

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones Provinciales de Ministerios

Número 4645

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral - Convenios Colectivos
Exp. 38/88

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Confección de piel, ante, napa y doble faz, de ámbito provincial, suscrito por la Comisión negociadora del mismo, con fecha 21-04-88, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 9-5-88, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

A C U E R D A:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo: Disponer en publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, a 9 de mayo de 1988.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.

(D.G. 277)

Convenio colectivo para la industria de la confección de piel ante, napa y doble faz de la Región Murciana.

Sección 1ª

Art. 1º Ambito territorial. El presente Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria para todas las actividades que se citan en el artículo siguiente, y se desarrollan en el territorio de la Comunidad Autónoma de Murcia.

Se aplicarán, asimismo, a los centros establecidos en la Comunidad Autónoma de Murcia aun cuando las empresas afectadas estuvieran domiciliadas socialmente en otras Comunidades del Estado español no afectadas por el presente convenio, así como los centros de trabajo trasladados desde otras provincias y las empresas de nueva creación.

Art. 2º Ambito funcional. El presente convenio colectivo obliga a todas las empresas, comprendidas en el ámbito de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Piel de 22 de abril de 1977, están integradas en el sector de Confección de Piel, Ante, Napa y Doble Faz.

Art. 3º Ambito personal. El presente convenio afecta a la totalidad de los trabajadores que se encuentran actualmente en las empresas incluidas en el ámbito funcional, así como al personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas y al de las empresas de nueva creación.

Quedan excluidas aquellas personas que, según la normativa vigente en cada momento no tengan carácter de trabajadores.

Sección 2ª

Art. 4º Vigencia. El presente convenio entrará en vigor en el momento de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1988 en los términos que se acuerdan en el art. 17 del presente convenio.

Art. 5º Duración. El presente convenio finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 1988, excepto en lo referente al artículo 17.

Art. 6º Rescisión y revisión. La denuncia del convenio se efectuará con dos meses de antelación a la fecha de caducidad.

Sección 3ª

Art. 7º Naturaleza de las condiciones pactadas. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Art. 8º Compensación. En materia de compensación y de absorción, se podrá absorber los aumentos voluntarios concedidos por las empresas desde el 1 de enero de 1988 y anteriores si los hubiere.

Art. 9º Absorbilidad. Habida cuenta de la naturaleza del convenio las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en alguno de los conceptos retributivos existentes, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes en el convenio y en cómputo anual, superaran el nivel total de éstos.

En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en el presente convenio y continuarán vigentes en sus propios términos.

Las mejoras económicas totales de este convenio se reflejarán única y exclusivamente al rendimiento denominado normal, en la jornada establecida en el mismo.

Art. 10. Garantía "Ad personam". Se respetarán las condiciones personales que excedan del pacto en su contenido económico, globalmente consideradas y en cómputo anual, manteniéndose estrictamente "Ad personam".

Sección 4ª

Art. 11. Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y mediación. Para la interpretación, vigilancia y mediación del presente convenio, se crea una Comisión Paritaria formada por las personas que elijan ambas representaciones de entre sus miembros.

Esta Comisión estará compuesta por:

Tres representantes de Comisiones Obreras y uno de la Unión General de Trabajadores, y cuatro representantes de los empresarios, que serán designados de entre los que formaran parte de la Comisión negociadora del convenio.

Podrán incorporarse a la Comisión Paritaria del convenio, los asesores o técnicos que estimen oportuno ambas representaciones, con voz pero sin voto.

Art. 12. Funciones de la Comisión Paritaria. Esta Comisión tendrá como funciones específicas las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Conocimiento de los expedientes de crisis del sector.

d) Control y persecución de empresas no legalizadas que se dediquen a actividades afectadas por el presente convenio. A tal fin ambas partes adoptan el compromiso de elevar conjuntamente y por mediación de la Comisión Paritaria, ante los organismos correspondientes en que se ponga de manifiesto.

Art. 13. Procedimiento de las convocatorias y reuniones. Las representaciones empresariales y de los trabajadores, podrán someter a la Comisión Paritaria, cualquier asunto en materia de su competencia, exponiendo por escrito al objeto de que se incluya en el orden del día de la próxima reunión, el tema que interese.

