

# Anuncio de la Conselleria de Empleo, Industria y Comercio sobre el convenio colectivo de trabajo del sector de mayoristas y minoristas de curtidos de Valencia y provincia. Código de convenio: 4601135

Fecha modificación: 13/09/2010

## Preambulo

Visto el contenido del convenio colectivo de trabajo del sector de mayoristas y minoristas de curtidos de Valencia y provincia.

## Hechos:

Único. El 18 de los corrientes ha tenido entrada en esta Jefatura de Área de Trabajo el Texto del Convenio Colectivo del sector de mayoristas y minoristas de curtidos, suscrito el 7/1/99 por la Comisión Negociadora formada por D. Rafael Ferrando Patrocinio, D. Manuel Mas Castellano (cuya legitimación para negociar no ha quedado acreditada), [CC.OO.](#) Y U.G.T.

## Fundamentos de derecho:

### Primero.

Al faltarle a la parte empresarial de la comisión negociadora la legitimación al efecto en los términos previstos en el artículo 97.3 del texto refundido de la Ley del [Estatuto de los Trabajadores](#), aprobado por [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#), es nítido que el Convenio suscrito en el seno de aquélla será de naturaleza extraestatutaria y eficacia limitada.

### Segundo.

El artículo 1.1.c) del Real Decreto 2.756/1979, de 23 de noviembre, sobre Asunción de Funciones por el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, establece que el referido instituto se hará cargo del depósito, entre otros, de «convenios y demás acuerdos colectivos concluidos entre empresarios y trabajadores o entre sindicatos o asociaciones y organizaciones empresariales». Una vez operado el traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Valenciana en materia de mediación, arbitraje y conciliación en virtud del Real Decreto 4.106/1982, de 29 de diciembre, ha quedado transferida dicha competencia, quedando residenciada en la actualidad dicha función en la Consellería de Empleo, Industria y Comercio, conforme al artículo único del Decreto 4/1997, de 26 de febrero, del presidente de la Generalidad Valenciana, en relación con el artículo 15 del Decreto 34/1997, de 26 de febrero, del Gobierno Valenciano, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la meritada Consellería, y correspondiendo a esta Jefatura de Arca, a través de su Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación, el ejercicio de la citada función de depósito en el ámbito territorial de esta provincia, según lo dispuesto por Orden de 6 de octubre de 1997 del conseller de Empleo, Industria y Comercio («D.O.G.V.» de 17/10/97), por la que se desarrolla el Decreto 34/97, de 26 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la citada consellería, que atribuye las funciones a los servicios territoriales.

### Tercero.

El artículo 59, en sus números 4 y 5, de la [Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común](#), establece los casos en que las Administraciones Públicas han de practicar la notificación a través del «Boletín Oficial» de la provincia, entre otros, los que se dan en el presente procedimiento, de afectar a interesados desconocidos y de domicilio ignorado.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación, esta Jefatura de Área resuelve:

Ordenar la publicación en el «B.O.P.», a efectos de notificación a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado, del texto del convenio colectivo de trabajo del sector de mayoristas y minoristas de curtidos, de naturaleza extraestatutaria y eficacia limitada, así como su depósito en la Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

Valencia, a veinticinco de enero de mil novecientos noventa y nueve. El jefe de Área de Trabajo, Joaquín Vañó Gironés.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR MAYORISTA Y MINORISTAS DE CURTIDOS PARA 1998**

## **Artículo 1.**

El presente convenio colectivo regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de las empresas dedicadas al comercio al por mayor y detall de curtidos de Valencia y su provincia.

Regirá, igualmente, para cualquier empresa que, reuniendo tales condiciones, se establezca en el futuro dentro del campo de aplicación de este convenio.

En su consecuencia, se regirán por este convenio todos los trabajadores y empleados de la expresada actividad, tanto si solo prestan su esfuerzo físico o de atención, como si realizan una actividad técnica o administrativa, con inclusión de quienes pertenezcan a los servicios auxiliares de la actividad principal o reglamentaria.

Quedan excluidos del presente convenio, de acuerdo con la ley, las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo.

## **Artículo 2. Vigencia y duración.**

La duración del presente convenio se fija en un año prorrogándose tácitamente por períodos anuales, salvo denuncia de las partes con tres meses de antelación cuando menos a su vencimiento.

Este convenio comenzará su vigencia el día que sea publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia la resolución de la autoridad laboral que lo homologue, y los efectos económicos retroactivos desde el 1 de enero de 1998 finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1998.

