En Palma de Mallorca, a cuatro de agosto de dos mil seis.

PARTES SIGNATARIAS

Por AFEDECO
El Presidente
Bartolomé Servera Jaume

Por FTCHTJ-UGT
El Secretario General
Antonio Copete González

Por PIMECO
El Presidente
Pedro Ferrer Dupuy

Por FECOHT-CC.OO.
La Secretaria General
Ángeles Sánchez Úbeda

Por PIMEEF-Ibiza/Formentera
Eliseo García Florez

Por U.S.O
S. General Comercio
Juana de la Cruz López

Por ASCOME-PIME MENORCA
Jordi Bosch Morla

COMISIÓN NEGOCIADORA:

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

REPRESENTACIÓN SINDICAL

— o —

Num. 17912

Resolución de la Directora General de Trabajo, de fecha 29-09-2006, por la que se hace público eI Convenio Colectivo de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias Afines de la CAIB.

Referencia: DGT/JP/mpu
Ordenación Laboral-Convenios Colectivos
Expediente: CC. TA 30/027 (Libro III)
Código del convenio: 07/00225

Visto el texto citado en el asunto, de acuerdo con el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y el art. 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999 de 13 de enero (BOE del 14.1.99);

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio, en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOIB.

La Directora General de Trabajo,
Margalida G. Pizà Ginard

Palma, 29 de septiembre de 2006

En Palma de Mallorca, a 20 de marzo de 2006, se reúnen FITEQA-CC.OO., representada por A. Guillermo Coll Pol, D.N.I. 41.204.389, y por D. Miguel Sánchez Barnés D.N.I. 43.009.085 y la FIA (Federación de Industrias Afines) de UGT representada por Dña. Rosario García puertas D.N.I. 33.865.059 y la ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE MARROQUINERIA Y CONFECCIÓN EN PIEL E INDUSTRIAS AFINES DE BALEARES, representada por D. Antonio Muntaner Martorell, D.N.I. 78.187.369 y D. Bartolomé. Martorell Bestard, D.N.I. 78.179.288 y D. Gerardo Jofre González-Granda, D.N.I. nº 43.075.267 y acuerdan lo siguiente:

1º Constituir la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector Marroquinería, confección Prendas en Piel e Industrias afines de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, cuya vigencia expiró el 31-12-2005, habiendo sido denunciado oportunamente por CC.OO.

2ª Reconocerse recíprocamente legitimación y capacidad para negociar dicho Convenio Colectivo de eficacia general.

3º Mantener al menos una reunión semanal a fin de intentar llegar a acuerdo lo antes posible.

Y firman los asistentes en el lugar y fecha indicado.

En Palma de Mallorca a 8 de septiembre de 2006, se reúnen FITEQA CC.OO. representada por D. Guillermo Coll Pol, con DNI nº 41.204.378 y por D. Miguel Sánchez Barnés con D.N.I. nº 43.009.085 y la FIA (Federación de Industrias Afines) de UGT representada por Dña. Rosario García Puertas con D.N.I. nº 33.865.059, y la Asociación de Empresarios de Marroquinería y Confección en Piel e Industrias Afines de Baleares representada por D. Antonio Muntaner Martorell con DNI nº 78.187.369 y D. Bartolomé Martorell Bestard con DNI nº 78.179.288, y D. Gerardo Jofre Gonzalez-Granda con D.N.I. nº 43.075.267, y ante la imposibilidad de cumplimentar en plazo el requerimiento de la Conselleria de Treball i Formacio de introducir determinadas correcciones y enmiendas a la solicitud de registro, deposito y publicación del Convenio Colectivo del sector de Marroquinería, confección en prendas de piel e industrias afines de Baleares, debido a programación de vacaciones y la propia inhabilidad del mes de agosto, se constituye de nuevo la referida comisión negociadora, acordando lo siguiente:

1º.- Aprobar el nuevo texto articulado del Convenio Colectivo de Marroquinería, Confección en Prendas de Piel e Industrias Afines de Baleares, que tendrá una vigencia de 1 de Enero de 2006 a 31 de Diciembre de 2008, incorporando al mismo las correcciones a las deficiencias expuestas por la Autoridad Laboral en escrito de 26 de julio de 2006 y, en consecuencia, proceder a la nueva firma del texto articulado del referido Convenio Colectivo que incorpora el resultado de tal corrección.

2º.- Designar a D. Gerardo Jofre González-Granda con D.N.I. nº 43.075.267 para, en nombre de la referida Comisión Negociadora, instar el deposito y la inscripción y publicación del presente Convenio Colectivo ante la Autoridad Laboral competente.

Y firman los asistentes en el lugar y fecha indicado.

ARTICULO PRELIMINAR:

Han negociado y suscrito el presente convenio colectivo, en representación de la parte social, la FITEQA-CC.OO. (Federación de Industrias Textiles, Confección y Afines) y la FIA (Federación de Industrias Afines) de UGT; y, en representación de la parte empresarial la Asociación de empresarios de Marroquinería y confección en piel e industrias afines de Baleares, que representan, según lo dispuesto en el artículo 88.1 del vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la mayoría absoluta de los representantes electivos de los trabajadores y de las empresas, respectivamente.

CAPITULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

Sección primera:
OBJETO, CARÁCTER Y LEGISLACIÓN SUPLETORIA

ARTÍCULO 1.- Objeto.- El presente Convenio Colectivo tiene como objeto la regulación de las condiciones de trabajo y de productividad en las empresas de Cueros Repujados, Marroquinería, Estucaría, Cinturones, Ligas y Tirantes, Correas de Reloj, Guarnicionería, Talabartería y Artículos de Deporte en piel, Artículos de Viaje y Botería, fabricación de bolsos, guantería, peletería, confección prendas de piel, zapatillas de piel, y objetos complementarios, así como la mejora del nivel de vida de los trabajadores y el incremento de la productividad, complementando y mejorando en los extremos que se recogen las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra disposición análoga vigente en la actualidad aplicable a las industrias de que se deja hecha mención.

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

ARTÍCULO 3.- Legislación supletoria.- En lo no previsto por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación general, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación.

Sección segunda:
ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

ARTÍCULO 4.- Ámbito territorial.- El ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo comprende la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

ARTÍCULO 5.- Ámbito funcional.- El articulado de este Convenio obliga a todas las empresas dedicadas a las actividades relacionadas en el artículo 1º-. con excepción de aquellas empresas que tengan Convenio propio o estén acogidas a otros Convenios Colectivos vigentes.

ARTÍCULO 6.- Obligación total.- Las empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo señalado en el artículo siguiente de este Convenio Colectivo sobre el ámbito personal.

ARTÍCULO 7.- Ámbito personal.- Comprende el Convenio a la totalidad de los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional, así como el personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas de aquellas, con las excepciones señaladas en los artículo 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sección tercera
COMPENSACIÓN, ABSORBIBILIDAD Y GARANTÍA "AD PERSONAM"

ARTÍCULO 8.- Naturaleza de las condiciones pactadas.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

ARTÍCULO 9.- Compensación.- Las condiciones pactadas compensan en su totalidad a las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

ARTÍCULO 10.- Absorbibilidad.- Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel de éste. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

ARTÍCULO 11.- Garantía "Ad personam".- Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del pacto en su contenido, manteniéndose estrictamente "ad personam".