La Comisión se reunirá cuando sea convocada por alguna de las partes en el plazo máximo de diez días.

Se entenderá que existe "quórum" cuando asistan como mínimo el 50% de ambas representaciones.

De las reuniones de la Comisión Paritaria, se levantarán las actas que recojan los acuerdos obtenidos y las posturas en su caso de cada una de las representaciones.

Art. 14. En ningún caso las funciones de la Comisión Paritaria obstaculizarán el libre ejercicio de acciones jurisdiccionales, administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales vigentes.

Art. 15. Garantías de los miembros de la Comisión. A los trabajadores miembros de la Comisión Paritaria se les computarán las horas invertidas en reuniones de la misma, como si fueran trabajadas, y no entrarán en el cómputo de horas sindicales.

Sección 5ª

Art. 16. Organización del trabajo. En este apartado se hace referencia expresa a lo establecido en la Ordenanza Laboral de la Piel de 22 de abril de 1977.

Sección 6ª

Art. 17. Condiciones económicas. En materia salarial se acuerda lo siguiente:

a) Abonar en concepto de subida salarial correspondiente al 1987 y por todos los conceptos la cantidad de 15.000 pts. para los trabajadores fijos y 12.000 pts. a los contratados en el primer semestre, y parte proporcional a los contratados en el segundo semestre 1987.

b) Aplicar sobre la tabla base un 6'5% cuyo resultado será los salarios para el año 1988, anexo I.

c) Al mismo tiempo se acuerdan los salarios para los años 89 y 90 y que consistirán en una subida del I.P.C. del año anterior más dos puntos para el 89 y 1'5 en el 90.

Art. 18. Jornada laboral. La jornada laboral será de lunes a viernes, siendo de 40 horas semanales para la jornada partida y de 38'45 minutos para la jornada continuada; no obstante las empresas, podrán mantener en materia de horario el que tengan establecido antes de la firma del presente convenio.

Art. 19. Vacaciones. Las vacaciones serán de 31 días naturales, de los que al menos tres semanas ininterrumpidas se disfrutarán entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, dejando la posibilidad de acuerdo entre los trabajadores y los empresarios, garantizando en este caso un mínimo de dos semanas ininterrumpidas del 1 de julio al 31 de agosto y siempre dentro del mismo mes. En todo caso las vacaciones se iniciarán en lunes. El resto de vacaciones a negociar entre las partes.

Art. 20. Antigüedad. La antigüedad se establece en trienios al 3% del salario convenio.

Art. 21. Beneficios. La participación en beneficios se establece en un 10% del salario convenio, gratificaciones extraordinarias y antigüedad. Su abono se hará mensualmente, siendo un 7% fijo y el 3% restante sujeto a absentismo; se abonará cuando el índice mensual de absentismo no supere el 7% individualmente.

Art. 22. Gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y de julio, esta última abonada dentro de la 1ª quincena de julio de dicho mes, consistirán cada una de ellas en el pago de 30 días de salario a actividad normal y antigüedad.

Art. 23. Absentismo. Se establece una paga trimestral consistente en 3 días de salario base siempre y cuando el índice colectivo de absentismo no supere el 3% del total de horas laborables realizadas para ese trimestre. Se excluye del concepto de absentismo todos los que por Ley no estén considerados como tal absentismo, las horas sindicales, permisos retribuidos, la I.L.T. con hospitalización.

Art. 24. Revisión salarial. Cuando el I.P.C. supere el 4% en el período entre el 1 de enero de 1988 y el 31 de diciembre del mismo año, se procederá a la revisión salarial en la misma cuantía que supere el 4%, abonándose a los trabajadores, el porcentaje correspondiente por todos los conceptos salariales y con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1988. Las cantidades resultantes de la aplicación de la revisión salarial se abonarán de una sola vez durante el mes de febrero de 1989.