## **Artículo 3. Condición más beneficiosa.**

Las condiciones más beneficiosas contenidas en el presente convenio, estimadas en su totalidad, se establecen con carácter de mínimo, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actuales en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquéllos productores que las vengán disfrutando, no para quienes en lo sucesivo se incorporen a la empresa, las que podrán contratar a nuevo personal de acuerdo con lo establecido.

## **Artículo 4.**

Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente convenio, así como las voluntarias que se establezcan en lo sucesivo, serán absorbidas hasta donde alcance con los aumentos y mejoras que existan o puedan establecerse mediante disposiciones legales que se promulguen en el futuro.

Las condiciones pactadas son asimismo compensables en su conjunto con las ya establecidas en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea el origen o la causa de ello.

## **Artículo 5. Legislación aplicable.**

En lo no previsto en el presente convenio, se estará en lo dispuesto en la legislación vigente de cada momento y nuevo texto refundido del [Estatuto de los Trabajadores](#).

## **Artículo 6. Nuevas categorías.**

Se crean en el grupo primero (personal técnico titulado) de la Ordenanza de Trabajo de Comercio, las de maestro de instrucción primaria y graduado social.

a) Maestro de instrucción primaria.

Es el empleado contratado por una empresa de las incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, con el objeto de promocionar intelectualmente y de formar cultura al personal de la empresa en aquellas materias propias de su titulación profesional.

b) Graduado social:

Es el técnico que, encontrándose en posesión del correspondiente título académico, realiza en una empresa las funciones, y cometidos que señala el artículo 1 de la ordenanza del Ministerio de Trabajo de 13 de marzo de 1961.

## **Artículo 7. Obligaciones y derechos de empresa y trabajador.**

Serán obligaciones de la dependencia, las siguientes

a) Orientar a sus superiores sobre posibles mejoras en relación a las tendencias de la clientela.

b) Mantener los artículos, objetos de venta, debidamente colocados en sus secciones y en perfecto estado de limpieza.

c) Realizar el marcado de los artículos y cuantas otras manipulaciones que puedan ser objeto la mercancía dentro del establecimiento.

## **Artículo 8.**

Las empresas facilitarán a sus trabajadores una prenda de uniforme, como mínimo, cada seis meses.

## **Artículo 9.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio, que se propongan cesar en la empresa, habrán de comunicarlo al empresario o su representante con quince días de antelación a las fechas de cese, dicha comunicación se hará por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador del plazo y forma señalado, dará lugar a que se descuente el equivalente al importe de los días que falte para completar el período de preaviso, pudiendo descontar la empresa de la liquidación que tenga que practicarle de las partes proporcionales, de gratificaciones extraordinarias y beneficios.

## **Artículo 10. Periodos de pruebas.**

El período de pruebas que se establece en el párrafo 2º del artículo 22 de la Ordenanza del Comercio, se reduce a la mitad de lo establecido para cada categoría, o sea.

Personal técnico titulado de grado medio y superior de directores.

Cuatro meses y medio.

Jefes de división, de personal y viajantes: Un mes y medio.

Personal de actividades y subalternos: Siete días.

## **Artículo 11. Derechos de la mujer.**

Los derechos y obligaciones establecidos en el presente convenio afectarán por igual al hombre y a la mujer.

Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

La resolución voluntaria del contrato de trabajo por razones de matrimonio se estará a lo dispuesto en el artículo 3 del decreto 23 de octubre de 1970, de 20 de agosto, según el cual la mujer trabajadora que al contraer matrimonio opte por cesar definitivamente en el trabajo por cuenta de la empresa, observando los plazos de preaviso establecidos en el artículo 9 de este convenio, percibirá una dote por matrimonio equivalente a tantas mensualidades como años haya trabajado en la misma empresa, calculadas cada una de ellas en la cuantía de la base de cotización a la seguridad social y vigente en el momento de producirse el hecho, que corresponda a su categoría profesional.

## **Artículo 12. Condiciones económicas.**

El incremento pactado será el del 2% con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1998 hasta el 31 de diciembre de 1998.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio estará integrado por los siguientes conceptos.

Salario base que figura en la tabla salarial que, como anexo, figura incorporada a este texto.

Por los complementos individuales que corresponda a cada trabajador. Por la antigüedad.

Por las gratificaciones extraordinarias periódicas fijas.

