

Convenio colectivo de trabajo de ámbito estatal
para las industrias del curtido, correas y cueros
industriales y curtición de pieles para la peletería
2009-2011



CCOO

tú ganas

TÚ CONVENIO

TUS **DERECHOS**



fiteqa

CCOO

industrias textil-piel,
químicas y afines

Convenio colectivo de trabajo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para la peletería 2009-2011

La **Industria del Curtido** es uno de los sectores que organiza la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de Comisiones Obreras (**FITEQA-CCOO**).

En este sector **FITEQA-CCOO** tiene la condición de sindicato más representativo por cuanto obtenemos el 51% de los delegados y delegadas que, diariamente, eligen los trabajadores y trabajadoras en las empresas de la industria del curtido.

Esta publicación tiene por objeto darte a conocer los aspectos más importantes del Convenio Colectivo de la Industria del Curtido que **FITEQA-CCOO** ha suscrito el pasado día 4 de mayo, conjuntamente con FIA UGT, y la organización patronal Confederación Española de Curtidores (CEC-FECUR).

Como comprobarás, su contenido abarca desde los incrementos salariales y las tablas de salarios correspondientes hasta el **detalle de los derechos individuales** que te asisten como trabajador o trabajadora del sector.

El texto completo del Convenio lo hemos dado a conocer a todas las personas afiliadas de nuestra Federación mediante correo electrónico. No obstante, si no estas afiliado podrás acceder a el a través de nuestra página web, www.fiteqa.ccoo.es o, si lo prefieres, remitiendo un correo electrónico, indicando tu nombre y apellidos, a doc.fiteqa.ccoo.es, te lo podremos hacer llegar a tu propia cuenta.

Hemos incluido, además, las direcciones y los teléfonos de la Federación en cada Comunidad Autónoma en donde atenderemos cualquier consulta o duda sobre los contenidos del Convenio.

La **Industria del Curtido** atraviesa una situación con importantes cambios tecnológicos y productivos. En estas circunstancias, el trabajo de los hombres y mujeres de **FITEQA-CCOO** continúa siendo una de las certezas con que podemos contar los trabajadores y trabajadoras en la defensa de nuestros intereses.

En este proyecto, estaríamos encantados de contar contigo. Contacta con nuestra Federación a través de la página web o la dirección de correo que te hemos indicado y podrás afiliarte a **FITEQA-CCOO**.

Vigencia y Duración.

Según establecen los Artículos 6 y 7 entrará en vigor el día **1 de enero de 2009** y su duración será hasta el **31 de diciembre de 2011**.

Salarios

Artículos 15, 66, 69, 71, 72, 73, 74, 75, 77 y 78

2009	Incremento	0,8% sobre tablas a 31-12-2008.
2010	Incremento	0,8% sobre tablas a 31-12-2009.
	Revisión	Exceso de IPC real sobre 0,8% . Retroactivo a 1-1-2010. Exclusivamente en salario base, abonado en el primer trimestre.
2011	Incremento	0,8% sobre tablas revisadas a 31-12-2010.
	Revisión	Exceso de IPC real sobre 0,8%. Retroactivo a 1-1-2011. Exclusivamente sobre salario base, abonado en el primer trimestre.
Inaplicación	Previa justificación , cuando su aplicación pueda causar daños irreparables en la economía de la Empresa según las previsiones.	
Gratificaciones Extraordinarias	2 pagas extraordinarias, <ul style="list-style-type: none"> ✗ Importe de cada una de ellas equivalente a 1 mensualidad. ✗ Pagos en primera quincena de Julio y Diciembre. Personal de cobro semanal: <ul style="list-style-type: none"> ✗ 30,417 de salario de convenio y complemento «ad personam» sustitutivo de la antigüedad cuando corresponda. 	
Participación en Beneficios	9% del salario del Convenio, gratificaciones extraordinarias y complemento “ad personam” sustitutivo de la antigüedad, y el del nomenclátor cuando corresponda. Abono mensual, salvo pacto colectivo.	
Complementos consolidados “ad personam”	Complementos sustitutivo de la antigüedad y de nomenclátor. <ul style="list-style-type: none"> ✗ Mismos porcentajes de incremento que el salario. ✗ No siendo ni compensables ni absorbibles. 	
Plus de Nocturnidad	25% del salario convenio.	
Transporte	Centros a más de 2 Km. del extrarradio de la población sin disponer de medios de transporte: 3 céntimos de euros diarios /Km.	
Horas Extras	Las que excedan la jornada anual. Valor 65% sobre la hora ordinaria, pudiéndose compensar en tiempo libre o retribuido.	
Anticipos	Derecho a su percepción.	
Dietas	Pernoctar o realizar gastos de manutención fuera de la empresa, previa justificación, correspondientes a los de un hotel de 3 estrellas, salvo excepción también justificada. Los desplazamientos de ida y vuelta serán también por cuenta de la empresa, en primera o segunda clase, a juicio de la misma.	