Sección 7ª

Art. 25. Premios de jubilación. Los trabajadores que con un mínimo de antigüedad de diez años de servicio en las empresas, opten por la jubilación a partir de los 60 años y hasta los 65, percibirán un premio de jubilación al cesar por tal causa de acuerdo con el siguiente baremo:

A los 60 años	60	días de salario convenio
A los 61	58'5	"
A los 62	57	"
A los 63	55'5	"
A los 64	54	"
A los 65	52'5	"

Art. 26. Accidente de trabajo y hospitalización. Se abonarán de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Art. 27. Revisiones médicas. Las empresas están obligadas a realizar una revisión médica anual a todo el personal y otra al personal que lo solicite.

Art. 28. Horas visita médica. Se retribuirán como trabajadas, 8 horas al médico de cabecera y otras 8 para el médico especialista al año, siempre que se justifiquen.

Art. 29. Prendas de trabajo. Todas las empresas vendrán obligadas a facilitar a sus trabajadores guardapolvos, monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen, en cuantía de dos al año.

Art. 30. No discriminación por razón de sexo. Las empresas estarán obligadas a pagar por prestación de un trabajo igual, el mismo salario, tanto por salario convenio como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Art. 31. Servicio militar. Durante la prestación del servicio militar los trabajadores tendrán reservado su puesto de trabajo, debiendo reincorporarse, dentro de los dos meses siguientes a partir de la licenciatura, no pudiendo durante ese período prestar servicios en empresas de la misma actividad. Para percibir los beneficios económicos que se indican en el

párrafo siguiente. será preciso que el trabajador haya prestado sus servicios en la empresa durante los períodos superiores a ocho días. Las empresas por razones productivas podrán negarle el trabajo, extendiendo un justificante de la solicitud que surtirá los mismos efectos que si hubiera trabajado.

Los trabajadores que presten el servicio militar tendrán derecho al cobro de la paga extraordinaria de Navidad y julio.

Art. 32. Permisos. Todos los permisos establecidos en los art. 63, 64 y 65 de la Ordenanza Laboral de la piel de 22 de abril de 1977, serán retribuidos. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, ampliándose este permiso al cónyuge, en el bien entendido de que sólo puede disfrutarlo uno de los dos.

Para el año 1988, se disfrutará de un día de permiso retribuido, con carácter individual, notificándose a la empresa con 8 días de antelación.

Art. 33. Excedencia por maternidad. En los casos de excedencia por maternidad solicitado, y cuando sea igual o superior a un año e inferior a tres, tendrá que ser concedida por la empresa y ejercida por la interesada dentro de los tres meses siguientes al alumbramiento, siempre que se comunique a la empresa en el plazo máximo de un mes a partir del alumbramiento. Cuando se solicite el reingreso dentro de los noventa días anteriores a la fecha de su vencimiento, será readmitida en el plazo máximo de seis meses a partir del mismo. Las empresas comunicarán la fecha de reingreso en un plazo máximo de treinta días.

Sección 8ª

Art. 34. Secciones sindicales. Se reconoce la existencia de las secciones sindicales de empresa en todas aquellas que tengan un mínimo de 15 afiliados de una misma central sindical. El delegado sindical será reconocido como portavoz del Sindicato de la empresa.

Art. 35. Acumulación de horas. A nivel de centro de trabajo, los delegados o miembros del Comité de Empresa podrán renunciar a parte del crédito de horas sindicales que la Ley les reconozca, en favor de otros u otro delegado o miembro del Comité de Empresa del mismo centro de trabajo, con el límite máximo del 50%.

Art. 36. Creación de los Comités de Seguridad e Higiene. En las empresas con un mínimo de 50 trabajadores con las atribuciones y derechos establecidos en la Ley 9-3-71, en el resto de empresas se creará la figura del delegado de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Disposición final primera. Se respetarán y mantendrán todas las situaciones laborales económicas y sociales, individuales o colectivas que existieran a la entrada en vigor de este convenio, siempre que superen o no figuren en el mismo.

Disposición final segunda. En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel de Orden de 22 de abril de 1977.

Disposición especial. Canon de negociación. Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente convenio, las empresas descontarán de la retribución

de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, la cantidad equivalente al 2% sobre la retribución bruta de una mensualidad, por cada trabajador, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberá ser entregada a las organizaciones sindicales que intervienen en la negociación; previamente las empresas recabarán la conformidad de los trabajadores.

