



### III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

**Consejería de Empleo**  
**Delegación Territorial de Salamanca**  
**Oficina Territorial de Trabajo**

Convenio o Acuerdo: MARROQUINERÍA Y SILLAS DE MONTAR

Expediente: 37/01/0012/2022

Fecha: 07/03/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 37000345011981

Mediante registro telemático de fecha 22/02/2022, ha tenido entrada la documentación relativa al Convenio Colectivo de MARROQUINERÍA de la Provincia de Salamanca, aprobado por la Comisión Negociadora el pasado 18/2/2022.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, vista la documentación final aportada y el contenido del Convenio Colectivo, de conformidad con lo determinado en los puntos 2 y 3 del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en referencia a la no discriminación por razón de sexo, así como el cumplimiento de la normativa vigente y de conformidad, igualmente con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos,

**RESUELVE:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y su correspondiente depósito.

Segundo.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita en el B.O.P. de Salamanca

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Emilio Miñambres Rodríguez.

### **Convenio Colectivo de Marroquinería**

#### **Capítulo primero. Disposiciones generales**

Artículo 1.- Partes que lo suscriben: El presente convenio lo suscriben la Asociación de empresarios de Marroquinería y Guarnicionería de Salamanca y la Federación de Industrias Afines de la Unión General de Trabajadores (FICA-UGT).

Artículo 2.- Ámbito territorial: El presente convenio será de aplicación a todas las empresas radicadas en Salamanca y su provincia, con independencia de donde tengan su domicilio social.

Artículo 3.- Ámbito funcional: El presente convenio será de aplicación a todas las empresas dedicadas a la actividad indicada en el artículo 1, es decir empresas dedicadas a la industria de los artículos de piel entre los que se encuentran las que tienen por objeto la fabricación de cinturones, bolsos y otros objetos de cuero, o la relacionada con la guarnicionería entendida como actividad de fabricación, arreglo y venta de sillas de montar, albardas y demás correajes de las guarniciones.



Artículo 4.- **Ámbito personal:** Las condiciones de trabajo reguladas por el presente Convenio Colectivo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo los expresamente excluidos en la legislación vigente.

Artículo 5.- **Ámbito temporal:** El presente convenio entrará en vigor el día de publicación, teniendo carácter retroactivo desde el 01 de enero de 2019, manteniendo hasta esa fecha en vigor el anterior convenio y todo su articulado, finalizando su vigencia el día 31 de Diciembre de 2023.

No obstante lo anterior, una vez finalizada su temporalidad, se mantendrá vigente hasta la entrada en vigor del que le sustituya.

Asimismo, se producirá la denuncia automática del Convenio transcurridos 12 meses desde la finalización de la vigencia inicial del convenio (es decir, 31 de Diciembre de 2024).

Artículo 6.- **Absorción:** Las disposiciones legales futuras, pactos, convenios, etc., si producen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos o de otra naturaleza pactados en este Convenio, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados superan el nivel del Convenio, en caso contrario se considerarán absorbidos por las condiciones y mejoras pactadas.

Artículo 7.- **Comisión Paritaria del Convenio.** Se crea una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros de cada una de las partes firmantes, que tendrá su domicilio en C/ Doctor Ferrán 50, Salamanca, con las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de sus preceptos.
- c) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en cuantas cuestiones, conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

Como trámite, que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado teniendo que emitir un informe antes de la resolución del mismo.

La Comisión Paritaria una vez recibido el escrito-propuesta dispondrá de un plazo de diez días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

d) A solicitud de cualquier Empresa o trabajador afectado por este Convenio, realizar las funciones de mediación y conciliación previstas en el anterior apartado, con los mismos plazos en él establecidos.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al procedimiento de mediación regulada en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

Artículo 8.- **Inaplicación de las condiciones de trabajo.**

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo, podrán producirse respecto de las materias, causas y procedimiento señaladas en el Art.



82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio

Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee. La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

En caso de no alcanzarse un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes procederán conforme establezca la legislación vigente.

Artículo 9.- Garantía Personal.- Se respetarán las situaciones personales disfrutadas con anterioridad a la fecha de formalización del Convenio, que se mantendrán estrictamente a título personal.

Artículo 10.- Vinculación a la Totalidad.- El convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que si la Oficina Territorial de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no lo homologará en su totalidad, quedaría sin eficacia práctica en su totalidad.

### Capítulo II. Jornada y tiempo de trabajo

Artículo 11.- Calendario Laboral.- Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo durante el primer trimestre del año. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral.