Nota: Las condiciones económicas del presente convenio entrarán en vigor a partir de los quince días de su firma, abonándose dentro del mes siguiente a esa fecha.

Tabla Salarial 2010

Anexo 1.2.

GRUPO PROFESIONAL Nomenclátor	SALARIO DÍA Nomenclátor	SALARIO MES Nomenclátor	COMPLEMENTO Nomenclátor
Grupo 0		2.460,77	
Grupo 1		1.968,45	
Grupo 2		1.678,62	
Grupo 3 - Nivel I		1.300,08	
Grupo 3 - Nivel II	37,45	1.139,06	
Grupo 4 - Nivel I empleados		1.226,91	0,78 ⁽¹⁾
Grupo 4 - Nivel operarios ^(*)	34,28		6,10 ⁽²⁾
Grupo 4 - Nivel II empleados		1.004,95	
Grupo 4 - Nivel II operarios	33,05		
Grupo 5	32,23	980,46	

⁽¹⁾ Complemento exclusivamente para el puesto de trabajo de Clasificación de 1ª.

⁽²⁾ Complemento exclusivamente para el puesto de trabajo de telefonista sin idiomas.

^(*) Complemento exclusivamente para el puesto de trabajo de jefatura: 10%.

Períodos de Prueba

Artículo 50

Personas Técnicas Tituladas	6 meses
Personal Administración	30 días
Personal de Oficio y No Cualificado	30 días
Otros trabajadores y trabajadoras	3 meses

Computable a efectos de antigüedad

Ceses Voluntarios

Artículo 51

Personal de Dirección y Tareas Técnicas	2 meses
Personal de Administración	30 días
Resto del Personal	15 días

Tipos de Contratos

Artículos 57, 58, 59, 60, 61 y 62

Eventual	<p>Exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos.</p> <p>Duración Máxima:</p> <ul style="list-style-type: none">× 9 meses, continuos o alternos, dentro de un período de 12.× Única prórroga si el contrato inicial no alcanza duración máxima.× 12 meses dentro de 18 si existe acuerdo colectivo. <p>Derecho a Indemnización:</p> <ul style="list-style-type: none">× Las previstas en la Ley, cuando el contrato no supere 6 meses.× 12 días de salario por año de servicio desde el primer mes del contrato si el mismo supera los 6 meses.
Obra o Servicio	<p>Para actividad no relacionada, directamente, con el área productiva de la misma y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.</p> <p>Derecho a indemnización prevista en la Ley.</p>
Interinidad	<p>Su objeto es la sustitución de personas con derecho a puesto de trabajo.</p>
Fijos Discontinuos	<p>Realización de trabajos fijos y periódicos dentro de la actividad de la empresa.</p> <p>Inicio y duración inciertos.</p> <ul style="list-style-type: none">× Caso de repetición en fechas ciertas se aplicará condiciones de contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido.× Al inicio de la campaña fijada en contrato: preaviso de mínimo de 15 días.× Iniciada la prestación de servicios el preaviso será, mínimo, de 3 días.× Aquellos que superen su jornada máxima, durante 2 campañas seguidas o 4 alternas, pasarán a ser fijos continuos.× Preferencia para cubrir vacantes de plantilla fija a jornada completa. <p>Retribuciones por hora de trabajo efectiva incluyendo parte proporcional de pagas extras, de beneficios, descanso semanal, festivos y vacaciones en relación al salario anual del fijo continuo des respectivo grupo y nivel profesional.</p> <p>Eventuales contratados durante 2 campañas seguidas o 4 alternas por períodos superiores a 6 meses pasarán a fijos discontinuos a partir de la entrada en vigor de este convenio.</p>
Tiempo Parcial	<p>Por escrito para un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de tiempo completo comparable.</p> <p>Límite del 90% de la jornada ordinaria y efectiva fijada en el convenio, incluyendo las horas complementarias.</p> <p>Mismos derechos que resto de plantilla salvo los derivados por su naturaleza y duración.</p> <p>Por acuerdo colectivo, posibilidad de ampliar horas complementarias de un 15% hasta un 25% de las horas ordinarias del contrato y ampliación del trimestre al semestre el módulo para distribución de las mismas.</p>