CAPÍTULO SEGUNDO
VIGENCIA, DURACIÓN Y CONDICIONES ECONÓMICAS

Sección primera:
VIGENCIA Y DURACIÓN

ARTÍCULO 12.- Vigencia y duración.- El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOIB, excepto en lo que se refiere a las condiciones económicas, que tendrán vigencia desde el 1 de enero de 2006, y su duración será de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2008.

ARTÍCULO 13.- Denuncia.- Serán competentes para denunciar el Convenio cualquiera de las partes que lo suscriben.

La denuncia deberá presentarse con una antelación mínima de tres meses a la terminación del Convenio por escrito a la otra parte, remitiendo la copia ala autoridad laboral competente.

Sección segunda:
CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 14.- Tablas salarial y cláusulas de revisión salarial.-

1.- Incremento salarial año 2006, será del 2´3% sobre los salarios de la tabla correspondientes al año 2005 incorporada en el anterior convenio colectivo, una vez aplicada la revisión salarial prevista en dicho anterior convenio.

Para los años 2007 y 2008, con efectos del 1 de enero de cada uno de esos dos años, incremento de las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre anterior en el IPC previsto para cada año más un 0,30%.

2. Cláusula de revisión salarial: Cada uno de los años de vigencia del convenio se revisarán las tablas salariales en el porcentaje que el IPC real exceda al IPC previsto, con efectos desde el 1 de enero de cada año.

3. Las empresas que en calidad de usuarias ocupen a trabajadores de ETTs se obligan a que el contrato de puesto a disposición garantice que estos tengan, en jornada ordinaria y para actividad normal, las mismas retribuciones y condiciones que en la empresa usuaria correspondan a los trabajadores en plantilla del mismo puesto a ocupar.

ARTÍCULO 15.- Cotización a la Seguridad Social e Impuestos.- Las partes contratantes se comprometen a la inclusión en nóminas y, en su caso, a la cotización de la Seguridad Social y pago de impuestos que les correspondan, conforme a la normativa legal, de la totalidad de los conceptos salariales que se satisfacen en las empresas.

ARTÍCULO 16.- Régimen salarial.- Independientemente de otros conceptos, la cuantía del salario base Convenio por categorías profesionales y con carácter de mínimo se especifica en la Tabla de remuneraciones del presente Convenio Colectivo y se percibirá durante todos los días del año. Cuando el salario mínimo interprofesional supere el salario base Convenio, ambos en cómputo anual, el nuevo Salario Mínimo interprofesional pasará a constituir el nuevo Salario Base Convenio a todos los efectos, asimismo en cómputo anual.

ARTÍCULO 17.- Trabajo nocturno.- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario originario. Se prohibe la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por la Autoridad Laboral.

ARTÍCULO 18.- Trabajo a domicilio.- Para el cálculo de tarifas de remuneración de obra en el trabajo a domicilio, se tendrá en cuenta el Salario Base

ARTICULO 19.- Enfermedad común y accidente no laboral. - En los supuestos Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que dé lugar a baja de duración inferior a 21 días, las empresas abonarán un complemento de los pagos de la Seguridad Social, en los casos en que estos procedan, en las circunstancias y cuantías siguientes:

Cuando las horas reales trabajadas en el mes anterior a la baja, computadas individualmente, supongan respecto a las horas teóricas del mismo mes:

-Un 98%, se abonará un complemento de hasta el 100% del salario real.

-Un 97,5%, se abonará un complemento de hasta el 90% del salario real.

-Un 97% se abonará un complemento de hasta el 80% del salario real.

-Un 96,5%, se abonará un complemento de hasta el 70% del salario real.

A efectos de este artículo se consideran horas reales las empleadas por los representantes legales de los trabajadores en el ejercicio de su representación, las de huelga legal, las vacaciones y las de maternidad y lactancia.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que dé lugar a una baja de duración igual o superior a 21 días, las empresas abonarán un complemento a los pagos de la Seguridad Social que alcanzará el 100% del salario real. Este complemento será abonado desde el primer día de la baja hasta el día del alta.

ARTÍCULO 20.- Anticipos.- El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

ARTÍCULO 21.- Aumentos periódicos por tiempo de servicio.- Los aumentos retribuidos periódicos por tiempo de servicio en la empresa, consistirán, para todos los grupos de personal, en nueve trienios del 3% cada uno sobre Salario Base Convenio, vigente en cada momento. El cómputo de la antigüedad del período de servicio como aprendiz o aspirante se realizará tomando como punto de partida la fecha de entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción aprobada por la Ley 8/80 de 10 de Marzo, es decir, el 15 de Marzo de 1.980, y no implicará liquidaciones complementarias de períodos pasados.

ARTÍCULO 22.- Gratificaciones extraordinarias.- Consistirán en el importe de:

Treinta días la de julio.

Treinta días la de Navidad.

Para su cálculo se computarán las cantidades resultantes de los conceptos de salario base del Convenio vigente en cada momento y antigüedad en su caso, devengadas en cada categoría profesional.

Deberán ser percibidas antes de las fechas 15 de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

Ambas gratificaciones, en su total cuantía, serán percibidas por aquellos trabajadores que se encuentren prestando Servicio Militar o Prestación Social Sustitutoria, siempre y cuando al incorporarse al mismo figuren como trabaja-

dores fijos en la plantilla de la empresa y tengan una antigüedad de dos o más años en la misma.

ARTÍCULO 23.- Participación en beneficios.- La participación en beneficios se fija en un 9% sobre las cantidades que en cada momento constituyan el salario base Convenio, gratificaciones extraordinarias y antigüedad correspondiente en su caso.

ARTÍCULO 24.- Absentismo.- El primer año de vigencia del Convenio (2006) se establece el abono de un 0,1% del salario real anual siempre que el índice de absentismo individual no exceda del 9% de las horas trabajadas cada mes, computándose por mensualidades vencidas y proporcionalmente al 0,1% y con abono en el mes de Enero siguiente.

Para el cómputo del absentismo de este artículo se entenderán horas realmente trabajadas: el crédito de horas sindicales, las de huelga legal, las vacaciones, las de baja por maternidad, las de I.T. de larga duración (igual o superior a 21 días), las I.T. por accidente laboral y enfermedad profesional, los permisos del artículo 53, el punto a) del artículo 54 y el punto 5 del artículo 64, todos ellos del Convenio Colectivo.

Si el índice de absentismo en cómputo anual baja en la empresa al menos un 10% sobre el índice de absentismo del año anterior, se consolidará el derecho para el siguiente año y así sucesivamente, y la cantidad abonada pasará a formar parte del salario real.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores se reunirán para comprobar y estudiar cómo el índice de absentismo disminuye; en las Empresas donde no existiera representación de los trabajadores la Dirección justificará los datos al conjunto de la plantilla.