## **Artículo 13. Eventualidad.**

En el caso de que se contraten trabajadores que estén sujetos a lo establecido en el artículo 7 de la ordenanza complementaria, eventuales o interinos, se les incrementará en un 20 por ciento los salarios establecidos en este convenio.

## **Artículo 14. Aumentos periódicos por años de servicio.**

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 6 por ciento del salario base correspondiente a la categoría en que esté clasificado.

## **Artículo 15. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 31 días naturales y se disfrutarán durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, pudiendo de común acuerdo las empresas y los trabajadores fraccionarlas en varios períodos, pero siempre se disfrutarán como mínimo 20 días ininterrumpidos en el período fijado.

Los trabajadores que lleven menos de un año en la empresa, disfrutarán la parte proporcional del período de vacaciones que le corresponda en la época de disfrute.

Para la confección de los turnos de vacaciones será precisa la intervención de los delegados de personal o miembros del comité de empresa.

### **Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias periódicas.**

El personal afectado por el presente convenio percibirá las gratificaciones de carácter extraordinario de 18 de julio y Navidad que son sustituidas en este convenio por la paga de verano, que se satisfará antes del día 30 de junio, y la de Navidad, que se abonará antes del día 22 de diciembre, en la cuantía equivalente al importe total de una mensualidad el salario de la tabla anexa, más la antigüedad que corresponda,

### **Artículo 17. Gratificación en concepto de beneficios.**

Las empresas abonarán a su personal una gratificación por participación en beneficios, que no será en ningún caso inferior a una mensualidad de los salarios establecidos en la tabla, incrementados la antigüedad, y que corresponderá al ejercicio anterior, debiéndose abonar por la empresa antes del día 15 de marzo.

### **Artículo 18. Indemnización económica en caso de accidente y enfermedad.**

Respecto a accidentes de trabajo o enfermedad común se complementará hasta el 100% y con los mismos criterios que hasta la fecha.

### **Artículo 19. Prestación por defunción.**

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

### **Artículo 20. Premio de jubilación.**

El trabajador que cause baja por jubilación en la empresa percibirá.

- a) De 10 a 19 años de servicio en la empresa, una mensualidad del salario base más antigüedad.
- b) De 20 a 24 años de servicio en la misma empresa, dos mensualidades más la antigüedad.
- c) De 25 ó más años de antigüedad en la misma empresa, cuatro mensualidades más antigüedad.

### **Artículo 21. Servicio militar.**

Los trabajadores comprendidos en el presente convenio que llevan más de dos años trabajando en la empresa, al tiempo de incorporarse al servicio militar, tienen derecho a percibir el importe íntegro de todas las gratificaciones extraordinarias como si estuvieran en activo, las correspondientes a gratificaciones extraordinarias de verano, invierno y beneficios.

### **Artículo 22. Ayuda cultural.**

A partir del día primero de agosto de cada año, las empresas abonarán a los trabajadores que tengan hijos comprendidos entre edades de 4 a 16 años, la cantidad de 36.115 pesetas por cada hijo en que concurran las citadas circunstancias.

En su consecuencia queda entendido que las 36.115 pesetas anteriormente citadas se abonarán anualmente. Debiendo destacar que los topes de edad que se fijan se deberán cumplir dentro del correspondiente curso escolar.

### **Artículo 23. Jornada y horario.**

La jornada laboral será la legalmente establecida de 40 horas a la semana.

En cuanto a distribución de la misma, cada empresa realizará su propio calendario.

Durante los meses de junio a septiembre, es decir, del 15 de junio al 15 de septiembre, no se trabajará los sábados todo el día, repartiéndose en este caso las cuarenta horas de trabajo semanal entre los cinco primeros días de la semana. Las empresas incluidas en este convenio cerrarán su establecimiento el lunes siguiente al domingo de pascua de resurrección y el día 26 de diciembre y abrirán durante toda la jornada del martes de pascua y el 27 de diciembre si no fuera domingo, sin carácter recuperable.

### **Artículo 24. Salario hora profesional.**

El módulo para el cálculo o el pago del complemento de horas extraordinarias, o sea, el salario hora profesional, será, de acuerdo con el Decreto de ordenación de salarios 2.369 de 17 de agosto de 1973, el cociente que resulte de dividir el salario base del trabajador más los complementos individuales de puesto de trabajo, por el número de horas de dicha semana, o sea, para calcular el valor de la hora extraordinaria se suman.