Jornada Laboral

Artículos 79, 80, 81, 82, 83, 84 y 89

Jornada Anual	<p>1.772 horas efectivas. Jornada habitual: de lunes a viernes.</p> <p>Podrá ser de martes a sábado:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Personas contratadas desde el año 2000. ✗ Contratos temporales convertidos en indefinidos. ✗ Contratos fijos discontinuos.
Distribución Irregular	<p>Por acuerdo colectivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Sin superar la jornada máxima. ✗ Superando las 40 horas semanales y las 9 horas diarias hasta un máximo de 10.
Jornada de libre disposición	<p>Derecho a 1 día sin justificación, proporcional al tiempo de alta en el año natural.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Solicitud con 15 días de antelación.
Ordenación Anual de la Jornada	<p>Manifiestas razones productivas.</p> <p>Preaviso de 1 semana.</p> <p>Período máximo de 14 semanas u 80 horas, respetando número de horas convenidas.</p> <p>Realización de más o menos horas, con un máximo de 9 horas diarias.</p> <p>Ampliación hasta 10 horas con acuerdo expreso con la representación sindical.</p> <p>Remuneración para supuesto de ampliación horaria según Anexo II, Tabla de "FLEXIBILIDAD".</p> <p>No es de aplicación en supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Razones de seguridad y salud. ✗ Cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia. <p>Recuperación de horas no trabajadas en plazo máximo de 1 año a partir del inicio.</p> <p>Recuperación por las horas trabajadas en exceso.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Realizadas en 1er semestre del año se reducirán en el 2º. ✗ Realizadas en 2º semestre del año, se reducirán en el 1º del año siguiente.
Bolsa de Horas	<p>Calendario laboral pactado antes del 31 de enero de cada año.</p> <p>Posibilidad de reserva de 40 de las 80 horas referidas a flexibilización.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Distribuidas en 5 sábados al año sin trabajar más de 2 al mes. ✗ El horario de dichos sábados será hasta, las 14 horas o hasta las 17 horas en empresas con turnos fijos. <p>Compensaciones en tiempo de descanso (salvo pacto en contrario):</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ 25% de recargo hasta las 14 horas. ✗ 50% de recargo entre las 14 y las 17 horas. <p>No son de aplicación los recargos del Anexo II Tabla de "FLEXIBILIDAD".</p>