Artículo 12.- Jornada laboral: La jornada de trabajo será en cómputo anual de 1800 horas de trabajo, fijándose con carácter obligatorio el descanso laboral de los sábados y domingos, acordándose en el seno de cada empresa, entre ésta y la representación de los trabajadores, los horarios dentro de los límites anteriormente señalados.

El descanso mínimo diario entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente será de 12 horas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso de 20 minutos, este periodo se considerará tiempo de trabajo efectivo. Si la jornada diaria continuada excediese de 7 horas el descanso será de 30 minutos. En el caso de los menores de dieciocho años, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media, el periodo de descanso será de 30 minutos y se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 13.- Vacaciones: Se establece para todos los trabajadores afectados por este convenio, el disfrute retribuido de los días excedentes de las 1800 horas de trabajo. Se disfrutarán 18 días de vacaciones ininterrumpidos entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre siendo de común acuerdo entre el trabajador y la empresa. El resto de días se disfrutará durante el resto del año atendiendo a las necesidades productivas de la empresa.

En el supuesto de que no exista acuerdo para el disfrute de las vacaciones en el periodo entre Junio y Septiembre se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

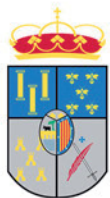
El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Para ello se fijará un calendario vacacional.



Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincide con la incapacidad derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar su periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Artículo 14.- Licencias Retribuidas: todos los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a licencias retribuidas en los supuestos y con la duración que a continuación se establece:

- 1) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2) 1 día por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- 3) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- 4) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- 5) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- 6) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- 7) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- 8) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción y acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- 9) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.



Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos anteriormente, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

10) “Lunes de Aguas”. Se establece un horario de trabajo comprendido entre el comienzo normal de la jornada laboral y las 14 horas. A todos los efectos, incluso los retributivos, dicha jornada computará como 8 horas de trabajo.

En sustitución del Lunes de Aguas, pudiendo acordarse asimismo, en empresas no ubicadas en la capital, la sustitución de dicha tarde por otra en que la tradición local así lo aconseje.

10) Los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de 8 horas anuales con motivo de someterse a tratamientos de reproducción asistida. El resto de las horas empleadas por este motivo se considerará ausencia justificada pero no retribuida, en ambos casos previo aviso y justificación.

11) Los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de 8 horas anuales con motivo de trámites de adopción. El resto de las horas empleadas por este motivo se considerará ausencia justificada pero no retribuida, en ambos casos previo aviso y justificación.

#### Artículo 15. Licencias No Retribuidas:

1.- Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 12 años o mayores si están discapacitados, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los mismos a consultas médicas previo aviso y justificación. Las primeras 16 horas serán retribuidas.

2.- Por el tiempo preciso y necesario y con justificación del mismo, cuando por razón de fallecimiento de familiar de tercer o cuarto grado se acuda a su sepelio. Las primeras dos horas serán retribuidas.

#### Artículo 16.- Horas Extraordinarias: En esta materia se respetarán los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: supresión.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, siempre que no haya otra forma de evitar tal riesgo: realización.
- c) Horas extraordinarias estructurales necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, puesta a punto y cierre u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento mientras no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.
- d) La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o Delegados de Personal del número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por sectores.

El importe de las horas extraordinarias será el de una hora ordinaria incrementada en el 50%, sin tener en cuenta el plus de antigüedad.



Para realizar el cálculo del valor de las horas extraordinarias, se dividirá el salario bruto diario (todos los conceptos incluidos) por el número de horas diarias ordinarias de trabajo efectivo, aplicando al resultado los porcentajes establecidos.

### Capítulo III. Clasificación profesional

Artículo 17.- Clasificación Profesional: Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Acuerdo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato del trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este acuerdo.

Este criterio de valoración no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales, los trabajadores afectados por este convenio estarán sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Independientemente de lo establecido anteriormente, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Grupo profesional I

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa.

Niveles funcionales, incluidos en el presente grupo: Director, Jefe de personal, Jefe de compras, Jefe de Ventas, Jefe de Administración y jefe de Almacén.

#### Grupo profesional II

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que pueden implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual, interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Niveles funcionales incluidos en el presente grupo: Cajero, Encargado, Viajante, Contable.

#### Grupo profesional III

Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya res-



ponsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática, pudiendo asumir coordinación y supervisión de tareas.