ARTÍCULO 25.- Horas extraordinarias.- De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, y cumpliéndose los requisitos que en el mismo se determinan, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 horas al año; se podrá pactar en el seno de cada empresa, entre la Dirección y lar representación de los trabajadores, el valor de las horas extraordinarias; en ausencia de pacto, se optará entre abonar las mismas con el 75% de incremento sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuidos incrementados al menos en el porcentaje antes indicado. Se informará periódicamente y como mínimo cada tres meses de las realizadas al Comité de Empresas o delegados de personal.

ARTÍCULO 26.- Horas extraordinarias estructurales.- A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento. Todo ello siempre que no pueda ser sustituido por contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la Ley. Se notificará mensualmente el número de horas estructurales realizadas a la autoridad laboral conjuntamente por la empresa y por el Comité o delegados de personal.

ARTÍCULO 27.- Gastos de desplazamiento y manutención.- Cuando por orden de la Empresa venga obligado el trabajador a pernoctar o realizar gastos de manutención fuera de la Empresa, le serán abonados por ésta, previa justificación de los mismos, y correspondientes, salvo excepción también justificada, a los de un hotel de tres estrellas.

Los desplazamientos de ida y vuelta serán también por cuenta de la Empresa, en primero o segunda clase, a juicio de la misma.

ARTÍCULO 28.- Desgaste de herramientas.- Cuando la empresa no aportase las herramientas, el trabajador, previa justificación, percibirá de la empresa los gastos razonables que haya desembolsado para la adquisición de las mismas.

Lo anterior se entiende que es para las nuevas compras que se efectúen a partir de la vigencia del presente Convenio.

ARTÍCULO 29.- Cláusula de fidelización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato de trabajo..- El/a trabajador/a que solicite la extinción del contrato por voluntad propia, antes de cumplir los 66 años y lleve como mínimo quince años ininterrumpidos de servicio en la empresa tendrá derecho por una sola vez a un premio no absorbible por otros premios voluntarios, a razón de:

Sesenta años: 5,5 meses de salario base Convenio.
Sesenta y un años: 5 meses de salario base Convenio
Sesenta y dos años: 4,5 meses de salario base Convenio.
Sesenta y tres años: 4 meses de salario base Convenio.
Sesenta y cuatro años: 3,5 meses de salario base Convenio
Sesenta y cinco años: 3 meses de salario base Convenio.

ARTÍCULO 30.- Póliza de seguros.- La empresa abonará la suma de 5´50 euros anuales como mínimo a cada trabajador de la misma, por la suscripción de una póliza de seguros que cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente, cuya suscripción será exclusivamente a cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad anteriormente indicada justificar debidamente ante la empresa la formalización de la póliza.

ARTÍCULO 31.- Cláusula de inaplicación salarial.- El incremento salarial pactado en el presente Convenio podrá no aplicarse en todo o en parte únicamente en el caso de Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Sólo se considerará dañada esta estabilidad económica cuando la aplicación del incremento pueda causar daños irreparables en la economía de la Empresa según las previsiones.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad la Empresa deberá formular la petición ante los Representantes de los Trabajadores en el plazo máximo de 30 días desde la entrada en vigor del Convenio Colectivo. De no existir Representantes de los Trabajadores, la Empresa formulará directamente la petición a la Comisión Paritaria, acompañando en todo caso la siguiente documentación:

a.- Memoria justificativa de la solicitud y plan de viabilidad, y medidas adoptadas anteriormente para evitar esta situación.

b.- Documentación que acredite la causa invocada sobre la que necesariamente figurará la presentada por la Empresa ante los organismo oficiales (Ministerio de Hacienda, Registro Mercantil etc.) referida a los tres últimos ejercicios.

c.- Propuesta salarial alternativa y posible pacto de recuperación. Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de 15 días que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Empresa, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio o árbitro designado de común acuerdo, que será competentes para resolver en definitiva y en su caso fijar las condiciones salariales alternativas.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzado por los Representantes de los Trabajadores y la Empresa, los alcanzados por la Comisión Paritaria y los aludos arbitrales serán irrecurribles y ejecutivos.

No se podrán acoger a esta medida las Empresas que lo hubieran hecho durante 2 años consecutivos o 3 alternos durante un período de 5 años, salvo acuerdo entre Empresa y Trabajadores.

CAPITULO TERCERO
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 32.- Organización del trabajo.- Sobre este particular se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Comisión Paritaria en este Convenio y lo dispuesto en la Cláusula Adicional de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 33.- Actividad normal.- La actividad normal podrá ser exigida por la empresa a la totalidad del personal.

ARTÍCULO 34.- Rendimiento pactado e incentivos.

1.- El rendimiento normal, que se corresponde con la denominada actividad normal, es el rendimiento mínimo exigible, y la empresa podrá exigirlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

2.- Para establecer incentivo debe partirse del rendimiento mínimo exigible, siendo ello facultad de la Empresa.

3.- El rendimiento normal establecido por la empresa, de acuerdo con los estudios y organización del trabajo que éste realiza, de no ser aceptados por sus trabajadores, se someterá a juicio y conocimiento de la Comisión Paritaria, que dictará, previos los informes que estime pertinentes, el correspondiente inerme.

4.- La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinada por el salario base Convenio y la antigüedad que corresponda en cada caso.

5.- Los incentivos podrán ser: Colectivos (sección, grupo, etc.), o individuales, según determine la empresa de acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

6.- Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo no sea fácilmente medible, como suele suceder con determinados mandos, personal administrativo, de servicios auxiliares, de almacenamiento de mercancía y manufacturas, etc. y en general, todo el personal que percibe mensualmente su remuneración, establecerá en el caso de implantarse sistemas de productividad en la empresa, un sistema de valoración indirecta de cargas de trabajo.

7.- Una vez establecido el sistema de incentivos, las empresas podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo a actividad óptima superen el 50% de las señaladas como rendimiento mínimo exigible.

8.- Las empresas podrán limitar, reducir proporcionalmente, incluso suprimir los incentivos en forma individual a todos aquellos trabajadores que por falta de aptitud, atención, interés, o por cualquier otras causas de índole subjetiva no obtuvieran el debido rendimiento, perjudicaren ostensiblemente la cali-

dad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicadas al caso, recabando informe no vinculante al respecto de los Comités de empresa o Delegados de personal, previamente a la toma de tal decisión.

9.- Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general, por secciones u obreros, previa información a los representantes del personal, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por falta o disminución del trabajo en la empresa. En tales puestos, los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al salario base del Convenio, más los aumentos que en cada caso les correspondan, por antigüedad.

ARTÍCULO 35.- Obligaciones de la Empresa.- Son obligaciones de la Empresa:

1.- Limitar hasta un máximo de diez semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

2.- Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de los trabajadores, que se expresará a través del Comité de Empresa, y en caso de que éste no estuviera constituido, por una comisión integrada por los siguientes miembros:

a) El o los delegados de personal.

b) Dos operarios cualificados, uno con más de diez años de antigüedad en la empresa, el más antiguo si ninguno llevara diez años de antigüedad, elegido por los trabajadores.