Jornada Laboral

Turnos Fin de Semana	<p>Implantación, exclusivamente, con nuevas contrataciones.</p> <p>Remuneración: salario mensual 30,417 veces el salario día.</p> <p>Jornada máxima de 12 horas. Jornada Anual de presencia 1.584 horas.</p>
Vacaciones	<p>31 días naturales. Programación por acuerdo colectivo 2 meses antes a la fecha de disfrute.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ 21 días ininterrumpidos, iniciándose en lunes (si fuera festivo empezarán el día siguiente laborable). ✗ 10 días restantes (incluirán solo 2 días festivos) en período determinado por acuerdo colectivo. <p>Supuesto de coincidencia total o parcial del período vacacional por suspensión por maternidad, incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia natural.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Derecho a disfrutar en su totalidad ambos derechos. <p>Supuesto de accidentes de trabajo coincidentes total o parcialmente con vacaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Garantía de disfrute de las mismas o de la parte coincidente. <p>Se concreta de mutuo acuerdo con persona afectada aunque haya terminado el año natural y en plazo máximo de 6 meses desde fecha de alta.</p>
Conciliación	<p>Derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de manera individual para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>

Anexo II. Tabla de Flexibilidad

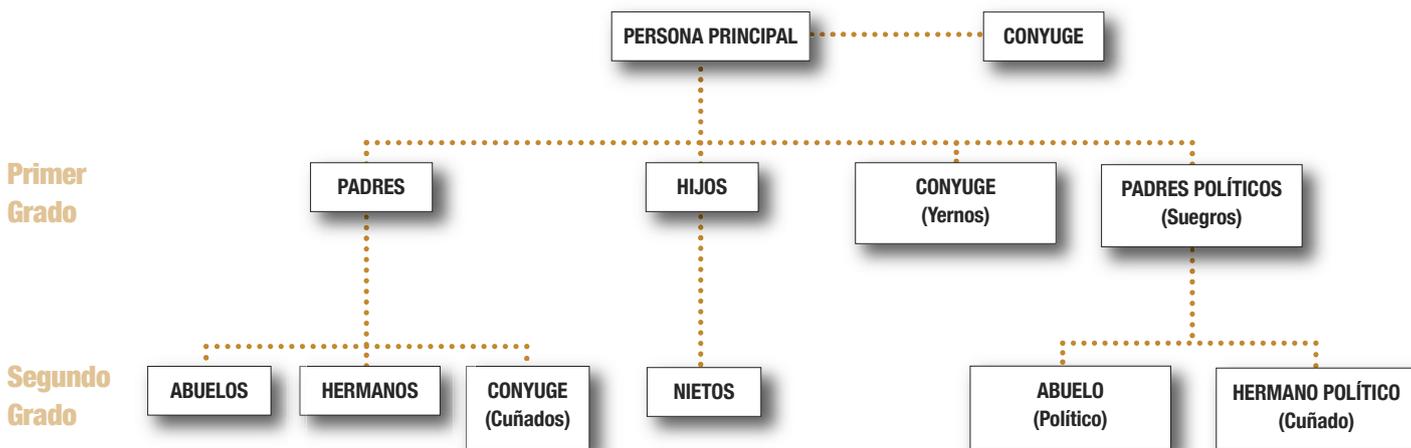
FLEXIBILIDAD	Euros/hora
Grupo 0	No tiene complemento
Grupo 1	2,33
Grupo 2	1,74
Grupo 3 - Nivel I	1,40
Grupo 3 - Nivel II	1,22
Grupo 4 - Nivel I empleados	1,34
Grupo 4 - Nivel operarios	1,12
Grupo 4 - Nivel II empleados	1,08
Grupo 4 - Nivel II operarios	1,08
Grupo 5	1,08

