

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 5 d'octubre de 2015, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del XXXI Conveni Col·lectiu del Sector de la Indústria de Marroquineria i Afins de Castelló i València (codi 80000565012003). [2015/8707]

Vist el text del XXXI Conveni Col·lectiu del Sector de la Indústria de Marroquineria i Afins de Castelló i València subscrit per la comissió negociadora, la qual està integrada, de la part empresarial, per representants d'ASEMA (Associació d'Empresaris de Marroquineria i Afins de Castelló i València), i de la part dels treballadors, per representants dels sindicats UGT-FITAG i CCOO Federació d'Indústria, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refòs de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, la Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableixen l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, el Decret 157/2015, de 18 de setembre, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar la seua inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i dipòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 5 d'octubre de 2015.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Trenta-uné Conveni Col·lectiu de Treball per a la Indústria de la Marroquineria i Afins de les Províncies de Castelló i València

Conveni col·lectiu número XXXI (de l'1 gener de 2015 al 31.12.2016)

Text del trenta-uné conveni col·lectiu de treball per a les províncies de València i Castelló, de les indústries de cuirs repujats, marroquineria, cinturons, lligues i tirants, corretges de rellotge, guarnicioneria i articles d'esport, articles de viatge i boteria, abreujadament, «marroquineria i afins»

CAPÍTOL I *Normes generals*

Secció primera
Àmbits territorial, funcional i personal

Article 1. Àmbit territorial

El present conveni col·lectiu és d'aplicació obligatòria per a totes les empreses de les activitats que se citen en l'article següent, radicades a les províncies de Castelló i València. S'aplicarà, així mateix, a tots els centres de treball establits en estes províncies, encara que les empreses tinguen el domicili legal en altres províncies no afectades per este con-

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 5 de octubre de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del texto del XXXI Convenio Colectivo del Sector de la Industria de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia (Código 80000565012003). [2015/8707]

Visto el texto del XXXI Convenio Colectivo del Sector de la Industria de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de ASEMA (Asociación de Empresarios de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia), y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT-FITAG y CCOO Federación de Industria, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, y en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 5 de octubre de 2015.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Trigésimo primer Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria de la Marroquinería y Afines de las Provincias de Castellón y Valencia

Convenio colectivo número XXXI (1 enero 2015 al 31 diciembre 2016)

Texto del trigésimo primer convenio colectivo de trabajo para la provincia de Valencia y Castellón, de las industrias de cueros repujados, marroquinería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicioneria y artículos de deporte, artículos de viaje y botería, abreviadamente, «marroquinería y afines»

CAPÍTULO I *Normas generales*

Sección primera
Ámbitos territorial, funcional y personal

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo es de aplicación obligatoria para todas las empresas de las actividades que se citan en el artículo siguiente, que radiquen en la provincia de Castellón y de Valencia. Se aplicará asimismo a todos los centros de trabajo establecidos en estas provincias, aunque las empresas tuvieran su domicilio legal en otras provincias no

veni, així com als centres de treball traslladats des d'altres províncies i a les empreses de nova creació.

Article 2. Àmbit funcional

El conveni obliga totes les empreses, treballadors i treballadores de cuirs repujats, marroquineria i estotgeria, cinturons, lligues i tirants, corretges de rellotge, guarnicioneria, talabarderia i articles d'esport, articles de viatge i boteria, fabricació de bosses de mà, cordovans, objectes complementaris, albarderia i fuets.

Hi queden englobats tant fabricants, com distribuïdors, majoristes, importadors i qualsevol activitat comercial en la mediació de la qual s'incloga algun dels productes compresos en el paràgraf anterior, i en queda exclòs el comerç detallista o de venda exclusiva al consumidor final.

No podran iniciar-se negociacions per a fer cap conveni d'àmbit menor sobre les matèries pactades en el present, sense coneixement de la comissió paritària.

Article 3. Obligació total

Les empreses afectades, ho seran en la seua totalitat, tret del que disposa l'article següent sobre àmbit personal.

Article 4. Àmbit personal

El conveni afectarà totes i tots els treballadors inclosos en el seu àmbit funcional, així com el personal que, d'ara endavant, forme part de les respectives plantilles de les dites empreses, amb les excepcions que assenyalen els articles 1 i 2 de l'Estatut dels Treballadors.

Secció segona

Compensació, absorbibilitat i garantia personal

Article 5. Naturalesa de les condicions pactades

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes d'aplicació, seran considerades globalment.

Article 6. Compensació

Les condicions pactades són compensables, en la seua totalitat, amb les que anteriorment regiren per imperatiu legal, jurisprudencial, contenciós administratiu, conveni col·lectiu, pacte de qualsevol classe, contracte individual, reglament intern, usos i costums locals o comarcals, millores voluntàries o per qualsevol altra causa.

Article 7. Absorbibilitat

Tenint en compte la naturalesa del conveni, les disposicions legals futures que impliquen variació econòmica en tots o en alguns dels conceptes retributius existents, o creació d'uns altres de nous, únicament tindran eficàcia pràctica si, globalment considerats i sumats als vigents, amb anterioritat al conveni, superen el nivell total dels establits en el dit document. En cas contrari es consideraran absorbits per les millores pactades en este conveni.

Article 8. Garantia personal

Es respectaran les situacions que, globalment, excedisquen del pacte en el contingut econòmic, i es mantindran estrictament *ad personam*.

Secció tercera

Vigència, durada, rescissió i revisió; clàusula de desvinculació salarial

Article 9. Vigència

El present conveni, amb independència de la data de la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, produirà plens efectes i tindrà vigència amb efectes retroactius des de la data 1 de gener de l'any 2015 fins al 31 de desembre de 2016.

Article 10. Durada i increment salarial

La durada d'este conveni serà de dos anys de vigència, referida al període comprés entre l'1 de gener de l'any 2015 i el 31 de desembre de l'any 2016, comprnent tot l'any natural de 2015 i de 2016.

afectadas por este Convenio, así como a los centros de trabajo trasladados desde otras provincias y a las empresas de nueva creación.

Artículo 2. Ámbito funcional

El convenio obliga a todas las empresas, trabajadores y trabajadoras de cueros repujados, marroquinería y estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionería, talabartería y artículos de deporte, artículos de viaje y botería, fabricación de bolsos, cordobanes, objetos complementarios, albardonería y látigos.

Quedan englobados tanto fabricantes, como distribuidores, mayoristas, importadores y cualquier actividad comercial en cuya mediación queden comprendidos alguno de los productos comprendidos en el párrafo anterior, quedando excluido el comercio minorista o de venta exclusiva al consumidor final.

No podrán iniciarse negociaciones para realizar ningún convenio de ámbito menor sobre las materias pactadas en el presente, sin conocimiento de la comisión paritaria.

Artículo 3. Obligación total

Las empresas afectadas, lo serán en su totalidad, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente sobre ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito personal

Afectará el convenio a todos/as los/as trabajadores/as incluidos/as en su ámbito funcional, así como al personal que, en adelante, forme parte de las respectivas plantillas de aquellas, con las excepciones señaladas en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sección segunda

Compensación, absorbibilidad y garantía personal

Artículo 5. Naturaleza de las condiciones pactadas

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

Artículo 6. Compensación

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, reglamento interno, usos y costumbres locales o comarcales, mejoras voluntarias o por cualquier otra causa.

Artículo 7. 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 considerados y sumados a los vigentes, con anterioridad al convenio, superan el nivel total de los establecidos en el mismo. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio.

Artículo 8. Garantía personal

Se respetarán las situaciones que, globalmente, excedan del pacto en su contenido económico, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Sección tercera

Vigencia, duración, rescisión y revisión; clausula de descuelgue salarial

Artículo 9. Vigencia

El presente convenio con independencia de la fecha de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* surtirà plens efectes y tendrá vigencia con efectos retroactivos desde la fecha 1 de enero del año 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Artículo 10. Duración e incremento salarial

La duración de este convenio será de dos años de vigencia, referida al período comprendido entre el 1 de enero del año 2015 al 31 de diciembre del año 2016, comprendiendo todo el año natural del 2015 y del 2016.

Revisió salarial

Any 2015:

1r) L'increment salarial pactat per a l'any 2015 és del 0,7 % (un zero amb set per cent) sobre el concepte salarial «salari base» establert en el conveni en l'article 19. Este increment ja apareix reflectit en les taules salarials annexes al present text.

2n) S'estableix una clàusula de revisió salarial respecte al concepte «salari base» regulat en l'article 19 del conveni, que serà d'aplicació al final de l'exercici 2015 i que consisteix i es concreta en l'excés que, sobre l'increment aplicat del 0,7 %, resulte de la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre de 2015. Si la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre fóra superior a l'increment aplicat del 0,7 %, el salari base s'incrementarà en el percentatge d'excés i la quantitat resultant s'aplicarà i abonarà amb caràcter retroactiu en una vegada. La present clàusula de revisió salarial té un límit màxim del 0,5 %; per tant, al marge de l'excés que resulte de les operacions anteriors, el salari base no podrà actualitzar-se per damunt de l'1,2 %.

3r) Els conceptes salarials «incentiu o plus d'activitat» establerts en l'article 23 del text legal i el concepte salarial «antiguitat» establert en l'article 20, que s'aplicaran l'any 2015, no tindran cap increment i es mantindran íntegrament les columnes salarials de l'any anterior, que es reproduïxen en la taula annexa.

Any 2016:

1r) L'increment salarial pactat per a l'any 2016 és de l'1,1 % (un u amb deu per cent) sobre el concepte salarial «salari base» establert en el conveni en l'article 19.