La cantidad resultante se distribuirá entre las organizaciones sindicales que han participado en la negociación del convenio en proporción al número de representantes en la Comisión Negociadora.

Anexo I - Tablas Salariales (salario diario)

Categoría	Tabla base Pesetas	Salarios 88 Pesetas
Encargado general	1.925	2.050
Encargado de sección	1.875	1.996
Patronista	1.875	1.996
Auxiliar de patronista	1.550	1.650
Clasificador	1.615	1.719
Marcador	1.625	1.730
Marcador-cortador 1ª	1.685	1.794
Marcador-cortador 2ª	1.575	1.677
Cortador	1.615	1.719
Repasador corte	1.570	1.672
Repasador confección	1.615	1.719
Marcador-cortador forros	1.585	1.688
Poste 1ª	1.775	1.890
Poste 2ª	1.575	1.677
Maquinista 1ª	1.685	1.794
Maquinista 2ª	1.575	1.677
Polivalente	1.640	1.746
Distribuidor de taller	1.685	1.719
Ferradora	1.510	1.608
Planchadora	1.570	1.672
Auxiliar planchador	1.475	1.570
Controlador de prendas terminadas	1.620	1.725
Oficial de almacén	1.550	1.650
Mozo de almacén	1.475	1.570
Aprendiz 1º año	salario mínimo interprof.	
Aprendiz 2º año	salario mínimo interprof.	
Oficial Admvo. 1ª	1.875	1.996
Oficial Admvo. 2ª	1.725	1.837
Auxiliar Admvo.	1.475	1.570
Ayudante	1.475	1.570

Anexo II. Definición de categorías

Encargado general: Es el que con suficientes conocimientos teórico-prácticos, dotes de mando y experiencia en el ámbito de su profesión y bajo las órdenes del Director, cuida y es responsable de la organización y disciplina en el trabajo, de la preparación y buen funcionamiento de las máquinas, vigila el proceso de fabricación, la distribución y la organización del trabajo en las secciones a él encomendadas, controla la cantidad de la labor realizada y desarrolla una función docente, pudiendo realizar la labor de un oficial de su especialidad.

Encargado de sección: Las mismas funciones que el encargado general, referidas a la sección a su cargo y bajo las órdenes del encargado general.

Patronista: Es el técnico, hombre o mujer que, con los conocimientos técnico-prácticos necesarios, tiene la responsa-

bilidad total del patronaje y de las prendas a confeccionar, y que debe de plantear en cualquier clase de piel para su marcaje y corte, teniendo bajo su responsabilidad el mayor aprovechamiento de la piel.

Clasificador: Es el operario que con conocimientos suficientes clasifica las pieles según su grosor y tonalidad, no pone pieles con repus, picados de lana y debe detectar cuándo la piel está quemada.

Marcadores: Es el operario que con la preparación suficiente, conocimientos precisos del oficio y siendo responsable de su trabajo, tiene encomendado mediante el correspondiente patronaje el marcado de toda clase de prendas propias de la industria donde presta sus servicios. Para la realización de su labor se servirá de los utensilios adecuados manuales. Tiene la misma responsabilidad que el clasificador y debe aceptar el % de calidad que sirven las fábricas y obtener al mismo tiempo un mínimo del 95% de aprovechamiento sobre lo previsto en escandallo.

Marcador-cortador a cuchilla: Es el operario que con los conocimientos técnicos suficientes, realiza las operaciones de marcado y cortado en una sola operación, utilizando para ello la cuchilla, tiene la misma responsabilidad que el clasificador y el marcador.

Cortador: Es el operario que, una vez confeccionada la marcada, corta las prendas a tijera, teniendo los suficientes conocimientos prácticos y responsabilidad, debe marcar piquetes, hacer pares y envolver la prenda bien.

Repasador de fases intermedias: Es el operario que con conocimientos prácticos, verifica de forma visual en las fases intermedias del proceso si las prendas se han cortado y confeccionado ajustándose a los patrones, medidas y demás normas de calidad que han sido señaladas por la dirección técnica. Valora y define según las normas establecidas, en su caso rechaza o modifica por sí la alteración o la da a modificar o aprueba las prendas repasadas.