Licencias

Artículos 90, 91 y 94

<p>Nacimientos, fallecimientos, accidentes o enfermedades graves u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo.</p>	<p>2 días retribuidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Con desplazamiento fuera de la localidad 3 días. ✗ Con desplazamiento fuera de la provincia 5 días. <p>Pariente hasta 2º grado de consaguinidad o afinidad.</p>
<p>Traslado del domicilio habitual</p>	<p>1 día retribuido.</p>
<p>Boda de parientes</p>	<p>De 1º grado consaguinidad: 1 día retribuido. De 2º grado consaguinidad: 1 día sin retribución.</p>
<p>Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público</p>	<p>Por el tiempo indispensable y retribuido.</p>
<p>Lactancia hijos/ hijas menores de 9 meses</p>	<p>1 hora de ausencia retribuida que se podrá dividir en dos fracciones, incrementado proporcionalmente en casos de parto múltiple. Posibilidad de sustituir por ½ hora de jornada o acumulación en jornadas completas de mutuo acuerdo. Derecho Indistinto para los progenitores.</p>
<p>Matrimonio y parejas de hecho</p>	<p>15 días naturales retribuidos, pudiéndose a ampliar hasta 5 días sin retribución.</p>
<p>Trámites de adopción</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Nacional: 1 día retribuido y 15 naturales sin retribuir ✗ Internacional: sin superar 30 días naturales sin retribución
<p>Visitas médicas</p>	<p>Especialistas: 8 horas anuales Medicina general: 4 horas anuales</p>
<p>Comparecencias a exámenes, incluidos los correspondientes para la obtención del permiso de conducir previa justificación de formalización de la matrícula.</p>	<p>Tiempo necesario no retribuido. Referido a obtención de Título Profesional de la actividad realizada en la empresa, la licencia será retribuida en los conceptos de Salario Base y Antigüedad. Los permisos no se descontarán de las vacaciones.</p>
<p>Cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial y cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, que no desempeñe una actividad retribuida.</p>	<p>Reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La reducción es un derecho individual de hombres o mujeres.</p>

Grados de consanguinidad y afinidad



Suspensiones del contrato con reserva de puesto de trabajo

Artículo 92

Los períodos se disfrutarán en régimen de jornada completa o a tiempo parcial previo acuerdo

Parto

16 semanas ininterrumpidas y ampliables en 2 semanas más en supuesto de parto múltiple.

Distribución a opción de la interesada.

- ✗ Siempre 6 semanas inmediatamente posteriores al parto.
- ✗ Posibilidad de cesión al otro progenitor de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto.

Supuesto de **fallecimiento de la madre**.

- ✗ El padre hará uso de la **totalidad** del período de suspensión.

Supuesto **fallecimiento de hijo/hija**.

- ✗ El período no se ve reducido.

Parto prematuro u hospitalización del neonato

Período de suspensión desde fecha de alta.

Supuesto de hospitalización superior a 7 días:

- ✗ La suspensión se **amplia** en los días de hospitalización.
- ✗ Máximo de 13 semanas adicionales.

Suspensiones del contrato con reserva de puesto de trabajo

Acogimiento o Adopción	<p>Duración de 16 semanas ininterrumpidas y ampliables en 2 semanas por cada menor a partir del segundo.</p> <p>Siempre desde la fecha de Resolución Judicial o decisión administrativa o judicial de acogimiento provisional o definitivo.</p> <p>Adopción Internacional.</p> <p>Período de sus pensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la Resolución de Adopción.</p> <p>Duración adicional de la suspensión en 2 semanas.</p>
Discapacidad de hijos, hijas o menores adoptados o acogidos	<p>En supuesto de parto, la suspensión corresponde al otro progenitor.</p>
Paternidad	<p>En supuesto de parto, la suspensión corresponde al otro progenitor.</p> <p>Para nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple siempre que su duración no sea inferior a 1 año, aunque estos sean provisionales, de menores de hasta 6 años o menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o por circunstancias de provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ 13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días en supuesto de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple. ✗ En supuesto de adopción o acogimiento el derecho es de uno solo de los progenitores. <p>La suspensión será régimen de jornada completa o parcial (mínimo del 50%) previo acuerdo.</p>

Excedencias

Artículo 93

Voluntaria	<p>Antigüedad 1 año, Duración no inferior a 4 meses y no mayor a 5 años. Solo podrá ejercitarse una vez más transcurridos 4 años.</p> <p>Derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional.</p>
Cuidados Familiares	<p>No superior a 3 años, para cuidado de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Cada hijo/hija por naturaleza, adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa. <p>No superior a 2 años, para cuidado de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. <p>Derecho individual de mujeres y hombres.</p> <p>Derecho de reserva de puesto de trabajo, computándose el tiempo a efectos de antigüedad y asistencia a cursos de formación.</p>

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Artículo 105

Puede ser considerado, falta grave o muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario.