2n) S'estableix una clàusula de revisió salarial respecte al concepte «salari base» regulat en l'article 19 del conveni, que serà d'aplicació al final de l'exercici 2016 i que consisteix i es concreta en l'excés que, sobre l'increment aplicat del 1,1 %, resulte de la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre de 2016. Si la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre de 2016 fóra superior a l'increment aplicat de l'1,1 %, el salari base s'incrementarà en el percentatge d'excés i la quantitat resultant s'aplicarà i abonarà amb caràcter retroactiu en una vegada. La present clàusula de revisió salarial té un límit màxim del 0,5 %; per tant, al marge de l'excés que resulte de les operacions anteriors, el salari base no podrà actualitzar-se per damunt de l'1,6 %.

3r) Els conceptes salarials «incentiu o plus d'activitat» establerts en l'article 23 del text legal i el concepte salarial «antiguitat» establert en l'article 20, que s'aplicaran l'any 2016, no tindran cap increment i es mantindran íntegrament les columnes salarials de l'any anterior.

Article 11. Clàusula d'inaplicació de l'increment salarial i d'aplicació de l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors

Les empreses que acrediten els requisits exigits en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, en relació a l'existència de causes, podran iniciar els procediments establerts en l'esmentat article per a inaplicació de l'increment salarial establert en el conveni col·lectiu, i hauran de comunicar-ho als representants dels treballadors i a la comissió paritària del conveni, acompanyant la documentació que acredite les causes.

En tals casos, la inaplicació de l'increment salarial o la fixació de l'increment de salaris inferior a l'establert per conveni s'adequarà en l'àmbit de l'empresa, després de la prèvia negociació amb la representació dels treballadors i treballadores, en el termini previst en l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors, i si de l'esmentada negociació resultara que hi haguera acord entre la direcció i els representants dels treballadors, tal decisió estarà emmarcada dins d'un pla de viabilitat en què s'hauran de determinar amb exactitud les condicions salarials i la seua durada, l'actualització posterior dels salaris i que no podrà prolongar-se'n la inaplicació més enllà del moment en què resulte aplicable un nou conveni en la dita empresa. L'abonament de les diferències deixades de percebre s'efectuarà així que es constate objectivament que l'empresa té superàvit o beneficis en quantitat suficient per a cobrir les dites diferències.

Per al tràmit del període de consultes, en el supòsit que no existisca representació legal de les treballadores i treballadors en l'empresa, s'en-

Revisión salarial

Año 2015:

1.º) El incremento salarial pactado para el año 2015 es del 0,7 % (un cero con siete por ciento) sobre el concepto salarial «salario base» establecido en el convenio en su artículo 19. Este incremento ya aparece reflejado en las tablas salariales anexas al presente texto.

2.º) Se establece una cláusula de revisión salarial respecto al concepto «salario base» regulado en el artículo 19 del convenio que resultará de aplicación al final del ejercicio 2015 y que consiste y se concreta en el exceso que sobre el incremento aplicado del 0,7 % resulte la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre 2015. Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior al incremento aplicado del 0,7 %, se incrementará el salario base en el porcentaje de exceso y la cantidad resultante se aplicará y abonará con carácter retroactivo en una vez. La presente cláusula de revisión salarial tiene un tope máximo del 0,5 %, por tanto, al margen del exceso que resulte de las operaciones anteriores, no podrá actualizarse el salario base por encima del 1,2 %.

3.º) Los conceptos salariales «incentivo o plus de actividad» establecido en el artículo 23 del texto legal y el concepto salarial «antigüedad» establecido en el artículo 20, que se aplicarán en el año 2015, no tendrán incremento alguno, manteniéndose íntegramente las columnas salariales del año anterior, que se reproducen en la tabla anexa.

Año 2016:

1.º) El incremento salarial pactado para el año 2016 es del 1,1 % (un uno con diez por ciento) sobre el concepto salarial «salario base» establecido en el convenio en su artículo 19.

2.º) Se establece una cláusula de revisión salarial respecto al concepto «salario base» regulado en el artículo 19 del convenio que resultará de aplicación al final del ejercicio 2016 y que consiste y se concreta en el exceso que sobre el incremento aplicado del 1,1 % resulte la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre 2016. Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre 2016 fuera superior al incremento aplicado del 1,1 %, se incrementará el salario base en el porcentaje de exceso y la cantidad resultante se aplicará y abonará con carácter retroactivo en una vez. La presente cláusula de revisión salarial tiene un tope máximo del 0,5 %, por tanto, al margen del exceso que resulte de las operaciones anteriores, no podrá actualizarse el salario base por encima del 1,6 %.

3.º) Los conceptos salariales «incentivo o plus de actividad» establecido en el artículo 23 del texto legal y el concepto salarial «antigüedad» establecido en el artículo 20, que se aplicarán en el año 2016, no tendrán incremento alguno, manteniéndose íntegramente las columnas salariales del año anterior.

Artículo 11. Cláusula de inaplicación del incremento salarial y de aplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

Las empresas que acrediten los requisitos exigidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación a la existencia de causas, podrán iniciar los procedimientos establecidos en el citado artículo para inaplicación del incremento salarial establecido en el convenio colectivo, debiéndolo comunicar a los representantes de los trabajadores, y a la comisión paritaria del convenio, acompañando la documentación que acredite las causas.

En tales casos, la inaplicación del incremento salarial o la fijación del incremento de salarios inferior al establecido por convenio se adecuará en el ámbito de la empresa, previa negociación con la representación de los trabajadores y trabajadoras, en los plazos previstos en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores y si de la citada negociación, resultara que hubiera acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores, tal decisión estará emmarcada dentro de un plan de viabilidad, en el que deberá determinar con exactitud las condiciones salariales y su duración, la actualización posterior de los salarios y que no podrán prolongarse la inaplicación más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El abono de las diferencias dejadas de percibir se efectuará tan pronto se constate objetivamente que la empresa tiene superávit o beneficios en cantidad suficiente para cubrir dichas diferencias.

Para el trámite del periodo de consultas, en el supuesto de no existir representación legal de los trabajadores en la empresa, esta se entenderá

tindrà atribuïda als sindicats més representatius i amb legitimació per a formar part de la comissió negociadora del present conveni col·lectiu, llevat que els treballadors decidiren atribuir la seua representació a una comissió integrada per treballadors de la mateixa empresa, triats d'acord amb l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Ambdues parts, de mutu acord, podran substituir este termini traslladant la decisió a la comissió paritària. En este supòsit la resolució de la comissió paritària serà de compliment obligatori.

En cas de desacord, a la finalització del període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni que disposarà d'un termini màxim de set dies, a comptar des que la discrepància fóra plantejada, per a pronunciar-se. Si la comissió paritària del conveni no aconseguira un acord amb el vot favorable de la majoria dels membres, les parts –i per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides– podran sotmetre-les a la mediació o a l'arbitratge vinculant. Serà la mateixa comissió paritària qui, en el termini dels cinc dies següents a la finalització del termini per a resoldre, trametrà les actuacions i la documentació corresponent al Tribunal d'Arbitratge Laboral -TAL (procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana, publicat en el DOCV de data 08.7.2010).

Si s'opta per l'arbitratge vinculant, el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes

Per al seguiment de l'acord les parts firmants es reuniran amb la periodicitat que acorden.

Article 12. Denúncia conveni

Les parts negociadores es reserven la facultat de denunciar el present conveni col·lectiu amb un termini de preavís de tres mesos abans de finalitzar-ne la vigència, de conformitat amb el que estableix l'article 85.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Ambdues parts negociadores del conveni es comprometen a iniciar la negociació del pròxim conveni dos mesos abans de la finalització del present. Si les negociacions es prolongaren per un termini que excedira el de vigència del conveni, les seues normes mantindran la vigència fins a l'aprovació del nou. Una vegada aprovat el nou conveni, les condicions econòmiques regiran des del primer dia de la seua vigència.

Durant les negociacions per a la renovació del conveni, en defecte de pacte, se'n mantindrà la vigència. Les parts podran adoptar acords parcials per a la modificació d'algun o alguns dels continguts prorrogats, a fi d'adaptar-los a les condicions en què, després de la terminació de la vigència pactada, s'exercisca l'activitat en el sector. Estos acords tindran la vigència que les parts determinen.

Les parts es sotmeten als acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic que preveu l'article 83 de l'Estatut dels Treballadors, per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies existents després del transcurs del procediment de negociació sense aconseguir-se un acord, incloent-hi sotmetre la discrepància a un arbitratge, i en este cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia jurídica que el conveni col·lectiu i només serà recurrent d'acord amb el procediment i basant-se en els motius que estableix l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors.

Transcorreguts dos anys des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'haja acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, mantindrà la seua vigència el text actual fins a la signatura d'un nou conveni col·lectiu.

Secció quarta Vinculació a la totalitat

Article 13. Vinculació a la totalitat

En el cas que per qualsevol circumstància fóra rebutjat algun pacte del conveni, quedaria sense eficàcia pràctica i haurà de reconsiderar-se'n tot el contingut, excepte en el cas que afectara les condicions econòmiques per superar els límits que legalment pogueren existir, en el supòsit dels quals, únicament tals condicions serien modificades, adaptant-se als esmentats límits.

atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del presente convenio colectivo, salvo que los trabajadores decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme previene el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes, de mutuo acuerdo, podrán sustituir este plazo trasladando la decisión a la comisión paritaria. En este supuesto la resolución de la comisión paritaria será de obligado cumplimiento.

En caso de desacuerdo a la finalización del periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Si la comisión paritaria del convenio no alcanzara un acuerdo con el voto favorable de la mayoría de sus miembros, las partes y para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas, podrán someter las mismas a la mediación o al arbitraje vinculante. Será la propia comisión paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, remitirá las actuaciones y documentación correspondiente al Tribunal de Arbitraje Laboral -TAL (procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana publicado en el DOCV de fecha 08.7.2010).