El Comité de Empresa o la Comisión, en su caso, redactará un acta de conformidad con los acuerdos razonados de los tiempos examinados.

3.- En caso de existencia de acuerdo, éste será de aplicación en los términos que se expresen en el mismo.

4.- En los casos de desacuerdo y en el plazo de veinte días laborales, elevar los estudios técnicos y de tarifa a la Comisión Paritaria del Convenio para el informe preceptivo, previa a la presentación ante la Jurisdicción Social.

5.- En los casos de disconformidad previstos en el apartado segundo de este artículo, se liquidarán las diferencias resultantes de acuerdo con la resolución pertinente desde la fecha de implantación del sistema.

CAPITULO CUARTO
CLASIFICACIONES PROFESIONALES

ARTÍCULO 36- Clasificaciones profesionales.- Se adoptan como clasificaciones profesionales las establecidas en las tablas salariales adjuntas a este Convenio Colectivo sin perjuicio de lo recogido en la Disposición Adicional Segunda.

CAPÍTULO QUINTO
CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 37- Formalización.- La contratación de todos los trabajadores en función de las diversas modalidades legalmente establecidas, deberá hacerse por escrito.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legalmente establecida. Los contratos en fraude de Ley se considerarán indefinidos a todos los efectos.

ARTÍCULO 38.- Reconocimiento médico.- Los aspirantes a plaza deberán someterse a reconocimiento médico.

Las empresas podrán someter a los aspirantes a las pruebas prácticas y psicotécnicas que consideren conveniente para comprobar su grado de preparación

ARTÍCULO 39.- Período de prueba.- El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba para cada grupo de personal y que se detalla a continuación:

a) Personal directivo y titulado: seis meses
b) Personal técnico no titulado: tres meses
c) Personal administrativo: treinta días
d) Personal de oficio: quince días
e) Personal no cualificado: catorce días

ARTÍCULO 40.- Actividad concurrente.- Se prohíbe de forma expresa a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio la realización de obra o trabajo por cuenta propia o ajena, complementario de los que figuren en su contrato, si tales actividades, por pertenecer a cualquiera de las incluidas en la Reglamentación Nacional del Trabajo para las Industrias de Cuero Repujados, Marroquinería y Estuchería, Cinturones, Ligas y Tirantes, Correas de Reloj, Artículos de Viaje y Botería, fabricación de bolsos, cordobanes, objetos complementarios, albardonería y látigos, supusieran actos de concurrencia o colaboración con quienes las hagan.

ARTÍCULO 41.- Pluriempleo.- Ante el grave problema que supone el nivel de desempleo en el Sector, ambas partes acuerdan procurar evitar que los puestos de trabajo de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo sean ocupados por trabajadores que ya estén ocupando simultáneamente otros puestos de trabajo en otras empresas.

ARTÍCULO 42.- Ceses y plazos de preaviso.- El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá avisar a ésta, cuando menos, con una antelación de los siguientes plazos:

a) Personal directivo y técnico titulado: dos meses
b) Personal técnico no titulado y administrativo: un mes
c) Resto del personal: quince días

ARTÍCULO 43.- Contratos temporales.- En desarrollo de lo establecido en el apartado b) de la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se podrá concertar con los trabajadores que en la fecha de concertación del nuevo contrato estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los formativos y los contratos de “fomento de empleo” y de “lanzamiento de nueva actividad”.

En el supuesto de que no se produzca la renovación de los contratos temporales, se indemnizará por la empresa el trabajador con el importe de seis días por año trabajado. Se respetarán las condiciones más beneficiosas reconocidas por la legislación vigente.

ARTÍCULO 44.- Contrato para la Formación .-

1.- Se podrá concertar dicho contrato con las personas mayores de 16 años de edad y que no superen la edad máxima prevista legalmente en cada caso que, al propio tiempo que trabajan, adquieren los conocimientos necesarios para el desempeño de un oficio en la industria de la piel, admitidos mediante el contrato especial y registrado.

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

3.- Supeditando la cantidad y rendimiento en el trabajo a la calidad de la obra realizada y a la enseñanza efectiva de un oficio, que constituye la razón de ser del formante, señaladamente se descarta la práctica de incentivos individuales que exijan un rendimiento no apto para las condiciones físicas y experiencia profesional del contratado; de modo correlativo, éste deberá aportar el esfuerzo e interés necesario a su formación profesional y acceso a la categoría superior.

4.- La formación finalizará obligatoriamente mediante la superación de una prueba de aptitud que acredite la suficiencia necesaria para el desempeño de la categoría correspondiente. Dicha prueba podrá solicitarse voluntariamente por el formante que haya cumplido los 17 años y lleve, como mínimo, un año de contrato en la empresa.

5.- La prueba de aptitud tendrá un carácter esencialmente práctico y se rendirá ante un tribunal constituido en el seno de la empresa y formado por dos representantes de la misma, dos representantes de los trabajadores y el oficial de primera de mayor antigüedad de la especialidad sobre la que verse el examen.

6.- Superada la prueba de aptitud, el formante que no hubiera cumplido los 18 años percibirá el salario que viene percibiendo, incrementado en el 75% de la diferencia entre dicho salario y el de oficial de tercera. El formante aprobado con 18 años, pasará a oficial de tercera y, en caso de no existir vacante de esta categoría, percibirá el salario correspondiente al trabajador mayor de 18 años, incrementado en el 75% de la diferencia entre dicho salario y el de oficial de tercera.

7.- En todo caso el formante percibirá al menos el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

8.- La duración del contrato será como máximo de tres años.

9.- En todo caso será de aplicación al contrato de formación, en especial en lo no previsto en este artículo, las normas de derecho necesario no disponibles previstas en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 45.- Contrato en prácticas.- Los trabajadores/as con contrato de trabajo en prácticas percibirán, como mínimo, una remuneración equivalente al 75% del salario establecido en las tablas para la categoría para la que se encuentren realizando las prácticas.

ARTÍCULO 46.- Contrato Eventual por circunstancias de la producción.-

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

Atendiendo a las características y circunstancias temporales de la actividad del sector, estos contratos podrán tener una duración máxima de 9 meses, continuos o discontinuos, dentro del período de 12 meses desde que se realizó el contrato.

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

ARTÍCULO 47.- Contrato indefinido a tiempo parcial.- El contrato a tiempo parcial de carácter indefinido es aquel que se concierta expresamente para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la Empresa y se regulará por lo dispuesto en la Ley 10/1994 y normas que la desarrollan y por lo establecido en este artículo.

a) Tendrá una jornada anual mínima de 1.000 horas de trabajo efectivo.

La distribución de estas horas se realizará de tal manera que al menos durante 190 días se asegure el alta del trabajador/a en la Empresa.