El salario base de 6 días, las retribuciones correspondientes al domingo, más lo que resulte de dividir por 52 los complementos de vencimiento periódicos superiores al mes, pagas extraordinarias, teniendo en cuenta que en cuanto a

la de beneficios hay que tomar la última percibida.

La cifra que resulte de sumar todas estas cantidades se divide por la que resulte de dividir por 52 el número de horas efectivas de trabajo al año (lo que equivale al promedio de las trabajadas por semana), el resultado es la base sobre la que hay que aplicar los recargos y las horas extraordinarias.

### **Artículo 25. Salario hora individual.**

El salario hora individual es el que corresponde a cada trabajador y se obtiene dividiendo por el número de horas de trabajo efectivo en el período de tiempo correspondiente a un año por la suma de conceptos que compone el salario que tenga devengado según las circunstancias personales que en él concurran.

### **Artículo 26. Hora extraordinaria.**

Al salario hora profesional se le incrementará el 75 por ciento por cada hora extraordinaria.

### **Artículo 27. Comisión Paritaria.**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11 de la vigente Ley de Convenios Colectivos de trabajo, se establece para la vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente convenio, una comisión paritaria, según lo que se indica a continuación.

1. Estará compuesta por tres representantes de las empresas afectadas por este convenio y que hayan formado parte de la comisión negociadora del mismo.
2. Tres representantes, designados entre los miembros de la comisión negociadora de la social.
3. Asimismo formarán parte de la comisión paritaria los asesores y expertos que las partes consideren necesarios libremente designados por los mismos, con voz pero sin voto.
4. Las decisiones de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que estén presente, por lo menos, el 75 por ciento de sus miembros.
5. Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la comisión paritaria, éstos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes.
6. En cada caso, los miembros de la comisión paritaria designarán al presidente y al secretario en las personas que consideren más idóneas.

### **Artículo 28. Jubilación.**

De común acuerdo entre la empresa y el trabajador se podrá solicitar del organismo competente, la jubilación anticipada a los 64 años cumplidos, en los términos previstos en el Real Decreto Ley 14/81 de 20 de agosto.

### **Artículo 29. Cláusula de descuelgue.**

Ateniéndose a lo establecido en la nueva redacción del [Estatuto de los Trabajadores](#), en su artículo 85-2-c, las partes firmantes se aviene a establecer las siguientes condiciones y se articula dentro de las atribuciones que también en este convenio colectivo se atribuyen a la comisión paritaria. Las empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en los dos ejercicios económicos inmediatamente anteriores y prevean tenerlas en el presente ejercicio, tendrán la opción, siempre que respeten los requerimientos y condiciones que, a continuación, se detallan, de dejar de aplicar el incremento pactado para el año en curso, no obstante lo establecido en el texto de este artículo.

Las empresas en las que a su juicio concurran las circunstancias expresadas en el párrafo 1. comunicarán en el improrrogable plazo de 15 días, a partir de la publicación del convenio o incremento salarial pactado, en el «B.O.P.» a los representantes de los trabajadores y a la comisión paritaria de este Convenio, su intención de acogerse al procedimiento regulado en la presente cláusula.

En el plazo de 30 días desde la publicación en el «B.O.P.» la empresa entregará a los representantes de los trabajadores, los datos contables a que se ha hecho referencia, y dentro de estos mismos plazos, las partes acordarán si procede o no acogerse a lo establecido en esta cláusula.

El acuerdo o desacuerdo, será comunicado a la comisión paritaria, en el plazo de los cinco días siguientes de haberse producido, quien procederá en la forma siguiente.

- a) En caso de acuerdo, la comisión paritaria, registrará la declaración y acusará recibo de la misma, archivando las actuaciones que haya seguido hasta ese momento, dando comunicación afirmativa a la solicitante.
- b) En caso de desacuerdo, la comisión paritaria, examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria y los asesoramientos que estime oportunos y oír a las partes, pronunciándose, por mayoría, sobre si en la empresa que se examina concurren o no las circunstancias expresadas en el párrafo primero.

Si no se produjese acuerdo, la comisión paritaria solicitará informe de auditores o censores jurados de cuentas que, será vinculante para los miembros de la Comisión.

Los gastos originados por la intervención de auditores o censores jurados de cuentas serán de cargo exclusivo de la empresa. En las empresas de hasta 50 trabajadores, no será necesario el informe de auditores o censores, siendo suficiente el informe de un gabinete o asesoría cualificados, designados por la comisión paritaria.