Si se optó por el arbitraje vinculante, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas

Para el seguimiento del acuerdo se reunirá las partes firmantes con la periodicidad que estos acuerden.

Artículo 12. Denuncia convenio

Las partes negociadoras se reservan la facultat de denunciar el presente convenio colectivo con un plazo de preaviso de tres meses antes de finalizar su vigencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes negociadoras del convenio se comprometen a iniciar la negociación del próximo convenio dos meses antes de la finalización del presente. Si las negociaciones se prolongasen por plazo que excediera del de vigencia del convenio, las normas de este mantendrán su vigencia hasta la aprobación del nuevo. Una vez aprobado el nuevo convenio, las condiciones económicas regirán desde el primer día de su vigencia.

Durante las negociaciones para la renovación del convenio, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Las partes se someten a los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluyendo someter la discrepancia a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que el convenio colectivo y solo será recurrente conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, mantendrá su vigencia el texto actual hasta la firma de un nuevo convenio colectivo.

Sección cuarta Vinculación a la totalidad

Artículo 13º. Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que por cualquier circunstancia fuese rechazado algún pacto del convenio, este quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse todo su contenido, salvo en el caso de que afectase a las condiciones económicas por superar los límites que legalmente pudieran existir, en cuyo supuesto, únicamente las mismas serían modificadas, adaptándose a los citados límites.

Secció cinquena
Comissió paritària

Article 14. Creació de la comissió paritària

Es crea una comissió paritària del conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge i conciliació, així com de vigilància en el compliment del dit conveni. Les seues funcions seran les següents:

1a. Interpretació en l'aplicació de la totalitat de les clàusules del conveni.

2a. Mediació en la totalitat dels problemes o qüestions que es deriven en la interpretació o aplicació del conveni, a més dels supòsits previstos concretament en el seu text.

3a. Conciliació facultativa en problemes individuals o col·lectius. En el supòsit de no aconseguir-se acord en la Comissió, s'elaborarà preceptivament un informe que es sotmetrà als procediments establits en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 26.07.2005), les seues pròrrogues o possibles modificacions, subscrit per la Confederació Interprovincial d'Empresaris de la Regió Valenciana (CIERVAL), per la Confederació Empresarial de la Xicoteta i Mitjana Empresa de la Comunitat Valenciana (CEPYMEV), la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) i la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV).

4a. Vigilància en el compliment d'allò pactat.

5a. Estudi de l'evolució de les relacions laborals entre les parts contractants.

6a. Totes les altres activitats que tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni.

7a. Mediació en la resolució de discrepàncies en l'aplicació de l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

8a. Aquelles altres funcions que li siguen conferides per disposició legal.

Funcionament de la comissió

1r. La comissió es reunirà a instància de qualsevol de les organitzacions representades, dins dels primers cinc dies de cada mes, i al lloc designat com el seu domicili, i les parts es posaran d'acord sobre el dia i l'hora en què haurà de celebrar-se la reunió.

2n. La seu de l'esmentada comissió s'estableix als locals de l'associació empresarial del sector, sítia a València, al carrer Uruguai, número 11, despatx número 206, amb independència que les parts de forma extraordinària decidisquen fer les reunions en altres locals prèviament concertats.

3r. L'esmentada comissió tindrà una composició paritària entre la representació empresarial i la social, i el seu nombre total serà de huit persones, corresponent quatre representants a la part empresarial, i dos representants a cada un dels sindicats, CCOO I UGT, que componen la part social, com a firmants del que convé.

4t. Respecte a les vocalies que formen la comissió, seran les que les parts aporten el dia de la constitució de la comissió, procurant-se que les persones que les ocupen hagen pertangut a la comissió negociadora del present conveni.

5t. En primera convocatòria no es podrà actuar sense la presència de totes les vocalies, siga titulars o suplents, i en segona convocatòria, l'endemà hàbil, s'actuarà amb les que assistisquen, i tindran vot únicament les vocalies presents.

6t. Quant a la presa d'acords d'esta comissió, d'acord amb les funcions establides en este conveni, s'adoptaran per majoria simple de cada una de les dues parts representades que la integren.

7m. En el funcionament de la comissió paritària es tindrà en compte la interpretació establida en el BOP número 93, de data 19 d'abril de 1996, per esta mateixa comissió.

8u. Cada una de les parts representades en la comissió podrà designar persones assessores que no tindran vot però sí veu.

9é. La sol·licitud de convocatòria de la comissió la farà qualsevol de les parts i en funció de l'existència de sol·licituds efectuades per empreses o treballadors del sector, dirigides a qualsevol de les organitzacions que la componen.

Sección quinta
Comisión paritaria

Artículo 14. Creación de la comisión paritaria

Se crea una comisión paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, así como de vigilancia en el cumplimiento del citado convenio. Serán sus funciones las siguientes:

1.ª. Interpretación en la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.

2.ª. Mediación en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven en la interpretación o aplicación del convenio, además de los supuestos previstos concretamente en el texto del mismo.

3.ª. Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo en la Comisión, se elaborará preceptivamente un informe que se someterá a los procedimientos establecidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 26.07.2005), sus prórrogas o sus posibles modificaciones, suscrito por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Región Valenciana (CIERVAL), por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEV), la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV).

4.ª. Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

5.ª. Estudio de la evolución de las relaciones laborales entre las partes contratantes.

6.ª. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

7.ª. Mediación en la resolución de discrepancias en la aplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

8.ª. Aquellas otras que le sean conferidas por disposición legal.

Funcionamiento de la comisión

1.º. La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las organizaciones representadas, dentro de los primeros cinco días de cada mes, y en el lugar designado como su domicilio, poniéndose las partes de acuerdo sobre el día y la hora en que deberá celebrarse la reunión.

2.º. La sede de la citada comisión se establece en los locales de la Asociación Empresarial del Sector, sita en Valencia, en la calle Uruguay número 11; despacho número 206, con independencia de que las partes de forma extraordinaria decidan realizar las reuniones en otros locales previamente concertados.

3.º. La citada comisión tendrá una composición paritaria entre la representación empresarial y la social, siendo su número total de ocho personas, correspondiendo cuatro representantes a la parte empresarial y dos representantes a cada uno de los sindicatos CCOO Y UGT que componen la parte social, como firmantes de lo convenido.

4.º. Respecto a los vocales que formen la comisión, estos serán los que las partes aporten el día de la constitución de la comisión, procurándose que los mismos hayan pertenecido a la comisión negociadora del presente convenio.

5.º. En primera convocatoria no se podrá actuar sin la presencia de todos/as los/as vocales, bien titulares o suplentes, y en segunda convocatoria, al día siguiente hábil, actuará con los/as que asistan, teniendo voto únicamente los vocales presentes.

6.º. En cuanto a la toma de acuerdos por esta comisión, con arreglo a las funciones establecidas en este convenio, estos /as se adoptarán por mayoría simple de cada una de las dos partes representadas que la integran.

7.º. En el funcionamiento de la comisión paritaria, se tendrá en cuenta la interpretación establecida en el BOP número 93, de fecha 19 de abril de 1996 por esta misma comisión.

8.º. Cada una de las partes representadas en la comisión, podrá designar asesores o asesoras que no tendrán voto pero sí voz.

9.º. La solicitud de convocatoria de la comisión, se realizará por cualquiera de las partes y en función de la existencia de solicitudes a la misma realizadas por empresas o trabajadores / as del sector, dirigidas a cualquiera de las organizaciones que la componen.

Article 15. Solució extrajudicial de conflictes

En els casos en què, a pesar de la intervenció de la comissió paritària que estableix l'article 14é. del vigent conveni, en matèria de mediació, romanga el desacord, podrà ser resolt a través dels procediments establits en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana, les seues pròrrogues o possibles modificacions, subscrit per la Confederació Interprovincial d'Empresaris de la Regió Valenciana (CIERVAL), per la Confederació Empresarial de la Xicoteta i Mitjana Empresa de la Comunitat Valenciana (CEPYMEV), la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) i la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV).

CAPÍTOL II
Règim de treball

Secció primera
Organització del treball

Article 16. Facultats de l'empresa

1) L'organització del treball és facultat exclusiva de l'empresa. Sense minva de l'autoritat que correspon a l'empresa o als seus representants legals, els representants dels treballadors seran oïts en tot el que tinga relació amb l'organització i racionalització del treball.

L'organització del treball comprén els punts que s'enumeren a continuació, de forma no exhaustiva sinó merament enunciativa:

A. L'exigència de l'activitat, normalment i conseqüentment, del rendiment mínim establert.

B. L'adjudicació de les màquines, ferramentes i la resta d'elements necessaris per a l'exercici de l'activitat del treballador i la treballadora.

C. La fixació dels índexs de residus i de qualitat admissibles al llarg del procés de fabricació.

D. La vigilància sobre l'atenció i la neteja de la maquinària, que haurà de dur-se a terme dins de la jornada de treball.

E. Efectuar, durant el període d'organització del treball, les modificacions en els mètodes del treball, tarifes, distribució del personal, canvi de funcions i variacions de les màquines i dels materials, que faciliten l'estudi comparatiu amb situacions de referència o l'estudi tècnic de què es tracte.

F. La mobilitat i redistribució del personal, d'acord amb les necessitats d'organització i de producció, respectant el salari professional aconseguit, sense perjudi de la formació professional i del necessari període d'adaptació.

G. Durant el període d'adaptació, quan siga necessari, es respectarà la treballadora o treballador traslladat, el salari professional més els incentius que poguera continuar percebent en l'anterior lloc de treball.

H. Durant el termini de tres mesos, comptats a partir de la data de finalització del període d'adaptació, quan procedisca, es respectaran, al treballador o treballadora, les tarifes d'incentius del lloc de procedència, si les dites tarifes són superiors a les registren en el nou lloc.