En el supuesto de que se dicten normas que regulen específicamente esta materia, se estará a dicha normativa.

b) Se formalizará por escrito con indicación de los meses en que pueda ser alta o baja, en base al ritmo histórico o previsible de la actividad de la Empresa.

c) Las Empresas establecerán listas, por secciones y puestos de trabajo, de trabajadores afectos a esta modalidad de contratación, a los efectos de determinar el orden de llamamiento de los mismos para cada sección y puesto de trabajo, que se formalizarán por escrito, con una antelación mínima de diez días.

En el caso de que el trabajador no acuda al llamamiento, sin justa causa, se producirá la baja automática del trabajador en las listas, extinguiéndose el contrato a todos los efectos.

De las listas y del escrito de llamamiento se dará traslado a los representantes de los trabajadores en el seno de Empresa.

d) La Empresa comunicará por escrito la conclusión anual de la temporada.

En los meses que en el contrato se indican como reincorporación, la Empresa deberá notificar al trabajador la fecha en que se producirá ésta o la no incorporación si careciese de pedidos, a fin de documentar la tramitación del procedimiento adecuado.

ARTICULO 48 –Contrato para obra o servicios determinados.- Es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

ARTICULO 49- Cláusulas individuales en los contratos de trabajo.- Todas aquellas cláusulas de un Contrato de Trabajo que vayan en contra de los acuerdos del Convenio Colectivo de Empresa o de sector, o de la legislación general, se considerarán nulas a todos los efectos.

CAPÍTULO SEXTO
JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, SERVICIO MILITAR Y PRESTACIÓN SOCIAL SUSTITUTORIA

ARTÍCULO 50.- Jornada.- La jornada de trabajo será en cómputo anual de 1.768 horas de trabajo efectivo. Se respetarán las condiciones particulares más beneficiosas y se acordarán en el seno de cada Empresa, por el empresario y la representación legal de los trabajadores, los horarios dentro de los límites señalados.

En los casos del personal técnico, directivo, mandos intermedios y operarios cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, podrá prolongarse la jornada diaria el tiempo estrictamente preciso, sin perjuicio del pago de dicho tiempo con carácter extraordinario.

Por circunstancias del mercado, acumulación de tareas y/o falta o exceso de pedidos, las empresas y los representantes legales de los trabajadores podrán pactar una distribución irregular de la jornada a lo largo del año hasta un máximo de 10 y un mínimo de 6 horas diarias, respetando siempre el descanso entre jornadas.

ARTÍCULO 51.- Vacaciones.- Todo el personal, cualquiera que sea su categoría, que preste sus servicios en empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, disfrutará, en concepto de vacaciones, de treinta día naturales ininterrumpidos, sin perjuicio de los acuerdos o pactos que sobre el particular puedan adoptar las empresas y los representantes de los trabajadores, siempre y cuando lleve un año consecutivo al servicio de la empresa.

El personal que lleve menos de un año, disfrutará de los días que proporcionalmente le correspondan en razón del tiempo de permanencia en la misma; el trabajador o trabajadora que por decisión de la empresa viera prolongado su período de vacaciones, aún no llevando un año en la misma, percibirá los haberes correspondientes al período de vacaciones disfrutado totalmente, a cargo de la empresa.

Las vacaciones se iniciarán en lunes siempre que no sea festivo, y serán retribuidas con el salario correspondiente a actividad normal, en su caso incrementado en la cantidad obtenida de promediar los incentivos de producción devengados durante las trece últimas semanas (equivalente a tres meses).

En caso de coincidir al iniciarse las vacaciones en la empresa con baja por enfermedad, accidente laboral o maternidad, de un trabajador o trabajadora, el disfrute de las mismas se pospondrá, caducando dicho derecho en su caso el 31 de diciembre del correspondiente año.

ARTÍCULO 52.- Excedencia por maternidad.- En los casos de excedencia solicitada por maternidad, cuando el período solicitado sea de 1 a 3 años habrá de ser concedida por la empresa con reserva del puesto de trabajo y ejercida por el trabajador o trabajadora interesado dentro de los 60 día siguientes al alumbramiento.

Cuando se solicite el reingreso dentro de los 90 días anteriores a la fecha de su vencimiento, será readmitido o readmitida en el plazo máximo de 3 meses a partir de la fecha del vencimiento de la excedencia, y la empresa le comunicará su reingreso por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su reingreso.

ARTÍCULO 53.- Permisos.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dos días en los casos de nacimiento de hijo y en los de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y cuatro días en caso de que sea necesaria un desplazamiento al efecto.

b) Un día por traslado del domicilio habitual.

c) Un día por boda de un hijos o padres.

d) Un día por boda de un hermano, pero sin percibo de remuneración.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal en las condiciones establecidas el la letra D) del número 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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

g) Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de la jornada contempla en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este mismo derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

h) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 de la Ley de Procedimiento Laboral.

i) Quince días naturales remunerados en caso de matrimonio, pudiendo el trabajador optar por una ampliación de hasta cinco días de esta licencia sin remuneración.

Lo regulado en el presente artículo se aplicará con los mismos limites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del certificado del registro de Uniones de Hecho o, sí este no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de Hecho de la persona causante del permiso acompañada de un certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente

ARTÍCULO 54.- Licencia por estudios.-

a) Las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios estarán obligadas a otorgar a los mismos las licencias necesarias para que puedan concurrir a exámenes en las convocatorias del correspondiente centro pero previa justificación de los interesados de tener formalizada matrícula. Esto es aplicable para la obtención del permiso de conducir.

b) Cuando la correspondiente convocatoria a examen se refiera a la obtención del título profesional de la actividad realizada en la Empresa, dichos trabajadores tendrán derecho a la percepción de la retribución correspondiente del salario base y antigüedad, en su caso, durante el período de duración de la licencia.

c) Perderán tal derecho quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas de que se encontraren matriculados, considerándose como suspensos a estos efectos en aquellas en las que no se hubiesen presentado a examen sin causa justificada. También producirá la privación de estos beneficios la no aprobación de una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

d) Los permisos que por estos conceptos utilicen los trabajadores no podrán ser descontados de las vacaciones anuales que les correspondan.

ARTÍCULO 55.- Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto.- En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a una suspensión de una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesas siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante la anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse en el periodo de descanso de la maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y/o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la decisión judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditada por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con lo límites señalados.

En los casos de disfrute simultaneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que las partes determinen.

En los supuestos de adopción Internacional, cuando sea necesario el desplazamiento del los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción .

CAPÍTULO SÉPTIMO
FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 56.- Faltas leves.- Son faltas leves:

1.- Faltar un día al trabajo sin causa justificada

2.- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.

3.- Abandonar el puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo, sin permiso.

4.- Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.

5.- La inobservancia de los Reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.

6.- La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos.

7.- La falta de limpieza personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la Empresa.

8.- No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y Medicina de Empresa.

ARTÍCULO 57.- Faltas graves.- Son faltas graves:

1.- La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes.