Niveles funcionales incluidos en el presente grupo profesional: Profesional de Oficio, que comprende a diferentes grados, Oficial de Primera, Segunda y Tercera, Auxiliar Administrativo, Administrativo y Conductor.

#### **Grupo profesional IV**

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación.

Niveles funcionales incluidos en el presente grupo: Telefonista, Empaquetador, Mozo de Almacén, Conserje, Limpiador, así como Peón Especialista.

Las funciones de cada trabajador incluido en cada uno de los grupos profesionales se encuentran detalladas en el anexo III del presente convenio.

#### **Capítulo IV. Condiciones económicas**

Artículo 18.- Retribuciones.- Las retribuciones que se establecen en este Convenio se consideran mínimas y de obligado cumplimiento y son las recogidas en anexo I del presente texto quedando establecidas en un 1% para el año 2019, un 1% para el año 2020, para el año 2021 un 7%, un 1.5% para el año 2022 con una cláusula de revisión al IPC real a fecha 31 de diciembre más un 0.5% y un 2% para el año 2023 con una cláusula de revisión al IPC real a fecha 31 de diciembre más un 0.5%.

Las cantidades devengadas por atrasos, se abonarán en la nómina del mes en el que se publique en el B.O.P. de Salamanca, siempre que su publicación se efectúe durante la primera quincena del mes, en caso contrario las cantidades devengadas por atrasos se abonarán con la nómina del mes siguiente a su publicación en el B.O.P. de Salamanca.

Artículo 19.- Pagas Extraordinarias:

Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad se abonarán, cada una de ellas, en una mensualidad completa de los salarios fijados en este Convenio, más la antigüedad, el día laborable inmediatamente anterior al 15 de Julio y 15 de Diciembre, respectivamente.

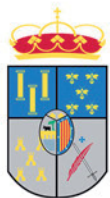
Salvo acuerdo entre las partes o situaciones previamente consolidadas, los periodos de devengo de las gratificaciones extraordinarias serán los siguientes:

- a) Paga de Julio: de 1 de julio a 30 de Junio.
- b) Paga de Navidad: 1 de enero a 31 de diciembre

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones extraordinarias en proporción a los días trabajados.

Artículo 20: Participación en beneficios: La paga extraordinaria denominada de participación de beneficios se fija en un 10% de las retribuciones señaladas en el anexo I como salario base de cada categoría más la antigüedad.

Artículo 21.- Antigüedad.- Los trabajadores que causaran alta en la empresa con fecha anterior al 1 de Agosto de 2016, percibirán aumentos periódicos, por años de servicio, consistentes



en el equivalente al 3% del salario base pactado en este convenio, pudiendo generar un máximo de 10 trienios, no así los que ingresen en la empresa con fecha posterior a la misma.

Artículo 22.- Plus de Transporte.- Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán al personal a su servicio por este concepto mensualmente la cantidad recogida en el anexo I del presente convenio.

Artículo 23.- Gastos de Locomoción.- Los trabajadores que por motivo de su trabajo tengan que utilizar su propio vehículo al servicio de la empresa, percibirán por este gasto, la cantidad de 0,18 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 24.- Premio de Natalidad y Ayuda Familiar.- A cargo de la empresa y por cada nacimiento de un hijo del trabajador, aquella abonará a éste una gratificación de acuerdo a las cantidades especificadas en el anexo.

En caso de que ambos cónyuges trabajen en la misma empresa solamente será percibido por uno de ellos.

Las empresas abonarán en concepto de ayuda familiar las cantidades indicadas en el anexo, por cada hijo menor de edad que tenga el trabajador, abonándose solamente a uno de los cónyuges en caso de que ambos trabajen en la misma empresa, salvo en caso de viuda, separación matrimonial o invalidez de cualquiera de los progenitores.

### Capítulo V. Contratación

Artículo 25.- Contratación y Periodo de Prueba. La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento y a las específicas que marque el presente convenio.

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen a potenciar la contratación indefinida, contribuyendo a la mejora de la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo, reduciendo la temporalidad y rotación del mismo, respetando el principio de causalidad en la contratación.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Grupos I y II: 6 meses Grupos III y IV: dos meses Grupo V: un mes

Artículo 26.- Contrato de trabajo para la formación en alternancia, se regirá por lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen, así, las empresas afectadas por el presente convenio podrán concertar contratos para la formación y alternancia con una duración mínima de tres meses y máxima de dos años careciendo de periodo de prueba.