I. La implantació d'un sistema de remuneració per incentiu, si s'aplicarà només a una o diverses seccions, també seran aplicables per a aquelles que experimenten, com a conseqüència, un augment de la càrrega de treball per damunt de l'activitat normal.

J. S'adaptaran les càrregues de treball, rendiments i tarifes, a les noves condicions que resulten del canvi de mètodes operatoris, processos de fabricació, canvi de materials, màquines, o condicions tècniques.

K. Establir la fórmula que es considere més idònia per al càlcul de retribucions.

L. Determinar el sistema que s'ha de seguir per a obtenir rendiments superiors al normal, que és, a nivell d'empresa, el mínim exigible.

LL. Qualificar el treball d'acord amb qualsevol dels sistemes internacionalment admesos.

M. Aplicar un sistema de remuneració per incentius, i es podrà adoptar el que millor s'adapte a l'estructura funcional de l'empresa o tasca realitzada.

N. Prohibir terminantment als productors la realització d'obra o treball per compte d'altri o pròpia, si són els propis de les activitats afecta-

Artículo 15. Solución extrajudicial de conflictos

En los casos en que pese a la intervención de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 14. del vigente convenio, en materia de mediación, permanezca el desacuerdo, estos podrán ser resueltos a través de los procedimientos establecidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, sus prórrogas o sus posibles modificaciones, suscrito por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Región Valenciana (CIERVAL), por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEV), la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV).

CAPÍTULO II
Régimen de trabajo

Sección primera
Organización del trabajo

Artículo 16. Facultades de la empresa

1) La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa. Sin merma de la autoridad que corresponde a la empresa o a sus representantes legales, los representantes de los trabajadores serán oídos en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

La organización del trabajo comprende los puntos que se enumeran a continuación, de forma, no exhaustiva sino meramente enunciativa:

A. La exigencia de la actividad normal y consecuentemente, del rendimiento mínimo establecido.

B. La adjudicación de las máquinas, herramientas y demás elementos necesarios para el desarrollo de la actividad del trabajador y la trabajadora.

C. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.

D. La vigilancia sobre la atención y limpieza de la maquinaria, que deberá llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo.

E. Efectuar, durante el período de organización del trabajo, las modificaciones en los métodos del mismo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones de las máquinas y de los materiales, que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate.

F. La movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, respetando el salario profesional alcanzado, sin perjuicio de su formación profesional y del necesario período de adaptación.

G. Durante el período de adaptación, cuando este sea necesario, se respetará al trabajador o trabajadora trasladada, el salario profesional más los incentivos que pudiera seguir percibiendo en su anterior puesto de trabajo.

H. Durante el plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de finalización del período de adaptación, cuando este proceda, se respetarán al trabajador y a la trabajadora las tarifas de incentivos de su puesto de procedencia, cuando dichas tarifas sean superiores a las que rijan en su nuevo puesto.

I. La implantación de un sistema de remuneración por incentivo, si se aplicara solo a una o varias secciones, también serán de aplicación para aquellas otras que experimenten, como consecuencia, un aumento de su carga de trabajo por encima de la actividad normal.

J. Se adaptarán las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas, a las nuevas condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambio de materiales, máquinas, o condiciones técnicas de las mismas.

K. Establecer la fórmula que se estime más idónea para el cálculo de retribuciones.

L. Determinar el sistema a seguir para obtener rendimientos superiores al normal que es, a nivel de empresa, el mínimo exigible.

LL. Calificar el trabajo de acuerdo con cualquiera de los sistemas internacionalmente admitidos.

M. Aplicar un sistema de remuneración por incentivos, pudiendo adoptar el que mejor se adapte a la estructura funcional de la empresa o tarea realizada.

N. Prohibir terminantemente a sus productores la realización de obra o trabajo por cuenta ajena o propia, si los mismos son los propios

des pel conveni, ja que això suposaria un acte de concurrència il·lícita, en qualsevol dels dos supòsits.

Ñ. Quan el rendiment d'un lloc de treball siga difícilment mesurable, caldrà ajustar-se a allò que estableix, en estos supòsits, l'article 23 d'este conveni.

2) El procediment per a la implantació per l'empresa del sistema d'organització del treball serà el següent:

a) Comunicar, a la representació legal dels treballadors de l'empresa, la decisió de modificar, en forma substancial, l'organització del treball, amb una antelació suficient a l'aplicació. Esta comunicació produirà efecte per a la totalitat de treballadores i treballadors de l'empresa.

b) L'experimentació de les noves tarifes tindrà un termini màxim de deu setmanes.

c) Demanar, acabat el període de prova, la conformitat o el desacord, raonat i per escrit, de la representació dels treballadors de l'empresa.

d) De conformitat amb les facultats que té, en el termini de deu dies a comptar des de l'endemà de la recepció de l'escrit dels treballadors i treballadores, l'empresa decidirà sobre la implantació de les noves tarifes.

e) Dins dels terminis establits en l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors, les treballadores i treballadors podran recórrer, davant de la jurisdicció competent, contra la resolució de l'empresa, la qual haurà de remetre-li l'expedient complet per a la resolució que procedisca.

f) Informar obligatòriament, cada treballador i treballadora, de l'especificació de les tasques assignades al seu lloc de treball, així com de la tarifa aplicable, i tindre a disposició del personal, en tot moment, les tarifes aprovades.

g) El mateix procediment s'aplicarà en els casos de revisió de tarifes o de mètodes operatoris que en signifiquen alguna modificació.

h) El manteniment de les tarifes i de l'organització del treball, proposats per l'empresa, fins i tot en cas de disconformitat dels seus treballadors, expressada a través de l'esmentada representació, és facultat de l'empresa, que no podrà imposar sancions per este motiu, abans de la resolució de la comissió paritària o de l'autoritat competent.

i) Si durant el període de prova s'obtingueren activitats superiors a la normal, s'abonaran d'acord amb les tarifes establides, i s'haurà de regularitzar el total de les quantitats a percebre per este concepte, una vegada aprovades les tarifes.

Secció segona Normes de productivitat

Article 17. Definicions

L'organització del treball tindrà en compte els principis i definicions següents:

1r. Activitat normal en el treball és aquella que porta a terme una treballadora o treballador mitjà, conscient de la seua responsabilitat, amb un esforç constant i raonable, sense excessiva fatiga física i mental, sense l'estímul d'una remuneració per incentiu, i sota una direcció competent. Esta activitat és la que, en els distints i més comuns sistemes de mesurament, es correspon amb els índexs 100 i 60.

2n. Activitat òptima és la màxima que pot realitzar una treballadora o treballador mitjà sense perjudi de la seua vida professional. Es correspon, en els anteriors sistemes de mesurament, amb els índexs 133 i 80.

3r. Quantitat de treball a activitat normal és la que efectua una treballadora o treballador mitjà a activitat normal, inclòs el temps de recuperació.

4t. Rendiment normal és la quantitat de treball que una persona efectua en una hora a activitat normal.

5é. Rendiment òptim és la quantitat de treball que una persona realitza en una hora a activitat òptima.

6é. Temps màquina és el que empra una màquina a produir una quantitat de tasca en condicions tècniques determinades.

7é. Temps normal és l'invertit per una treballadora o treballador en una determinada operació, a activitat normal, sense incloure temps de recuperació.

de las actividades afectadas por el convenio, por cuanto ello supondría acto de concurrència ilícita en cualquiera de los dos supuestos.

Ñ. Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible se estará a lo establecido en estos supuestos en el artículo 23 de este convenio.

2. El procedimiento para la implantación por la empresa del sistema de organización del trabajo será el siguiente:

a) Comunicar a la representación legal de los trabajadores de la empresa la decisión de modificar, en forma sustancial, la organización del trabajo, con antelación suficiente a su aplicación. Esta comunicación surtirá efecto para la totalidad de los/as trabajadores/as de la empresa.

b) La experimentación de las nuevas tarifas tendrán un plazo máximo de diez semanas.

c) Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o el desacuerdo, razonado y por escrito, de la representación de los trabajadores de la empresa.

d) En el plazo de diez días a contar del siguiente al de la recepción del escrito de los/as trabajadores/as, de conformidad con las facultades que tiene la empresa esta decidirá sobre la implantación de las nuevas tarifas.

e) Los/as trabajadores/as, dentro de los plazos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, podrán recurrir ante la jurisdicción competente, contra la resolución de la empresa, la cual tendrá que remitir a aquella el expediente completo para la resolución que proceda.

f) Informar obligatoriamente a cada trabajador y trabajadora, de la especificación de las tareas asignadas a su puesto de trabajo, así como de la tarifa aplicable, teniendo a disposición del personal, en todo momento, las tarifas aprobadas.

g) Igual procedimiento se aplicará en los casos de revisión de tarifas o de métodos operatorios que signifiquen modificación de estas.

h) El mantenimiento de las tarifas y de la organización del trabajo, propuestos por la empresa, aún en el caso de disconformidad de los trabajadores de la misma, expresada a través de su mentada representación, es facultad de aquella, que no podrá imponer sanciones por este motivo, antes de la resolución de la comisión paritaria o de la autoridad competente.

i) Si durante el período de prueba se obtuvieran actividades superiores a la normal, se abonarán de acuerdo con las tarifas establecidas durante el mismo, debiendo regularizarse el total de las cantidades a percibir por este concepto, una vez aprobadas las tarifas.

Sección segunda Normas de productividad

Artículo 17. Definiciones

La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

1.º. Actividad normal en el trabajo es aquella que desarrolla un o una trabajador o trabajadora medio, consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, sin excesiva fatiga física y mental, sin el estímulo de una remuneración por incentivo, y bajo una dirección competente. Esta actividad es la que, en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponde con los índices 100 y 60.