2.- La falta de dos días al trabajo durante le período de un mes, sin causa justificada.

3.- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social y Medicina de Empresa.

4.- El incumplimiento de las normas generales y las de este Convenio Colectivo, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.

5.- La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.

6.- La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo.

7.- El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles del trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

8.- Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.

9.- La suplantación activa o pasiva de la personalidad.

10.- La embriaguez o toxicomanía no habitual durante el trabajo

ARTÍCULO 58.- Faltas muy graves.- Son faltas muy graves:

1.- La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.

2.- La falta al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses, sin causa justificada.

3.- Más de 12 faltas de puntualidad en un período de seis meses o de 25 en un período de un año.

4.- La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la Empresa, y el hurto o el robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros, durante la dependencia de la misma, o durante el desempeño de trabajo o servicios por cuanta de la Empresa.

5.- El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

6.- La indisciplina o desobediencia a la órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma, cuando revista especial gravedad.

7.- La participación directa o indirecta en la comisión de delito, calificado como tal en el Código Penal.

8.- La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa, fingida en su curación.

9.- La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo.

10.- El abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la Empresa.

11.- La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.

12.- La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la Empresa dentro o fuera de la jornada de trabajo.

13.- Las relacionadas en el Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.

14.- Pasar a prestar servicio a otra competidora no estando autorizado; el revelar secretos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos , ofender grave y públicamente a la Empresa, directivos o compañeros/as de trabajo.

15.- El abuso de autoridad por parte de los jefes. El que lo sufra lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa, en un plazo no superior a quince días naturales, para que instruya el oportuno expediente.

El expediente deberá quedar concluido en el plazo de un mes a partir de la fecha de la notificación de la parte interesada.

16.- Las infracciones al presente Convenio Colectivo cometidas por las Empresas serán sancionables por la Autoridad Laboral competente.

17.- El acoso sexual. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa o de los representantes de los trabajadores. La apertura de expediente contradictorio se producirá a partir de la denuncia presentada.

La valoraciones de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre recurribles ante la jurisdicción social competente.

ARTÍCULO 59.- Sanciones.- Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

-. Por falta leve:

* Amonestación verbal.
* Amonestación por escrito.
* Suspensión de empleo y sueldo por un día.

-. Por falta grave:

* Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
* Inhabilitación para el ascenso por un período hasta de un año.

-. Por falta muy grave:

* Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
* Inhabilitación para el ascenso por un período hasta de cinco años.
* Despido.

ARTÍCULO 60.- Prescripción.- Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO OCTAVO
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 61.- Seguridad e higiene en el trabajo.-

1.- La representación legal de los trabajadores desempeñará en materia de seguridad e higiene en el trabajo aquellas funciones para las que les facultan los artículos 19, 62 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Se efectuará un reconocimiento médico anual a los trabajadores que presten sus servicios en las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, que será realizado por los servicios médicos de la empresa, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo o por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. El contenido de dicho reconocimiento médico se ampliará en aspectos específicos y analíticos.

La empresa hará entrega, a los trabajadores, de los resultados de los antes mencionados reconocimientos médicos.

3.- Queda prohibido el uso en la empresa de pegamentos con benzol o benceno, por tener la consideración de tóxicos.

4.- Se observará, en todo caso, la legislación vigente en la materia.

ARTÍCULO 62.- Prendas de trabajo.- Sin perjuicio de las prendas de protección personal, las empresas deberán facilitar a sus trabajadores, anualmente, una prenda adecuada a su clase de trabajo.

ARTÍCULO 63.- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.- En supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo profesional, se abonará con cargo a la empresa la diferencia entre la prestación económica correspondiente y el 100% del salario.

ARTÍCULO 64.- Protección de la maternidad.-

1-La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/95 de 8 de Noviembre deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2-Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3-Si dicho cambio e puesto no resultara técnica u objetivamente posible o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los trabajadores durante el tiempo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4-Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora.

5-Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización de la jornada de trabajo.

CAPITULO NOVENO
ASPECTOS SOCIALES

Sección primera:
REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 65.- Representación de los trabajadores.-

1.- En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de empresa estarán representados, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa.

2.- El número de los delegados sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno.
De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representados por un solo delegado sindical.

3.- Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de empresa, así como los siguientes derechos:

1.- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.- Asistir a las reuniones de los Comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

3.- Ser oídos previamente por la empresa a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

ARTÍCULO 66.- Representación de los trabajadores.

Se regulan determinados aspectos de la representación de los trabajadores en la empresa por considerar parcial o incompleta la regulación actual, comprometiéndose ambas partes a sustituir en su totalidad lo aquí regulado por las disposiciones legales que se establezcan en el futuro sobre la materia.

1.- Las empresas que ocupen entre 11 y 50 trabajadores, tendrán delegados de personal, y las que ocupen más de 50 trabajadores, Comité de Empresa.

2.- Podrá haber un delegado de personal en las empresas que ocupen entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran la mayoría de los trabajadores de la empresa.

3.- Las empresas pondrán a disposición de la representación de los trabajadores un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades representativas.

4.- Las empresas pondrán a disposición de la representación de los trabajadores un tablón de anuncios que podrá ser utilizado para fijar comunicaciones e información de contenido laboral específico en la empresa. Las comunicaciones e información se fijarán siempre en el tablón de anuncios con las firmas de

los representantes de los trabajadores, debiendo ser mostrados previamente a la Dirección de la empresa.

5.- La Dirección de la empresa deberá poner en conocimiento de la representación de los trabajadores la aplicación de cualquier tipo de sanción a cualquiera de los miembros de la mencionada representación del personal.

Asimismo, pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores la aplicación de sanciones por faltas graves o muy graves a cualquiera de los trabajadores de la empresa.

6.- La Dirección de la empresa informará a la representación de los trabajadores en los casos de cambio de titularidad de la empresa.

7.- La Dirección de la empresa informará a la representación de los trabajadores sobre la evolución general del Sector, la marcha económica de la empresa en el ejercicio económico y la evolución del empleo. Asimismo la representación de los trabajadores y la empresa podrán formular proposiciones que deberán ser estudiadas conjuntamente.

En cuanto al trabajo a domicilio o subcontratado a otras empresas, deberá ser siempre realizado con sujeción a la normativa vigente en cada momento. Periódicamente y como mínimo cada tres meses, se informará a la representación de los trabajadores de los trabajos propios de la empresa encargados a domicilio o subcontratados, y de las previsiones existentes en la materia. La información será clara y fehaciente.

8.- La representación de los trabajadores atenderá especialmente, dentro del contenido genérico de sus competencias, a la vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo dentro de la empresa.

9.- La representación de los trabajadores podrá solicitar de la Dirección de la empresa autorización para reunirse con los trabajadores en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo, para tratar de temas que afecten directamente a las condiciones de trabajo dentro de la empresa. La solicitud deberá presentarse con, al menos, 24 horas de antelación, y en ellas se deberá especificar el Orden del Día y la duración máxima prevista.