La retribución de este tipo de contratos será del 75% del salario fijado para este convenio para la categoría objeto de la formación durante el primer año y del 80% para el segundo año de la jornada máxima establecida en el convenio. En ningún caso la retribución del trabajador en formación podrá ser inferior a la mínima legal establecida en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 27.- Contrato de trabajo en prácticas. Los contratos en prácticas serán regulados por lo establecido en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen. Su





retribución que será la del salario fijado en este Convenio para la categoría objeto de las prácticas.

Artículo 28.- Contrato Temporal por Circunstancias de la Producción. Se podrá celebrar un contrato temporal por circunstancias de la producción, cuando se dé un incremento ocasional e imprevisible de las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere para ese momento, siempre que no responda a los supuestos del art. 16.1 del ET.

En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Todo lo no regulado en este artículo regirá el art. 15 del E.T.

Artículo 29.- Ceses y Preavisos: El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con la antelación mínima de 15 días naturales en los casos en los que la duración del contrato sea superior a seis meses. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese.

Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo, deberá preavisar con una antelación de 15 días y operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

### Capítulo VI. Mejoras sociales

Artículo 30.- Complemento de Incapacidad Temporal: En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo, la empresa abonará la cantidad necesaria hasta alcanzar el importe íntegro de la retribución mensual, gratificaciones extraordinarias y paga de beneficios que el trabajador viniera percibiendo, hasta un límite de 6 meses, aunque el trabajador fuera sustituido.

Artículo 31.- Póliza de Seguros: Las empresas afectadas por este Convenio quedan obligadas a suscribir a su cargo, en el plazo de un mes a contar desde su publicación en el B.O.P., y en beneficio de sus trabajadores, una póliza de seguros que cubra, con independencia de las legalmente establecidas, las siguientes contingencias y con las cuantías que se indican:

a) Fallecimiento de trabajador en accidente laboral. Se establece una indemnización de 30.000 euros en el periodo 2019-2023 a percibir por los herederos legales del trabajador fallecido que del mismo dependan, y de no existir, por sus herederos legales.

b) Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y, Gran Invalidez derivadas de accidente de trabajo. Se establece una indemnización de 30.000 euros durante la vigencia del convenio para los trabajadores que sean declarados afectados de una invalidez en esos grados.

### Capítulo VII. Régimen disciplinario

Artículo 32.- Faltas y Sanciones: 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.



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

#### Prescripción.

Las faltas de los trabajadores prescriben: A los diez días las leves, a los veinte días las graves y a los sesenta días las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La 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 sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun 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.

No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

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

#### Faltas Graves.

Se considerarán 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 del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, 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 y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

#### 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 en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en 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, así 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 de la Empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la 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 aquélla. Las denuncias se canalizarán a través de los representantes de los trabajadores.
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 al proceso productivo e imagen de la Empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
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.

16. Acoso sexual: es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Existen dos tipos de acoso sexual en el ámbito laboral:

**Chantaje Sexual:** cuando quien ejerce el acoso sexual utiliza la negativa o el consentimiento a dicha conducta como base a una decisión que repercute sobre el acceso de una persona al empleo, a la formación profesional, a la continuidad del contrato de trabajo, la promoción profesional, el salario, etc.

**Acoso Ambiental:** se produce cuando la persona que ejerce el acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador/a (ofensas verbales, comentarios de tipo sexual, etc.)

**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 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.

**Sanciones Máximas.**

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.ª Por Faltas Leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.ª Por Faltas Graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.ª 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.

### **Capítulo VIII Prevención de Riesgos Laborales**

Artículo 33.- Con el fin de evitar todo tipo de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales durante el trabajo, las empresas velarán por el cumplimiento de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y toda su normativa de desarrollo, especialmente en lo fijado por la evaluación de riesgos específica de su centro de trabajo, entregado los EPIS imprescindibles para la actividad laboral y muy considerablemente los que ayuden a evitar la propagación del COVID-19

Así mismo harán entrega de ropa de trabajo adecuada para el desarrollo de las tareas específicas de cada categoría o puesto de trabajo, sustituyéndola cuando se deteriore.

### **Capítulo IX. Comisión Paritaria**

Artículo 34.- Comisión paritaria.- Se crea la Comisión Paritaria como órgano de la interpretación y vigilancia en el cumplimiento del mismo. Esta Comisión estará formada por igual número



de representantes entre empresarios y trabajadores que hayan participado en las deliberaciones del convenio. La sede de esta comisión se fija en C/Doctor Ferrán 50, Polígono Industrial El Montalvo I (Salamanca).