2.º. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un trabajador o una trabajadora medio sin perjuicio de su vida profesional. Se corresponde en los anteriores sistemas de medición con los índices 133 y 80.

3.º. Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa un trabajador o trabajadora medio a actividad normal, incluido tiempo de recuperación.

4.º. Rendimiento normal es la cantidad de trabajo que una persona efectúa en una hora a actividad normal.

5.º. Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que una persona realiza en una hora a actividad óptima.

6.º. Tiempo máquina es el que emplea una máquina en producir una cantidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

7.º. Tiempo normal es el invertido por un/a trabajador/a en una determinada operación, a actividad normal, sin incluir tiempo de recuperación.

8é. Treball lliure és aquell en què el/la treballador/a pot desenvolupar l'activitat òptima durant tot el temps. La producció òptima en el treball lliure és la que es correspon amb el rendiment òptim.

9é. Treball limitat és aquell en què el/la treballador/a no pot desenvolupar l'activitat òptima durant tot el temps. La limitació es pot deure al treball de la màquina, al fet de treballar en equip o les condicions del mètode operatori. Als efectes de remuneració, els temps d'espera del treballador o treballadora deguts a qualsevol de les anteriors limitacions seran abonats com si es treballara a activitat normal.

10é. En el treball limitat, la producció òptima s'obtindrà tenint en compte que el temps de producció mínim és el temps màquina, incrementat a la quantitat de treball a màquina parada, realitzat a activitat òptima. En els casos corresponents es calcularan les interferències de màquina i equips.

Secció tercera
Rendiments

Article 18. Rendiment pactat

El rendiment normal, que és el corresponent a una activitat normal, és el mínim exigible pactat per les parts a nivell d'empresa, i l'empresa podrà determinar-lo en qualsevol moment, sense que no fer-ho signifiqui, ni puga interpretar-se, com desistiment d'eixe dret.

Al dit rendiment normal correspondrà, com a remuneració, el salari conveni que es fixa en estos pactes.

Les empreses que a l'entrada en vigor del conveni tingueren mesurat el rendiment normal dels productors, podran optar entre continuar amb els sistemes ja implantats o modificar-los; sempre d'acord amb les normes següents:

A) Les primes i incentius que s'abonen en l'actualitat a rendiment normal quedaran absorbides pel salari conveni fins al límit possible, respectant les condicions més beneficioses existents a la seua entrada en vigor.

B) Cas que el rendiment individualitzat dels llocs de treball siga difícilment mesurable, podran les empreses establir uns índexs de producció basats, exclusivament, en la mitjana de producció realitzada per cada equip, secció o conjunt de treballadors que realitzen una mateixa tasca.

C) Quan les peculiars característiques de l'organització del treball d'una empresa facen pràcticament impossible la individualització de tasques en qualsevol de les formes expressades en l'apartat anterior, s'entendrà tot el personal de l'empresa com un sol equip.

D) Serà potestatiu per a les empreses calcular la mitjana de producció dineràriament, amb base a la de l'últim trimestre de qualsevol dels tres anys anteriors al de l'entrada en vigor del present conveni, o la seua mitjana aritmètica, i s'empraran com a elements per al dit càlcul els corresponents al període objecte d'estudi, tenint en compte la revaloració de l'article i el temps treballat.

CAPÍTOL III
Condicions econòmiques

Secció primera
Conceptes retributius

Article 19. Salari base conveni

És la quantitat que s'abona al treballador o treballadora els dies laborals i festius com a remuneració del rendiment pactat; és a dir, del normal a activitat normal, que és el mínim exigible, incloent-hi en el concepte de dies festius, tant els diumenges com les festes laborals.

Article 20. Antiguitat

Els augmentos retributius per temps de servei en l'empresa consistiran en triennis del 3,5 % (tres i mig per cent) sobre la columna denominada «antiguitat consolidada», amb un límit màxim de sis triennis.

La base de càlcul sobre la qual s'aplicarà el percentatge d'antiguitat serà la columna «antiguitat consolidada», que conté l'annex I d'este conveni.

8º. Trabajo libre es aquel en que el/la trabajador/a puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo libre es la que se corresponde con el rendimiento óptimo.

9º. Trabajo limitado es aquel en que el/la trabajador/a no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, o las condiciones del método operatorio. A efectos de remuneración, los tiempos de espera del trabajador o de la trabajadora debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones, serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

10º. En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el tiempo máquina, incrementado a la cantidad de trabajo a máquina parada, realizado a actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias de máquina y equipos.

Sección tercera
Rendimientos

Artículo 18. Rendimiento pactado

El rendimiento normal, que es el correspondiente a una actividad normal, es el mínimo exigible pactado por las partes a nivel de empresa, y esta podrá determinarlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifiqui, ni pueda interpretarse, como dejación de este derecho.

A dicho rendimiento normal corresponderá, como remuneración, el salario convenio que se fija en estos pactos.

Las empresas que a la entrada en vigor del convenio tuvieran medido el rendimiento normal de sus productores, podrán optar entre seguir con los sistemas ya implantados o modificarlos, siempre de acuerdo con las siguientes normas:

A. Las primas e incentivos que se abonen en la actualidad a rendimiento normal, quedarán absorbidas por el salario convenio hasta el límite posible, respetando las condiciones más beneficiosas existentes a la entrada en vigor del mismo.

B. Caso de que el rendimiento individualizado de los puestos de trabajo sea difícilmente medible, podrán ser establecidos por las empresas unos índices de producción basados, exclusivamente, en el promedio de producción realizado por cada equipo, sección o conjunto de trabajadores que realicen una misma tarea.

C. Cuando las peculiars características de la organización del trabajo de una empresa hagan pràcticamente imposible la individualización de tareas en cualquiera de las formas expresadas en el apartado anterior, se entenderá a todo el personal de la empresa como un solo equipo.

D. Serà potestativo para las empresas calcular el promedio de producción dinerariamente, con base en la del último trimestre de cualquiera de los tres años anteriores al de la entrada en vigor del presente Convenio, o su media aritmética, empleando como elementos para dicho cálculo los correspondientes al período objeto de estudio, teniendo en cuenta la revalorización del artículo y tiempo trabajado.

CAPÍTULO III
Condiciones económicas

Sección primera
Conceptos retributivos

Artículo 19. Salario base convenio

Es la cantidad que se abona al trabajador o a la trabajadora los días laborales y festivos como remuneración del rendimiento pactado, es decir, del normal a actividad normal, que es el mínimo exigible, incluyendo en el concepto de días festivos, tanto los domingos como las fiestas laborales.

Artículo 20. Antigüedad

Los aumentos retributivos por tiempo de servicio en la empresa consistirán en trienios del 3,5 % (tres y medio por ciento) sobre tabla denominada «antigüedad consolidada», con un tope máximo de seis trienios.

La base de cálculo sobre la que aplicar el porcentaje de antigüedad, será la columna definida como «tabla antigüedad consolidada», que aparece contenida en el anexo I de este convenio.

Els treballadors i treballadores que en data 1 de maig de 1996 ja hagueren superat eixe límit màxim de 6 triennis, mantindran el seu nombre de triennis, amb caràcter no incrementable, no compensable ni absorbible per cap altre complement de conveni.

Article 21. Participació en beneficis

La participació en beneficis es fixa en el 10 % (deu per cent) del salari conveni, incrementat si és el cas amb l'antiguitat, i comprén tant els dies laborables com els festius, per 14 pagues a l'any, que s'abonaran en les dotze mensualitats i en les dues pagues extraordinàries.

Article 22. Gratificacions extraordinàries

Són les d'estiu i Nadal, i consisteixen en el que tot seguit s'especifica.

1. Per al personal obrer i subaltern: cada una en trenta dies, a salari base, més antiguitat si és el cas, més participació en beneficis.

2. Per al personal administratiu, mercantil i tècnic no titulat: en trenta dies la d'estiu i en trenta la de Nadal, ambdues a salari base, més antiguitat si és el cas, més participació en beneficis.

3. La d'estiu s'abonará entre el 15 i el 20 de juliol.

Article 22 bis. Plus de nocturnitat

Les hores treballades durant el període comprés entre les deu de la nit i les sis del matí tindran la retribució establida d'acord amb la categoria professional del treballador o treballadora, incrementada com a mínim en un 25 % sobre tots els conceptes salarials.

Article 23. Incentiu o plus activitat

És la quantitat que podrà rebre el treballador o treballadora en el cas que el seu rendiment siga superior al pactat; és a dir, al normal o mínim exigible.

1r) Quan el rendiment del treballador o treballadora siga superior al pactat, és a dir, al normal o mínim exigible, si l'excedira en un 25 %, que pels sistemes més comuns de mesurament, el centesimal i el sexagesimal, es representen tècnicament -125 o 75- percebrà com a remuneració corresponent al dit excés de rendiment sobre el pactat, en concepte de plus activitat, una quantitat per dia laborable si es tracta de personal obrer, o mensual, si es tracta de la resta de les categories professionals, que queda reflectit en la columna de «plus d'activitat», de l'annex I.

2n) Quan l'excés sobre el rendiment normal no arribe al 25 %, la quantitat a percebre serà proporcional al percentatge d'excés aconseguit, prenent com a base per a calcular-la l'assignada al dit 25 %.

3r) Si es supera el 25 %, s'aplicarà la mateixa regla de proporcionalitat.

4t) No obstant això, quan l'excés sobre el rendiment normal sobrepassa el 40 %, és a dir, quan les quantitats de treball obtingudes representen més del 140 % del rendiment normal, les empreses podran revisar-lo, així com el sistema d'incentius establits, siga quina siga la data de la seua determinació i establiment, sense que no fer-ho signifiqui ni puga interpretar-se com desistiment d'este dret.