El procedimiento establecido en este apartado b) se desarrollará en el plazo de 90 días naturales siguientes a la publicación de este Convenio en el «B.O.P.».

Si la comisión paritaria, interpreta que la empresa en cuestión se dan las circunstancias previstas en este artículo, lo comunicará a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa, a efectos de que se apliquen las condiciones salariales de esta cláusula. Transcurrido, el período de descuelgue, los salarios aplicables, serán los vigentes en el convenio colectivo de mayoristas y minoristas de curtidos. En caso contrario, comunicará, igualmente, a las partes, su obligación de respetar los incrementos salariales de este Convenio.

Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la comisión paritaria, están obligados a tratar y mantener, en la mayor reserva la información recibida y los datos que se haya tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, respecto de ello, sigilo profesional.

El plazo de 30 días establecido en el párrafo 4, será prorrogado como máximo en los 15 días naturales, por acuerdo de la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, siempre y cuando lo comuniquen, conjuntamente, a la comisión paritaria.

El plazo que dispone la comisión paritaria, para tomar decisiones, podrá ser, igualmente, prorrogable, por 15 días naturales, por acuerdo unánime de sus miembros.

Todas las comunicaciones referidas en este artículo, deberán efectuarse, mediante escrito por correo certificado, con acuse de recibo.

Los plazos establecidos en este artículo, serán de caducidad a todos los efectos. En los plazos prorrogables, la caducidad, operará al término de la prórroga, si la hubiera. En todo caso, debe entenderse, que lo establecido en los párrafos precedentes, sólo afectan al incremento económico pactado, hallándose obligadas, las empresas afectadas por el contenido del texto del convenio.

Cualquier duda que pudiera surgir, en la instrumentación de la presente cláusula de descuelgue, será la comisión paritaria, quien entienda y resuelva sobre las mismas.

Durante la tramitación del expediente, queda suspendido el incremento salarial, hasta producirse el informe definitivo. Si el informe, es en el sentido de aplicar el incremento salarial, la empresa vendrá obligada a actualizar los atrasos en un plazo máximo de 30 días desde la finalización del procedimiento del expediente.

Los plazos contenidos en la tramitación del expediente, incluida la actualización salarial si correspondiera, empezaran a contar, desde el momento de la firma del Convenio para las empresas firmantes.

## **TABLA DE SALARIOS. EFECTOS DEL 1 DE ENERO DE 1998 AL 31 DE DICIEMBRE DE 1998. UNA VEZ AUMENTADO EL 2%.**

Grupo 1	
Ingenieros y licenciados	155.768
Ayudante técnico	132.242
Maestro de instrucción primaria	121.868
Graduado social	126.014
Auxiliar técnico sanitario	126.014
Grupo 2	
Encargado general	132.242
Jefe de personal	131.002
Jefe de ventas	131.002
Jefe de compras	131.002
Jefe de almacén	121.868
Jefe de sucursal	121.868
Jefe de grupo	117.942
Jefe de sección	114.576
Encargado de establecimiento	114.187
Viajante	111.711
Corredor de plaza	110.670
Dependiente mayor	118.254
Dependiente	107.606
Ayudante	91.554
Aprendiz con 18 años o más	91.554
Aprendiz de 16 a 17 años	69.401
Aprendiz de 17 a 18 años	69.401
Grupo 3	
Jefe de administración	137.441

Jefe de sección	126.017
Contable, cajero, taquimecanógrafo/a con idiomas extranjeros	115.088
Oficial administrativo	109.894
Auxiliar administrativo con 20 años o más	100.958
Auxiliar administrativo de 18 a 20 años	91.209
Aspirante de 16 a 18 años	69.401
Auxiliar de caja de 20 años o más	104.096
Auxiliar de caja de 18 a 20 años	91.209
Auxiliar de caja de 16 a 18 años	69.401
Grupo 4	
Dibujante	126.016
Escaparatista	119.131
Rotulista	111.711
Cortador	110.853
Ayudante de cortador	102.597
Profesional de Oficio de 1ª	104.096
Profesional de Oficio de 2ª	100.719
Ayudante de oficio	100.719
Mozo especializado	100.958
Telefonista, empaquetadora, envasadora	100.719
Grupo 5	
Conserje, cobrador, ordenanza, portero, o vigilante	100.719
Personal de limpieza	524