Acoso por razón de sexo	Situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
Acoso sexual	Situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En caso de denuncia deberá garantizarse que la persona acosada no pierda su empleo, pudiéndose dirigir a la empresa o a la representación sindical.

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 107

Vigilancia periódica	Respeto al derecho a la intimidad, dignidad y confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de la salud.
Reconocimientos Médicos	Periodicidad máxima: anual. Específicos adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en el puesto de trabajo.
Embarazo o parto reciente	Evaluación de riesgos del puesto de trabajo. <ul style="list-style-type: none">✗ Adaptación de condiciones o del tiempo de trabajo.✗ Ausencia retribuidas para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
Protección especial	<ul style="list-style-type: none">✗ Para aquellas personas que por sus condiciones personales, estado biológico, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, adoptando las medidas preventivas y de protección que sean necesarias.✗ Se tendrá en cuenta su especial sensibilidad al serle asignado un puesto de trabajo, de modo que no se le puede asignar aquellas que comporten especiales riesgos.

Capacidades diferentes

Artículo 54

Personal en plantilla	Por disminución de capacidad Por accidente de trabajo en la empresa	Trabajos adecuados a sus condiciones. Criterio de preferencia .
Reserva de puestos de trabajo	Empresas con más de 50 empleos	Como mínimo un 2% de la plantilla.
Otras medidas Compatibles con las disposiciones legales	Personas que por defecto físico, enfermedad o edad avanzada no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal y siempre que no tengan derecho a subsidio, pensión o medios propios para su subsistencia.	Provisión de plazas de portería, conserjería, vigilancia, etc., percibiendo el salario de acuerdo con la categoría que desempeñe.

Prendas de Trabajo

Artículo 96

1 mono o prenda de trabajo al año, 2 caso de que se justifique la inutilización el primero.

Póliza de Seguros

Artículo 97

2009: 15,94 euros anuales	A cada persona por la suscripción de pólizas de seguro individual.
2010: 16,07 euros anuales	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Riesgo de muerte o invalidez permanente debida a accidente de trabajo, ✗ Suscripción de exclusiva cuenta por parte de las personas que trabajen en la empresa. ✗ Indispensable para el pago de la cantidad antes indicada el justificar debidamente la formalización de la póliza.

Accidente Laboral

Artículo 98

100% del salario, siempre que la persona accidentada requiera hospitalización de **más de 5 días**, y mientras dure el proceso de incapacidad laboral transitoria.

Premio de Fidelización

Artículo 99

- ✗ Para el personal con **10 o más** años de antigüedad.
- ✗ Causando **baja** en la empresa por su voluntad.

FLEXIBILIDAD	2009 (en euros)	Euros/hora
60 años	1.813,09	1.827,60
61 años	1.435,55	1.447,03
62 años	693,67	699,22
63 años	611,45	616,34
64 años	517,82	521,96
65 años	435,67	439,16

- ✗ Aquellas empresas que tengan ya establecida una compensación económica similar, aplicarán la que resulte **más beneficiosa**.
- ✗ Transcurridos 2 meses después de haber cumplido las edades anteriormente citadas sin que se cause baja en la empresa, **se perderá el derecho** al premio pasando al premio inferior.

Anexo III, para las empresas ubicadas en Catalunya

Normas Generales. Artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9

Ámbito Territorial, Funcional	<p>Complemento al Convenio de ámbito estatal de Curtidos que rige en cada momento.</p> <p>Actividades enclavadas en Catalunya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Todas las empresas comprendidas en el ámbito funcional del convenio de ámbito estatal de Curtidos. ✗ Centros establecidos en Catalunya, aun cuando el domicilio social de sus empresas estén ubicadas en otras partes de España. ✗ Centros trasladados desde otras provincias. ✗ Empresas de nueva creación.
Ámbito Personal	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Totalidad del personal actual. ✗ Personal de nuevo ingreso. ✗ Personal de empresas de nueva creación. <p>Excepción:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Quienes no tengan el carácter de trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena.
Obligación Total	Empresas en su totalidad .
Vigencia y Duración	<p>Entrada en vigor desde fecha de firma.</p> <p>Efectos económicos retrotraídos al día 1 de enero de cada año.</p> <p>Su duración es indefinida.</p>