10.- Los Comités de empresa y los Delegados de personal deberán prestar su colaboración con la Dirección de la empresa, en relación con la actuación de sus representados, en orden a higiene, limpieza, productividad, absentismo y otros temas en aras al mejor desenvolvimiento de las relaciones laborales en el centro de trabajo y más eficaz cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores que pudieran serles planteadas por la empresa.

11.- Los Comités de Empresa o Delegados de personal podrán designar de entre sus miembros un representante, que podría plantear a la Dirección de la empresa, la anomalías que a su juicio existan en el tema de salud laboral.

ARTÍCULO 67.- Contratos.-

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

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

ARTÍCULO 68.- Aspectos sindicales.- Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se comprometen:

1.- Respetar el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

2.- No sujetar el empleo de un trabajador a condición de que no se afilie o renuncie a su filiación o actividad sindical.

3.- Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa:

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

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

4.- Las secciones sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

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

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

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

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

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

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

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

6.- Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarias para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

ARTÍCULO 69.- Cuota Sindical.- A efectos de que las empresas descuenten en nómina de los trabajadores la cuota sindical que corresponde en cumplimiento del apartado 2 del artículo 11 de la Ley de Libertad Sindical, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1.- Las Centrales Sindicales correspondientes lo solicitarán por escrito a las empresas con indicación de los trabajadores que deseen que efectúen el descuento en la nómina de la Cuota Sindical, indicando al propio tiempo la persona específicamente designada pro la Central a quien se hará entrega mensualmente de las cuotas descontadas mediante la firma del oportuno recibo, o bien la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros en la que la empresa ingresará las cantidades correspondientes, entregando en este caso, copia del documento acreditativo del mencionado ingreso a la representación sindical en la empresa si la hubiere o a la persona designada por cada Central Sindical.

2.- Cada trabajador por escrito solicitará claramente de su empresa que ésta efectúe el descuento, indicando la Central o Sindicato al que pertenecen y la cuantía de la cuota e igualmente podrá revocar por escrito esta autorización.

3.- Las empresas son meras gestoras del cobro y no están legitimadas para soportar cualquier tipo de reclamación que dimane de altas, bajas o modificaciones en las cuotas.

Sección segunda:
CRISIS EMPRESARIAL

ARTÍCULO 70.- Expediente de crisis.-

1.- En caso de expediente de suspensión o extinción de las relaciones de trabajo fundadas en causas económicas o en motivos tecnológicos el empresario abrirá un período de 30 días naturales de discusión y consultas con el Comité de empresa o Delegados de personal, a los que facilitará la información y documentación acreditativa del expediente. 2.- Si el expediente de suspensión o extinción de las relaciones de trabajo afectase a más del 30% de los trabajadores de la empresa, ésta dará cuenta de los bienes de la misma, excepto de los que constituyan su tráfico normal, al Comité de empresa o Delegados de personal.

3.- Si el expediente de suspensión de relaciones de trabajo afecta a una parte de la plantilla, al resto de los trabajadores no podrán, en tanto dure esta situación, efectuar horas extraordinarias habituales.

ARTÍCULO 71.- Empresas en situación de regulación de empleo formalmente declarada.- Ambas partes acuerdan la necesidad de colaborar en todos aquellos campos que ayuden a las empresas en situación de regulación de empleo formalmente declarada, para que superen dicha situación.

Sección tercera:
VARIOS

ARTICULO 72.- Formación profesional – Ambas partes se comprometen a colaborar a través de la Comisión Paritaria del Convenio para organizar cursos de formación profesional, gestionando subvenciones y ayudas de todo tipo de organismos oficiales y privados.

ARTÍCULO 73.- Jubilación anticipada.- Los trabajadores con 64 años cumplidos previo acuerdo escrito con la empresa, podrán acogerse a la jubilación anticipada regulada por el Real Decreto 2.075/81 de 19 de octubre, comprometiéndose en este supuesto las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo a sustituir simultáneamente al trabajador que se jubile por otro que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante del primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

CAPÍTULO DÉCIMO
COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 74.- Comisión paritaria.-
1.- Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.
Serán sus funciones las siguientes:
a)Interpretación del Convenio Colectivo
b)Mediación en los conflictos y cuestiones que se deriven de au aplicación e interpretación.
c)Conciliación facultativa en los problemas laborales individuales y colectivos.
d)Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado
e)Estudio de la evolución de las Relaciones Laborales entre la partes afectadas por el Convenio Colectivo.
f)Cuantas otras competencias tiendan a una mejor eficacia práctica del Convenio Colectivo o que le sean atribuidas por disposición legal.

2.- La Comisión Paritaria tendrá una composición paritaria entre la representación sindical y empresarial, siendo su número total de cuatro personas. Su sede será la del TAMIB, sita en Palma Avda. Conde Sallent nº 11 2ª. Ambas representaciones podrán designar, además lo asesores que crean convenientes, que actuarán con voz pero sin voto.
3.- Se entenderá constituida la Comisión Paritaria cuando, convocados en forma sus miembros, asista la mayoría.
4.- La Comisión Paritaria designará de entre sus miembros, para cada reunión, un presidente, y un secretario que levantará acta de cada sesión.
5.- La Comisión Paritaria se reunirá cuando sea convocada en forma por cualquiera de las partes que suscriban el presente Convenio Colectivo en el plazo máximo de diez días.
6.- Las solicitudes de actuación de la Comisión Paritaria expresarán en detalle y por escrito el motivo de la petición.

ARTÍCULO 75.- Competencia de jurisdicciones.- Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

ARTÍCULO 76.- Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos.-
1.- Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo sobre creación del T.A.M.I.B. y su Reglamento de aplicación.
2.- La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo sobre creación del T.A.M.I.B. y su Reglamento de aplicación.

CLÁUSULAS ADICIONALES

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA.- Liquidación de las cantidades adeudadas como consecuencia de la aprobación del nuevo Convenio Colectivo.- Las cantidades devengadas y no abonadas por este concepto se recargarán en un 10% transcurridos 45 días hábiles a partir de la fecha de publicación del mismo en el BOIB

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA.- Comisión técnica paritaria.- Se constituirá un comisión Técnica Paritaria para acordar e incorporar al presente Convenio Colectivo el anexo I que contiene la Clasificación Profesional del sector de Marroquinería que viene incorporado al Convenio Colectivo denominado “de Madrid y zona centro” las Clasificaciones Profesionales aplicable al ámbito de este Convenio Colectivo. Asimismo, será labor de dicha Comisión Técnica Paritaria adaptar el texto de este Convenio Colectivo a la nueva legislación en materia de Salud Laboral.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA.- Se adjunta a este Convenio (anexo I) la tabla de salarios para el año 2006, en la que se incluye el prorrateo o parte proporcional correspondiente a gratificaciones extraordinarias y beneficios y el resultado de la revisión salarial prevista para los salarios correspondientes al año 2005.
Las empresas podrán seguir manteniendo la práctica de prorratear el pago de dichos conceptos.
En cuanto a las nuevas situaciones, los trabajadores por mayoría simple y a través del comité de empresa o delegados de personal cuando existan, notificarán a las empresas la decisión del personal acerca de la percepción prorrateada del importe de tales conceptos.