Se distinguen los repasadores: Repasador corte, repasador confección.

Marcador cortador de forro: Es el operario que extiende, estira, marca y corta utilizando para ello bien la máquina o la tijera, responsabilizándose en obtener el máximo rendimiento en cada marcada.

Poste de 1º: Es el operario que con los suficientes conocimientos y un grado alto de responsabilidad, realiza todas las operaciones propias del poste, distribuye y suministra el trabajo, dando las explicaciones necesarias a las personas a su cargo, al objeto de obtener una buena confección.

Poste de 2º: Es el operario que con responsabilidad realiza las mismas operaciones que el poste de 1º, a excepción de las explicaciones al personal, puesto que no tiene a nadie a su cargo.

Maquinista de 1º: Es la operaria que en el cometido de sus funciones necesita el mayor grado de especialización, dado que su trabajo afecta al exterior de la prenda, además sabe realizar todas las operaciones propias de la confección de cualquier prenda y cumple con las normas de calidad y productividad homologadas en la empresa.

Maquinista de 2º: Es el que en el cometido de sus variadas funciones sólo requiere un grado suficiente de especialización, dado que su trabajo necesariamente no afecta primordialmente al visible y cayente de las prendas, pero sí en cam-

bio, en determinados trabajos de importancia, tales como confección de bolsillos exteriores, volver cantos, planchar delanteros y espaldas, cuellos y solapas, afirmar solapas y calcar cuello, fundir flojo de mangas, montar prendas de mangas y hacer mangas, etc.

Polivalente: Es el operario que desarrolla sus actividades dentro de la sección de costura de una empresa cubriendo puestos de trabajo motivados por la ausencia de una maquinista. Reúne todas las características de una maquinista de 1º y la suficiente preparación y conocimiento de tres operaciones como mínimo.

Distribuidora de taller: Es el operario que con conocimiento del proceso de confección es responsable de la misión de suministrar y distribuir el trabajo al personal y de coger la labor una vez terminada, pudiendo realizar cualquier otra labor similar.

Forradora: Es el operario que realiza la función de colocar botones, poner hombreras, meter y cortar hilos, hacer presillas, dejando ésta terminada dando paso a su planchado.

Planchador: Es el que realiza el planchado de prendas con cualquier clase de máquina apropiada.

Controlador de prendas acabadas: Es el operario que con conocimientos técnicos-prácticos del sistema de confección, revisa cada prenda totalmente acabada, y con responsabilidad de sus actos rechaza para ser rectificada o da curso normal a las mismas hasta el almacén de artículos acabados. Hace las anotaciones correspondientes en la documentación implantada y las parciales para el resumen del control estadístico de calidad, en los casos en que esté establecido.

Oficial de almacén: Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que exigen cierta práctica en su ejecución, tanto en el almacén de materia prima como de productos terminados. Entre dichos trabajos, se comprende los de recepción de pieles y distribuciones a la sección de corte, factura y realiza las operaciones preparativas de embalajes y elementos precisos, recuenta y estiba; cualquier otra operación propia del almacén.

Puede realizar trabajos de supervisión de calidad.

Mozo de almacén. Es el trabajador que en el almacén efectúa labores para el que se requiere esfuerzo físico y muscular, colaborando con el oficial de almacén. No tiene iniciativa ni responsabilidad.

Aprendiz de 1º año. Es el operario menor de 18 años en su primer año de trabajo.

Aprendiz de 2º año. El operario menor de 18 años en su segundo año de trabajo.

Administrativo de 1º: Es el empleado con un servicio determinado a su cargo dentro del cual ejerce iniciativas y posee responsabilidad (con o sin otros empleados a sus órdenes).

Administrativo de 2º: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida efectúa funciones auxiliares de contabilidad o trabajos de tipo administrativo.

Auxiliar Administrativo: Es el empleado que sin iniciativa ni responsabilidad se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y en general a las meramente mecánicas.

Ayudante: Trabajador mayor de 18 años sin especialidad, procede de nuevo ingreso o es aprendiz.