5é) Depenent els uns dels altres, tots els llocs de treball d'una empresa, el rendiment dels empleats administratius, mercantils, personal tècnic no titulat i subaltern, o de qualsevol altra categoria professional, serà igual al rendiment mitjà obtingut pel personal obrer.

6é) Les treballadores i treballadors percebran l'import del plus d'activitat en la quantia que consta en la taula corresponent, amb fonament en la presumpció que aconsegueixen el 25 % d'excés sobre el rendiment normal, quan les empreses no tinguen mesurat este d'acord amb ells, o no hagen iniciat les actuacions necessàries amb este fi, o no n'hagen pactat el pagament, en ambdós casos, també d'acord amb ells.

No obstant això, les empreses que, havent iniciat els tràmits de mesurament d'acord amb els treballadors i treballadores, si transcorreguts trenta dies naturals sense arribar-hi a un acord, no sotmeten les discrepàncies als organismes de mediació i arbitratge establits, i/o a la jurisdicció competent, perquè estos organismes resolguen les discrepàncies existents, quedaran obligades, a partir del dit termini, al pagament

Los trabajadores y las trabajadoras que a fecha 1 de mayo de 1996 ya hubieren superado ese límite máximo de 6 trienios, mantendrán su número de trienios, con carácter no incrementable, no compensable ni absorbible por ningún otro complemento de convenio.

Artículo 21. Participación en beneficios

La participación en beneficios se fija en el 10 % (diez por ciento) del salario convenio, incrementado en su caso con la antigüedad, comprendiendo tanto los días laborables como los festivos, por 14 pagas al año que se abonarán en las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias.

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias

Son las de verano y Navidad, consistiendo:

1. Para el personal obrero y subalterno: cada una de ellas en treinta días, a salario base, más antigüedad en su caso, más participación en beneficios.

2. Para el personal administrativo, mercantil y técnico no titulado: en treinta días la de verano y en treinta la de Navidad, ambas a salario base, más antigüedad en su caso, más participación en beneficios.

3. La de verano se abonará entre el 15 y el 20 de julio.

Artículo 22 bis. Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán su retribución establecida de acuerdo con la categoría profesional del trabajador o de la trabajadora, incrementada como mínimo en un 25 % sobre todos los conceptos salariales.

Artículo 23. Incentivo o plus actividad

Es la cantidad que podrá recibir el trabajador o la trabajadora en el caso de que su rendimiento sea superior al pactado, es decir, al normal o mínimo exigible.

1. Cuando el rendimiento conseguido por el trabajador o por la trabajadora sea superior al pactado, es decir, al normal o mínimo exigible, si excediese del mismo en un 25 %, que por los sistemas más comunes de medición, el centesimal y el sexagesimal, se representan técnicamente -125 ó 75- percibirá, como remuneración correspondiente a dicho exceso de rendimiento sobre el pactado, en concepto de Plus Actividad, una cantidad por día laborable si se trata de personal obrero, o mensual si del resto de las categorías profesionales que queda reflejado en la tabla de «plus actividad», en el anexo I.

2. Cuando el exceso sobre el rendimiento normal no alcanzare el 25 %, la cantidad a percibir sería proporcional al porcentaje de exceso conseguido, tomando como base para calcularla la asignada a dicho 25 %.

3. De superar el 25 %, se aplicaría la misma regla de proporcionalidad.

4. No obstante, cuando el exceso sobre el rendimiento normal rebasa el 40 % del mismo, es decir, cuando representen más del 140 % del rendimiento normal las cantidades de trabajo obtenidas, las empresas podrán revisar este, así como el sistema de incentivos establecidos, sea cual fuere la fecha de su determinación y establecimiento, sin que el no hacerlo signifiqui, ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

5. Dependiendo unos de otros todos los puestos de trabajo de una empresa, el rendimiento de los empleados administrativos, mercantiles, personal técnico no titulado y subalterno, o de cualquier otra categoría profesional, será igual al rendimiento medio obtenido por el personal obrero.

6. Los trabajadores y las trabajadoras, percibirán el importe del plus de actividad en la cuantía que consta en la tabla correspondiente, con fundamento en la presunción de que consiguen el 25 % de exceso sobre el rendimiento normal, cuando las empresas no tengan medido este de acuerdo con ellos, o no hayan iniciado las actuaciones necesarias a tal fin, o no hayan pactado su pago, en ambos casos, también de acuerdo con los mismos.

No obstante, las empresas que habiendo iniciado los trámites de medición de acuerdo con sus trabajadores y trabajadoras, si transcurridos treinta días naturales sin llegar a un acuerdo con los mismos no somete su discrepancias a los organismos de mediación y arbitraje establecidos y/o a la jurisdicción competente, para que estos organismos resuelvan las discrepancias existentes, quedará obligada, a partir de

del plus d'activitat en la quantia que corresponga, amb fonament en l'expressada presumpció.

El pacte per al seu pagament s'haurà de firmar en comissió mixta formada pel representant legal de l'empresa i els representants sindicals si n'hi ha, o entre aquell i els treballadors i treballadores, si no n'hi ha.

7é) No obstant això, a les empreses que iniciaren les seues activitats amb personal assalariat en data posterior a l'entrada en vigor d'estos pactes, o siguen de nova creació, només se'ls podrà aplicar l'obligació establida en el primer paràgraf de l'apartat anterior quan hagen transcorregut quatre mesos des del començament de la seua activitat.

8é) L'obligació de pagament dimanant de la presumpció establida en l'indicat paràgraf primer de l'apartat 6) d'este article s'extingirà en el moment en què les empreses hagen mesurat el rendiment normal o mínim exigible, o hagen iniciat les actuacions necessàries amb este fi o hagen pactat el pagament del plus d'activitat, sempre d'acord amb els seus treballadors i treballadores, i en la forma indicada en estos pactes.

9. En aquelles empreses en què en l'actualitat no estiguen mesurats els temps corresponents al rendiment normal o mínim exigible, per mitjà d'un sistema, siga o no tècnic, es pactarà o mesurarà entre l'empresa i els seus treballadors i treballadores, amb base en el coneixement que ambdues parts tenen de la producció dels articles fabricats en l'empresa, és a dir, sense acomodar-se a sistemes tècnics.

10. Les empreses portaran uns parts de treball en què s'anotará la producció del treballador o treballadora, a fi de valorar-la, a l'efecte de satisfer-li, si és el cas, el corresponent plus d'activitat. Els dits parts hauran d'estar firmats pel treballador o treballadora, després de verificar l'exactitud del seu contingut i lliurar-li'n una còpia signada.

11. L'obligació de pagament dimanant de la presumpció establida en el ja esmentat paràgraf primer de l'apartat 6) d'este article tampoc no serà aplicable quan els treballadors, incomplint el que s'hi estableix respecte d'això, s'hagen negat a dur a terme els tràmits de mesurament o pacte del rendiment normal o mínim exigible amb l'empresa, que quedarà exonerada, malgrat la dita falta de mesurament, de la referida obligació de pagament.

12. Les empreses podran limitar, reduir o suprimir els incentius, amb caràcter general, per equips, seccions o individualment, quan les finalitats perseguides pel sistema no puguen aconseguir-se a conseqüència de la careència o disminució de treball en l'empresa, o quan, per falta d'aptitud, atenció o interès dels productors, no donen el degut rendiment o perjudiquen la qualitat de la producció, sense perjudi de les altres mesures que sobre el cas s'hi pogueren adoptar, en tot cas, amb un preavis de huit dies.

13. Les empreses facilitaran al seu personal obrer, sempre que la demanda i les necessitats de producció ho permeten, la quantitat de treball que faça possible aconseguir un rendiment superior al normal o mínim exigible el qual serà determinat d'acord amb el que preveuen estos pactes.

Article 24. Estall

A les empreses que tinguen convingut o convinguen amb els seus treballadors i treballadores la remuneració de la producció pel sistema d'estall, mentre la mantinguen, no els seran aplicables les normes d'este conveni sobre incentius. Els imports de l'estall tindran els mateixos increments que els fixats per als altres conceptes retributius, al pactar un nou conveni o revisar el vigent.

Article 25. Obligatorietat dels pactes

Els rendiments normals, els incentius, i els pactes referents al seu mesurament, establiment i pagament, duts a terme entre les empreses i els seus treballadors o treballadores, d'acord amb el que preceptua este conveni, seran vàlids i obligaran ambdues parts, sense necessitat de cap altre requisit formal.

Article 26. Hores extraordinàries

L'abonament de les hores extraordinàries es s'efectuarà amb un increment del 75 % sobre el salari base que corresponga a cada hora ordinària. Per a això, es dividirà la retribució anual comprensiva del salari conveni, és a dir, la retribució del rendiment normal, més l'antiguitat, més la participació en beneficis, més les pagues extraordinàries, i es dividirà entre el nombre d'hores de la jornada laboral ordinària anual

dicho plazo, al pago del plus de actividad en la cuantía que corresponda, con fundamento en la expresada presunción.

El pacto para su pago habrá de firmarse en comisión mixta formada por el representante legal de la empresa y los representantes de los trabajadores si los hay, o entre aquel y los/as trabajadores / as, si no los hay.

7. No obstante, a las empresas que iniciaren sus actividades con personal asalariado en fecha posterior a la entrada en vigor de estos pactos, o sean de nueva creación, solamente se les podrá aplicar la obligación establecida en el primer párrafo del apartado anterior, cuando hayan transcurrido cuatro meses desde el comienzo de su actividad.

8. La obligación de pago dimanante de la presunción establecida en el indicado párrafo primero del apartado 6) de este artículo, se extinguirá en el momento las empresas hayan medido el rendimiento normal o mínimo exigible o hayan iniciado las actuaciones necesarias a tal fin o hayan pactado el pago del plus de actividad, siempre de acuerdo con sus trabajadores y trabajadoras y en la forma indicada en estos pactos.