TABLAS SALARIALES AÑO 2006 – SECTOR MARROQUINERIA Y CONFECCIÓN DE PIEL

Categorias	Total salarial 2005 (revision 1,7%)	Diferencias salariales totales revision mes 2005	Salario base 2006 (incremento del 2,3 %)	Pagas extras p/p mes 2006	Beneficios p/p mes 2006	Total mes 2006
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Jefe sección	1350,31	22,57	1086,26	181,04	114,07	1381,37
Jefe negociado	1291,73	21,59	1039,16	173,19	109,12	1321,47
Oficial 1ª A	1086,29	18,16	873,87	145,63	91,77	1111,27
Oficial 2ª A	986,36	16,49	793,50	132,25	83,31	1009,06
Oficial 3ª A	918,28	15,35	738,72	123,12	77,56	939,40
Aux. Telf. y cobrador	845,57	14,13	680,22	113,37	71,43	865,02
Aspirante 17 años	600,78	10,04	482,22	81,73	50,65	614,60
Aspirante 16 años	471,35	7,88	379,17	63,20	39,82	482,19
EMPLEADOS MERCANTILES						
Jefe de compras	1646,70	27,53	1324,74	220,78	139,05	1684,57
Vigilante y encargado	1161,57	19,42	934,43	155,74	98,12	1188,29
Oficial ventas y compras	1136,00	18,99	913,85	152,31	95,97	1162,13
PERSONAL TECNICO TITULADO						
Grado superior	1646,70	27,53	1324,74	220,78	139,05	1684,57
Grado medio	1501,06	25,09	1207,52	201,26	126,79	1535,57
PERSONAL TECNICO NO TITULADO						
Encargado fabricación	1501,06	25,09	1207,52	201,26	126,79	1535,57
Encargado dept. y téc. O	1457,95	24,37	1172,85	195,48	123,15	1491,48

Modelista y técnico	1299,32	21,72	1045,25	174,21	109,74	1329,20
Encargado sección y cromo.	1086,29	18,16	873,87	145,63	91,77	1111,27
Control fase inter.	905,90	15,14	728,78	121,44	76,51	926,73
Maestro de oficio	944,57	15,79	759,85	126,66	79,79	966,30
PERSONAL SUBALTERNO						
Almacenero	895,67	14,97	720,52	120,09	75,66	916,27
Chófer distribuidor	873,91	14,61	703,00	117,17	73,84	894,01
Mozo alma. Y pes. Y basc.	814,30	13,61	655,06	109,19	68,78	833,03
Guarda jurado	820,21	13,71	659,83	109,98	69,27	839,08
Personal limpieza	790,41	13,21	635,85	105,98	66,76	808,59
BOTONES Y RECADEROS						
De 18 años	598,51	10,00	481,47	80,26	50,45	612,18
De 17 años	471,75	7,89	379,50	63,23	39,86	482,59
PERSONAL RETRIBUCION DIARIA REFLEJADA EN TODAS LAS CASILLAS						
Oficial primera	29,92	0,50	24,11	3,96	2,54	30,61
Oficial segunda	28,63	0,48	23,07	3,80	2,42	29,29
Oficial tercera	27,68	0,46	22,30	3,67	2,33	28,30
Especialista	27,32	0,46	22,01	3,61	2,32	27,94
Ayudante	26,50	0,44	21,38	3,51	2,23	27,12
Aprendices 18 años	19,89	0,33	16,04	2,64	1.66	20,34
Aprendices 17 años	16,13	0,27	12,61	2,07	1,82	16,50

— o —

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA

Num. 18015

Resolución de la Presidenta del Fondo de Garantía Agraria y Pesquera de las Illes Balears (FOGAIBA), de 6 de octubre de 2006, por la que se incrementa el crédito destinado a la línea de ayuda para el apoyo a las agrupaciones de productores de patata de consumo no destinada a la industria feculera

Mediante Resolución de la Presidenta del Fondo de Garantía Agraria y Pesquera de las Illes Balears (FOGAIBA) de 27 de enero de 2006, se convocaron las ayudas para el apoyo a las agrupaciones de productores de patata de consumo no destinada a la industria feculera (BOIB núm. 18 EXT., del 06.02.06), destinándose a la misma un crédito por un importe total de 960.000 euros, correspondiendo la cantidad de cuatrocientos ochenta mil euros al ejercicio 2006 y otro importe similar a la anualidad de 2007.

Debido a la importancia del sector productor de patata, atendiendo a gran demanda de ayuda existente para esta línea y a los efectos de apoyar en mayor medida los programas operativos desarrollados por estas agrupaciones de productores, se estima necesario incrementar el crédito destinado a dicha ayuda.

Tanto en el artículo 3.3 de la Orden de la Consejera de Agricultura y Pesca de 10 de marzo de 2005, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones en los sectores agrario y pesquero (BOIB nº 43, de 17.03.05), de aplicación a la citada línea, como en la citada convocatoria, se establece la posibilidad de ampliar los créditos destinados a las mismas sin necesidad de reabrir el plazo de presentación de solicitudes.

En el anteproyecto de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma para el ejercicio 2007, se ha previsto imputar al FOGAIBA crédito suficiente para atender a la cuantía que finalmente quedará asignada con cargo a la citada línea de ayudas.

Por todo esto, haciendo uso de las atribuciones que tengo conferidas, a propuesta del Director Gerente del FOGAIBA, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero

Se incrementan por importe de un millón novecientos noventa y ocho mil cuatrocientos ochenta y cinco euros (1.998.485,00 euros) los créditos destinados a la convocatoria de ayudas para el apoyo a las agrupaciones de productores de patata de consumo no destinada a la industria feculera (BOIB núm. 18 EXT., del 06.02.06), quedando la cuantía total asignada para dicha convocatoria establecida en dos millones novecientos cincuenta y ocho mil cuatrocientos ochenta y cinco euros (2.958.485,00 euros), distribuidos conforme a las siguientes anualidades:

Año 2006: 1.237.895,00 euros
Año 2007: 1.720.590,00 euros

Segundo

1. Los créditos para dar cobertura al incremento previsto en el apartado anterior, se imputarán con cargo a los presupuestos del Fondo de Garantía Agraria y Pesquera de las Illes Balears (FOGAIBA), siendo dicha cuantía cofinanciada en un 50% por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

2. En cualquier caso, y respecto a los créditos a imputar al ejercicio 2007, la eficacia de la presente resolución, así como la de las correspondientes de concesión, quedan sometidas a la condición suspensiva de la existencia de crédito adecuado y suficiente en este concepto en los presupuestos del FOGAIBA correspondientes al ejercicio presupuestario 2007.

Tercero

La presente Resolución se publicará en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

La Presidenta del FOGAIBA,
Margalida Moner Tugores

Palma, 6 de octubre de 2006

— o —