Anexo III, para las empresas ubicadas en Catalunya

Garantías “Ad Personam” Igalada y Comarca	10,82 euros	Personal que trabaja en Igalada y Comarca que en fecha 16/02/1981 estuviera en situación de alta o asimilada. En el futuro no sufre aumento alguno.
	Con acuerdo a nivel comarcal o empresa	Posibilidad incorporación a sistema de incentivos formando 1 solo concepto. Mismo tratamiento que se da a incentivos en futuros convenios.
	Antiguas Categorías afectadas	Clasificador de 1ª y 2ª, Jefe de Equipo, Oficial de 1ª y 2ª, Peón Especializado, Peón y Ayudante de Encargado.
Compensación, Absorción	Nada de los pactado podrá ser absorbido ni compensado.	

Condiciones Económicas

Artículos 10, 11 y 12

Condiciones Económicas	Exclusivamente: Personal que formaba parte de las empresas el 29-5-1987 .	Percepción indefinida: × Garantía “ad personam” de cantidades en función de la categoría que se ostente en cada momento del Pacto de Catalunya en Anexos 1-A y 2-A. × No sufre incremento alguno.
	Para categorías de: × Dirección. Gral. Fabricación, Comercial, Administrativo y asimilados, Clasificador 1ª, Jefe de Equipo Capataz. × Personal de almacenaje y recolección de pieles.	Percepción de: × cantidades del Anexo C del Pacto. × Incrementos iguales a los pactados en Convenio Estatal del Curtido.
Incentivos	× Incentivos, valoraciones puesto de trabajo, plus de actividad y compensación y demás complementos. × Excepción: Garantía Igalada y comarca.	× Mismo incremento y en las mismas condiciones que Convenio Estatal. × No tendrán que llegar al tanto por ciento al que referencia el mismo sobre sistemas de medición .
Vacaciones	Retribuidas incluso los día festivos inter-semanales. Actividad normal más incentivo. Precio hora de incentivos: promedio de cantidades y horas efectivas durante las 13 últimas semanas.	

Condiciones Sociales

Artículos 13 y 14

- ✘ Para el personal con 10 o más años de antigüedad
- ✘ Causando baja en la empresa por su voluntad
- ✘ Premio complementario al establecido en Convenio Estatal

	Convenio Estatal	Premio Complementario	TOTAL	Convenio Estatal	Premio Complementario	TOTAL
Edad	2009 (en euros)			2010 (en euros)		
60 años	1.813,09	771,03	2.584,12	1.827,60	774,41	2.602,01
61 años	1.435,55	743,89	2.179,44	1.447,03	746,87	2.193,90
62 años	693,67	671,90	1.365,57	699,22	674,59	1.373,81
63 años	611,45	610,20	1.221,65	616,34	612,64	1.228,98
64 años	517,82	572,49	1.090,31	521,96	574,78	1.096,74
65 años	435,67	569,06	1.004,73	439,16	571,33	1.010,49

- ✘ En años sucesivos, el Premio Complementario se incrementará en el **50%** de los aumentos acordados en el Convenio Estatal.

Seguro de Vida	Indemnización por fallecimiento de accidente laboral	Viudas/os y Derechohabientes ✘ 2009: 5.790,74 euros ✘ 2010: 5.813,90 euros
	Indemnización por muerte natural, accidente no laboral e incapacidad total y absoluta	Viudas/os y Derechohabientes 2009: 2.891,91 euros 2010: 2.903,48 euros

- ✘ El trabajador causará baja como beneficiario al cumplir la edad de 65 años, así como al darse de baja en la empresa.
- ✘ En años sucesivos, las cantidades se incrementarán en el 50% de los aumentos acordados en el Convenio Estatal.

