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo.

Administrador/a de TEST y Cuestionarios (nivel 4): Es el empleado/a que realiza la aplicación y valoración de test psicotécnicos para la calificación de personal.

Oficial primera (nivel 5): Es el empleado/a que bajo las ordenes de un jefe si lo hubiere, realiza con pleno conocimiento de sus cometidos y bajo su responsabilidad los trabajos a realizar, con iniciativa y perfección.

Delineante-proyectista (nivel 5): Es el/la que proyecta o detalla los trabajos que sus jefes/as inmediatos si los hubiere, le ordenen verificando las condiciones técnicas exigidas por los clientes o por la Empresa.

Operador/a de ordenador (nivel 5): Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información a través de los programas o aplicaciones que explotación ponga a su disposición para realizar su cometido.

Oficial segunda (nivel 6): Es el/la empleado/a que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado/a a un jefe/a y oficial de primera, si los/las hubiera, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Delineante (nivel 6): Es el/la Técnico/a que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

Operador/a de terminal (nivel 6): Son los que manejan ordenadores que están conectados a un ordenador principal, utilizando los programas que éste posee, sin que tengan por sí solos aplicaciones propias.

Inspectores/as de entrevistadores/as (nivel 6): Es la persona que supervisa el trabajo realizado