9. En aquellas empresas en las que en la actualidad no estén medidos los tiempos correspondientes al rendimiento normal o mínimo exigible, mediante un sistema sea o no técnico, se pactará o medirá el mismo entre la empresa y sus trabajadores y trabajadoras, con base en el conocimiento que ambas partes tienen de la producción de los artículos fabricados en la empresa, es decir, sin acomodarse a sistemas técnicos.

10. Las empresas llevarán unos partes de trabajo en los que se anotará la producción conseguida por el trabajador o trabajadora, al objeto de valorar la conseguida por el mismo, al efecto de satisfacerle, en su caso, el correspondiente plus de actividad. Dichos partes deberán ser firmados por el trabajador o trabajadora tras verificar la exactitud de su contenido, con entrega de una copia firmada al mismo.

11. La obligación de pago dimanante de la presunción establecida en el ya citado párrafo primero del apartado 6) de este artículo, tampoco será de aplicación cuando los trabajadores, incumpliendo lo establecido al respecto, se hayan negado a llevar a cabo los trámites de medición o pacto del rendimiento normal o mínimo exigible con la empresa, quedando exonerada esta, no obstante dicha falta de medición, de la referida obligación de pago.

12. Las empresas podrán limitar, reducir o suprimir los incentivos, con carácter general, por equipos, secciones o individualmente, cuando las finalidades perseguidas por el sistema no puedan alcanzarse a consecuencia de la carencia o disminución de trabajo en la empresa, o cuando por falta de aptitud, atención o interés de sus productores, no diesen el debido rendimiento o perjudicasen la calidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que sobre el caso se pudieran adoptar. En todo caso con un preaviso de ocho días.

13. Las empresas facilitarán a su personal obrero siempre que la demanda y las necesidades de producción lo permitan, la cantidad de trabajo que haga posible alcanzar un rendimiento superior al normal o mínimo exigible el cuál será determinado conforme a lo prevenido en estos pactos.

Artículo 24. Destajos

A las empresas que tengan convenido o convengan con sus trabajadores y trabajadoras la remuneración de la producción por el sistema de destajo, en tanto la mantengan, no les serán de aplicación las normas de este convenio sobre incentivos. Los importes de los destajos sufrirán los mismos incrementos que los fijados para los demás conceptos retributivos, al pactar un nuevo convenio o revisar el vigente.

Artículo 25. Obligatoriedad de los pactos

Los rendimientos normales, los incentivos, y los pactos referents a la medición, establecimiento y pago de los mismos, llevados a cabo entre las empresas y sus trabajadores o trabajadoras, de acuerdo con lo preceptuado en este convenio, serán válidos y obligarán a ambas partes, sin necesidad de ningún otro requisito formal.

Artículo 26. Horas extraordinarias

El abono de las horas extraordinarias se realizará con un incremento del 75 % sobre el salario base que corresponda a cada hora ordinaria. Para ello, se dividirá la retribución anual comprensiva del salario convenio, es decir, la retribución del rendimiento normal, más la antigüedad, más la participación en beneficios, más las pagas extraordinarias, dividiendo entre el número de horas de la jornada laboral ordinaria anual establecida

establida en el conveni. Esta fórmula servirá per al càlcul de l'hora ordinària base a aplicar el percentatge referenciat en el paràgraf anterior.

També podran, les parts, optar per la compensació de les hores extraordinàries per temps de descans; en este cas, per cada hora extraordinària, al treballador o treballadora, li correspondrà una hora i quaranta-cinc minuts de descans.

Article 27. Dietes

Quan, per orde de l'empresa, el treballador o treballadora estiga obligat a efectuar despeses de manutenció fora de l'empresa, l'empresa li les abonarà, amb la justificació prèvia i en l'import exacte que conste en la documentació acreditativa que aporte; se n'estableixen els imports màxims següents:

Mitja dieta: 12,46 €

Dieta completa: 24,91 €

Quantitats que l'empresa abonarà al treballador o treballadora, quan les merite.

Finalitzada la vigència del conveni col·lectiu, els imports que estableix este precepte s'actualitzaran atenent a la inflació efectiva que s'ha produït durant els dos anys de durada del conveni.

Article 28. Premi de fidelització

Les empreses abonaran als treballadors amb deu o més anys d'antiguitat que, tenint l'edat que a continuació s'expressa, causen baixa, les quantitats següents: si causa baixa dins dels sis mesos següents al dia del compliment dels 60 anys d'edat, 1.617,85 €; dels 61 anys d'edat, 1.291,15 €; dels 62 anys, 1.129,76 €; dels 63 anys, 968,35 €, i dels 64 anys, 806,95 €.

Si causara baixa dins dels sis segons mesos a partir del dia de qualsevol dels compliments d'edat, percebrà la quantitat corresponent al de l'edat següent, excepte en el cas que esta siga la de 65 anys, en què no es percebrà cap quantitat.

CAPÍTOL IV

Contractació

Secció primera

Ingressos, període de prova i terminis de preavis

Article 29. Ingressos i períodes de prova

El període de prova en els contractes de treball estarà determinat pel grup professional en què es trobe el treballador o treballadora, i es distingirà entre:

* Grup professional segon: període de prova d'un mes

* Resta dels grups professionals: període de prova de tres mesos

En el cas de contractacions temporals per un temps igual o inferior a un mes, el període de prova no podrà ser superior a la meitat del temps per al qual la treballadora o treballador va ser contractat.

Durant el dit període de resolució de la relació laboral, podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs, sense preavis ni indemnització.

La situació d'incapacitat temporal del treballador o treballadora durant el període de prova interromp el seu còmput.

Article 30. Termini de preavis

Quan el treballador o treballadora es propose cessar en el servei de l'empresa, haurà de comunicar-li el seu propòsit, per escrit, amb una antelació mínima que, per als distints grups professionals, serà el següent:

– Grups professionals 1r i 2n, quinze dies

– Grups professionals 3r i 4t, un mes

L'incompliment dels terminis de preavis assenyalats donarà lloc a una sanció equivalent a l'import dels dies de salari que faltaren per a completar el període de preavis que corresponguera, i l'empresa podrà descomptar l'import de la sanció de les meritacions que haja de satisfer el treballador o treballadora en concepte de parts proporcionals de pagues extraordinàries i vacances.

en el conveni, sirviendo esta fórmula para el cálculo de la hora ordinaria base a aplicar el porcentaje referenciado en el párrafo anterior.

También, podrán las partes optar por la compensación de las horas extraordinarias por tiempo de descanso, en este caso, por cada hora extraordinaria corresponderá al trabajador una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso.

Artículo 27. Dietas

Cuando por orden de la empresa, venga obligado el trabajador o trabajadora a realizar gastos de manutención fuera de la empresa, les serán abonados por esta, previa justificación y en el importe exacto que conste en la documentación acreditativa aportada por el trabajador, estableciéndose los siguientes importes máximos:

Media dieta: 12,46. €.

Dieta completa: 24,91. €.

Cantidades que serán abonadas por la empresa al trabajador o trabajadora, cuando este o esta las devengue.

Finalizada la vigencia del convenio colectivo los importes establecidos en este precepto serán actualizados atendiendo a la inflación efectiva que se haya producido durante los dos años de duración del convenio.

Artículo 28. Premio de fidelización

Las empresas abonaran a los trabajadores con diez o más años de antigüedad, que teniendo la edad que seguidamente se expresa, cause baja, las siguientes cantidades: si causa baja dentro de los seis meses siguientes al día del cumplimiento de los 60 años de edad, 1.617,85. €; de los 61 años de edad, 1.291,15. €; de los 62 años, 1.129,76. €; de los 63 años, 968,35. €; y de los 64 años, 806,95. €.

Si causase baja dentro de los seis segundos meses a partir del día de cualquiera de los cumplimientos de edad, percibirá la cantidad correspondiente al de la edad siguiente, salvo en el caso de que esta sea la de 65 años, en que no se percibirá cantidad alguna.

CAPÍTULO IV

Contratación

Sección primera

Ingresos, período de prueba y plazos de preaviso

Artículo 29. Ingresos y periodos de prueba

El período de prueba en los contratos de trabajo, vendrá determinado por el grupo profesional en que se encuentre el trabajador o trabajadora, distinguiendo:

* Grupo profesional segundo: período de prueba de un mes.

* Resto grupos profesionales: período de prueba de tres meses.

En el caso de contrataciones temporales por tiempo igual o inferior a un mes, el período de prueba no podrá ser superior a la mitad del tiempo para la que el/la trabajador/a fue contratada.

Durante dicho período la resolución de la relación laboral, podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin preaviso ni indemnización.

La situación de incapacidad temporal del trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 30. Plazo de preaviso

Cuando el trabajador o trabajadora se proponga cesar en el servicio de la empresa, deberá comunicar su propósito a la misma, por escrito, con una antelación mínima que para los distintos grupos profesionales será el siguiente:

– Grupo profesional 1.º y 2.º, quince días.

– Grupo profesional 3.º y 4.º, un mes.

El incumplimiento de los plazos de preaviso señalados dará lugar a una sanción equivalente al importe de los días de salario que faltaren para completar el período de preaviso que correspondiese, pudiendo la empresa descontar el importe de la sanción de los devengos que deba satisfacer el trabajador o trabajadora en concepto de partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones.

Secció segona
Tipus de contracte

Sección segunda
Tipos de contrato

Article 31. Contracte eventual per circumstàncies de la producció

Este contracte té com a finalitat atendre les exigències circumstancials del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa.