FITEQA - CC.OO.

FITEQA – CC.OO.

Cristino Martos, 4,5º - 28015 Madrid
Tel.915 409 240 - Fax: 915 482 074
e-mai: fiteqa@fiteqa.ccoo.es

FITEQA - CC.OO. Andalucía

Trajano, 1, 5º
41002 Sevilla
Tel. 954 229 506 - Fax: 954 210 616
e-mail: fiteqa@and.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Asturias

Santa Teresa, 15, bajo D
33005 Oviedo
Tel. y Fax: 985 258 773
e-mail: fiteqa-as@asturias.ccoo.es

FITEQA - CC.OO. Extremadura

Avda. de la Constitución, s/n
10300 Navalmoral de la Mata - Cáceres
Tel. 927 531 997 - Fax: 927 534 635
e-mail: lsmiguel@extremadura.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Castilla León

San Pablo, 8, 4º
09002 Burgos
Tel. 947 257 801 - Fax: 947 257 799
e-mail: fiteqa-Burgos@cleon.ccoo.es

FITEQA - CC.OO. Euskadi

Uribitarte, 4
48001 Bilbao
Tel. 944 243 424 - Fax: 944 243 898
e-mail: fiteqabiz@euskadi.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Illes Balears

Francisco de Borja Moll, 3 – 1ª
07300 Palma de Mallorca
Tel. 971 726 060 - 971170 999
fiteqa@ib.ccoo.es

FITEQA - CC.OO. Madrid

Lope de Vega, 38
28014 Madrid
Tel. 915 365 388 - Fax: 915 365 370
e-mail: fiteqa-madrid@usmr.ccoo.es

FITEQA - CC.OO. País Valencià

Plaça Napsols i Sicília, 5, 1º
46003 Valencia
Tel. 963 882 125 - Fax: 963 925 993
e-mail: fiteqapv@pv.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Aragón

Paseo de la Constitución, 12, 4º
50008 Zaragoza
Tel. 976 239 185 - Fax: 976 233 687
e-mail: fiteqa.ar@fiteqa.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Cantabria

Santa Clara, 5
39001 Santander
Tel. 942 227 704 - Fax: 942 225 921
e-mail: fiteqa.cantabria@cantabria.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Castilla la Mancha

Plaza del Horno de la Magdalena, 1, 1º
45001 Toledo
Tel. 925 280 846/ 925 255 100
Fax: 925 213 390
e-mail: fiteqa-cm@cm.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Catalunya

Via Laietana, 16, 4º
08003 Barcelona
Tel. 934 812 759 - Fax: 933 151 851
e-mail: fiteqa1@ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Galicia

Rúa As Teixugueiras, nº 11
entreplanta- Navia
36212 Vigo
Tel. 986 246 874 - Fax: 986 246 587
e-mail: fiteqa.sn@galicia.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. La Rioja

Pío XII, 33 - 2ª Despacho 39
26003 Logroño
Tel. 941 238 144 Ext. 250
Fax: 941 257 171
e-mail: fiteqa.rij@rioja.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Navarra

Avda. de Zaragoza, 12, 5ª
31003 Pamplona
Tel.948 244 200 - Fax: 948 244 311
e-mail: fiteqa.na@navarra.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Región de Murcia

Corbalán, 4
30002 Murcia
Tel. 968 215 977- Fax:968 87 893
e-mail: fiteqa.mu@fiteqa.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Canarias

Avda. 1º de Mayo, 21 – 5ª
35002 Las Palmas de Gran Canaria
Tel. 928 447 500 - Fax:968 447 505
e-mail: jagonzalez@canarias.ccoo.es



www.fiteqa.ccoo.es

Cristino Martos, 4,5º - 28015 Madrid
Tel.915 409 240 - Fax: 915 482 074
e-mai: fiteqa@fiteqa.ccoo.es