La comisión estará formada por:

Valentín Castellanos González, Luciano Gómez González, Jairo Antonio Rodríguez Díaz y Lucio García Ventura.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

#### **GÉNERO NEUTRO**

En el texto del convenio colectivo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

Todos aquellos salarios reflejados en las tablas salariales, que no alcanzasen el SMI vigente en cada momento, las empresas afectadas por este convenio colectivo, complementarán la diferencia hasta alcanzarlo y siempre respetando las condiciones más beneficiosas para el trabajador.

### **Disposiciones finales**

#### **Primera**

Para todo cuanto no esté previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación Vigente.

#### **Segunda**

Este convenio ha sido concertado por la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y la Asociación de Empresarios de Marroquinería Guarnicionería de Salamanca.

Empresarios: A.E.M. y G., (3), Fdo.- José Luís Castellanos Torres, Fdo.- Luciano Gómez Sánchez, Fdo.- José Luís Castellanos García

Trabajadores: U.G.T.(2),Fdo.- Jairo Antonio Rodríguez Díaz, Fdo.- Lucio García Ventura.

Asesor: Antonio Beltrán Vaquero.



CATEGORÍA	Año 2019		Año 2020		Año 2021		Año 2022 provisional		
	Euros día	Euros Mes	Euros día	Euros mes	Euros día	Euros Mes	Euros día	Euros Mes	
<b>Personal Obrero</b>									
Oficial de 1ª	28.73	874.3	29.02	883.04	31.05	944.85	31.52	959.03	
Oficial de 2ª	27.6	840.22	27.88	848.62	29.83	908.02	30.28	921.64	
Oficial de 3ª	26.39	802.49	26.65	810.51	28.52	867.25	28.94	880.25	
Ayudante, especialista o peón	25.95	736.38	26.21	743.74	28.04	795.80	28.47	807.74	
Aprendiz de 2º año	25.62	779.48	25.88	787.27	27.69	842.38	28.11	855.01	
Aprendiz de 1º año	23.53	707.98	23.77	715.06	25.43	765.11	25.82	776.59	
<b>Personal Administrativo</b>									
Jefe de sección	32.17	978.79	32.49	988.58	34.76	1057.78	35.29	1073.65	
Jefe de negociado	28.69	872.8	28.98	881.52	31.01	943.23	31.47	957.37	
Cajero	28.06	844.81	28.34	853.26	30.32	912.99	30.78	926.68	
Oficial de 1ª	28.34	862.62	28.62	871.25	30.62	932.24	31.08	946.22	
Oficial de 2ª	27.25	829.02	27.52	837.31	29.45	895.92	29.89	909.36	
Auxiliar Administrativo	25.45	777.3	25.7	785.07	27.50	840.02	27.91	852.63	
<b>Personal Técnico no titulado</b>									
Encargado general de Fábrica	32.17	978.79	32.49	988.58	34.76	1057.78	35.29	1073.65	
Encargado de sección	28.96	880.96	29.25	889.77	31.30	952.05	31.77	966.33	
Dibujante delineante	28.91	879.09	29.2	887.88	31.24	950.03	31.71	964.28	
Maestro guarnicionero	26.18	796.2	26.44	804.16	28.29	860.45	28.72	873.36	
<b>Empleados mercantiles</b>									
Encargado Jefe de compras	31.77	976.13	32.09	985.89	34.34	1054.90	34.85	1070.73	
Encargado Jefe de ventas	30.75	935.29	31.06	944.64	33.23	1010.76	33.73	1025.93	
Jefe de almacén	28.91	878.22	29.2	887	31.24	949.09	31.71	963.33	
Viajante	25.54	777.3	25.8	785.07	27.61	840.02	28.02	852.63	
Dependiente de almacén	25.54	777.3	25.8	785.07	27.61	840.02	28.02	852.63	
<b>Personal Subalterno</b>									
Chófer	25.54	777.3	25.8	785.07	27.61	840.02	28.02	852.63	
Almacenero, Ordenanza, Basurero	25.54	777.3	25.8	785.07	27.61	840.02	28.02	852.63	
Personal de limpieza	Según convenio colectivo provincial de limpieza de edificios y locales								

### ANEXO I

#### TABLA SALARIAL

Concepto	2019	2020	2021	2022 Provisi
Plus transporte	58.8	59.39	63.55	64.50
Premio Natalidad	65.02	65.67	70.27	71.32
Ayuda familiar	7.63	7.71	8.25	8.37