Podrà tindre una durada màxima de 6 mesos, dins d'un període de 12 mesos, comptats a partir del moment en què es produïsquen les dites causes. Si es concerta per menys de 6 mesos, pot ser prorrogat per una única vegada per acord de les parts, però sense que la suma dels períodes contractats excedisca dels 6 mesos i efectuant-se dins del període de 12 mesos de límit màxim.

Respecte d'aquelles empreses que operen en el sector de la moda i que, per tant, la seua producció està condicionada a les eventualitats que sorgisquen de la demanda de productes derivada de les campanyes o temporades de primavera-estiu i de tardor-hivern, i que cada una comporta o pot comportar una activitat productiva de quatre mesos i mig en funció de les eventualitats, l'acumulació de tasques o les comandes que excedisquen de la previsió normal de l'empresa, el contracte temporal eventual podrà tindre una durada màxima de 9 mesos, dins d'un període de 12 mesos, comptats a partir del moment en què es produïsquen les dites causes. Si es concerta per menys de 9 mesos, pot ser prorrogat per una única vegada per acord de les parts, però sense que la suma dels períodes contractats excedisca dels 9 mesos i efectuant-se dins del període de 12 mesos de límit màxim.

En el cas que no es produïska la renovació amb caràcter indefinit d'este contracte, l'empresa indemnitzarà el treballador o treballadora amb l'import d'un dia de salari per cada mes treballat o fracció, en el cas que preste serveis per un temps inferior a un mes.

Si el lloc de treball susceptible d'este tipus de contracte l'ocupa temporalment un o més treballadors durant un temps superior a 22 mesos en un període de 3 anys, la treballadora o treballador que ocupara eixe lloc i exercira l'activitat que li és pròpia, es convertirà en fix, periòdic de caràcter discontinu en les mateixes condicions que estableix l'article 35 d'este Conveni, que regula este tipus de contracte, i en els mínims que estableix.

Article 32. Contracte per a la formació

L'objecte d'este contracte és l'adquisició per part de la treballadora o treballador de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat de l'ofici amb el nivell d'oficial tercera.

Només poden ser contractades per esta modalitat les persones majors de 16 anys i les menors de 21 anys, i no podran haver exercit amb anterioritat el lloc de treball per al qual es contracta per un temps superior a 12 mesos.

El nombre màxim de contractes per a la formació per empresa estarà en funció del nombre de treballadores i treballadors fixos en plantilla, amb l'escala següent:

- De 3 a 5 treballador(e)s: 2 aprenents
- De 6 a 9 treballador(e)s: 3 aprenents
- De 10 a 40 treballador(e)s: 4 aprenents
- De 41 a 50 treballador(e)s: 5 aprenents
- Resta: d'acord amb Llei

La durada d'estos contractes no podrà ser inferior a 6 mesos ni superior a 3 anys. Si el contracte per a la formació excedira dels 2 anys, la treballadora o treballador es convertirà automàticament en fix de plantilla, i mantindrà en el tercer any de vigència de contracte les condicions establides per al contracte per a la formació.

La jornada de treball efectiu en còmput global del contracte no podrà excedir del 75 % de la jornada ordinària durant el primer any, i caldrà que existisca un mínim del 25 % de la jornada d'eixe còmput global de durada del contracte amb dedicació a la formació teòrica, i del 85 % de la jornada d'eixe còmput global per al segon i tercer any de contracte, i caldrà que existisca un mínim del 15 % de la jornada d'eixe còmput global amb dedicació a la formació teòrica.

La formació teòrica podrà distribuir-se a discreció de l'empresa en règim de concentració o en règim d'alternança amb el temps de treball efectiu, sense que pugui excedir d'una setmana sense que el treballador

Artículo 31. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Este contrato tiene como finalidad el atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Podrá tener una duración máxima de 6 meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se concierta por menos de 6 meses, puede ser prorrogado por una única vez por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados los 6 meses y efectuarse dentro del período de 12 meses de límite máximo.

Respecto de aquellas empresas que operan en el sector de la moda y que por tanto su producción está condicionada a las eventualidades que surjan de la demanda de productos derivada de las campañas o temporadas de primavera-verano y de otoño-invierno y que cada una de ellas conlleva o puede conllevar una actividad productiva de cuatro meses y medio en función de las eventualidades, acumulación de tareas o pedidos que excedan de la previsión normal de la empresa, el contrato temporal eventual podrá tener una duración máxima de 9 meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se concierta por menos de 9 meses, puede ser prorrogado por una única vez por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados los 9 meses y efectuarse dentro del período de 12 meses de límite máximo.

En el supuesto de que no se produzca la renovación con carácter indefinido de este contrato, se indemnizará por la empresa al trabajador con el importe de un día de salario por cada mes trabajado o fracción en el caso que el trabajador preste servicios por tiempo inferior a un mes.

Si el puesto de trabajo susceptible de este tipo de contrato fuese ocupado temporalmente por uno o varios trabajadores o trabajadoras durante un tiempo superior a 22 meses en un período de 3 años, el trabajador que viniera ocupando ese puesto y desempeñando la actividad que le es propia, se convertirá en un trabajador o trabajadora fija, periódico de carácter discontinuo en las mismas condiciones establecidas en el artículo 35 de este convenio que regula este tipo de contrato y en los mínimos establecidos en el mismo.

Artículo 32. Contrato para la formación

Este objeto de este contrato la adquisición por la trabajadora o el trabajador de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado del oficio con el nivel de oficial tercera.

Sólo pueden ser contratados por esta modalidad, los/as mayores de 16 años y los/as menores de 21 años. No pudiendo haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata por un tiempo superior a 12 meses.

El número máximo de contratos para la formación por empresa estará en función del número de trabajadores / as fijos / as en plantilla, con la siguiente escala:

- De 3 a 5 trabajadores/as: 2 aprendices.
- De 6 a 9 trabajadores/as: 3 aprendices.
- De 10 a 40 trabajadores/as: 4 aprendices.
- De 41 a 50 trabajadores/as: 5 aprendices.
- Resto: Conforme a ley.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años. Si el contrato para la formación excediera de los 2 años, el trabajador o la trabajadora se convertirá automáticamente en trabajador o trabajadora fija de plantilla, manteniendo en su 3.º año de vigencia de contrato las condiciones establecidas para el contrato para la formación.

La jornada de trabajo efectivo en còmput global del contrato no podrà excedir del 75 % de la jornada ordinària durante el primer año, debiendo existir un mínimo del 25 % de la Jornada de ese còmputo global de duració del contracte con dedicació a la formació teòrica y del 85 % de la jornada de ese computo global para el segundo y tercer año de contrato, debiendo existir un mínimo del 15 % de la jornada de ese computo global con dedicación a la formación teórica.

La formació teòrica podrà distribuir-se a discreció de l'empresa en règim de concentració o en règim de alternança con el tiempo de trabajo efectivo, sin que pueda exceder una semana sin que el traba-

o treballadora haja rebut docència almenys l'equivalent a un 15 % d'una jornada ordinària diària.

Regirà el mateix període de prova que per al personal obrer integrat en el grup professional segon.

La retribució de la treballadora o treballador contractat per a la formació és l'establida en la taula salarial de l'annex I del Conveni, i el dit import haurà d'adequar-se proporcionalment al temps de treball efectiu i, per tant, exclouent el temps que dedique a la formació teòrica.

Article 33. Contractes en pràctiques

Té com a finalitat facilitar l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats pels treballadors o treballadores amb un títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior.

Només són susceptibles d'este tipus de contracte els grups professionals on es troben adscrits les àrees funcionals pròpies del personal administratiu i mercantil. La durada del contracte no podrà ser inferior a 6 mesos ni excedir 1 any. La retribució serà del 75 % del salari fixat en conveni per a un/a treballador/a que exercisca el mateix lloc de treball o un d'equivalent.

El període de prova serà d'un mes, tant per als titulats de grau mitjà com de superior.

Article 34. Contracte per obra o servei determinat

Este tipus de contracte de durada determinada s'emprarà quan es contracte un/a treballador/a per a la realització d'una obra o servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia, dins de l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, siga de durada incerta.

Per a la seua formalització caldrà ajustar-se al que estableix la legislació vigent en data celebració del contracte.

Article 35. Contracte a temps parcial i contracte fix discontinu de dates incertes

A) El contracte de treball a temps parcial, amb l'acord previ exprés empresa-treballador, disposa que podrà pactar-se un nombre d'hores complementàries que no excedisca d'un 60 % de les hores ordinàries contractades, sense que en cap cas es puga superar el nombre màxim d'hores establert en el conveni.

B) El contracte fix discontinu de dates incertes es regirà segons el que estableix l'article 15.8 de l'Estatut dels Treballadors i amb les condicions següents:

– La jornada mínima anual serà de 90 dies, de forma que es garantirà, al treballador o treballadora, l'alta a jornada completa estos 90 dies en l'any natural.

– El contracte es formalitzarà per escrit, amb indicació dels mesos en què puga ser alta o baixa de l'empresa sobre la base de ritmes històrics o previsibles de la seua activitat.

– Les empreses establiran llistes, per llocs de treball de les treballadores o treballadors afectats per esta modalitat contractual, als efectes de determinar l'orde de crida per a cada lloc de treball, estes llistes es formalitzaran per escrit i el preavis per a la crida del treballador o treballadora s'haurà de fet com a mínim amb una antelació de 10 dies. En el cas que el treballador o treballadora no acudisca a la crida, sense justa causa, es produirà la seua baixa automàtica de la llista i s'extingirà el contracte a tots els efectes. De la llista i de l'escrit de crida es donarà trasllat als representants sindicals en l'empresa.

– L'empresa comunicarà per escrit la conclusió anual de la temporada. En els mesos que en el contracte s'indiquen com de reincorporació, l'empresa haurà de notificar la no-incorporació com a mínim amb 10 dies d'antelació, si esta no tinguera treball, a fi de documentar la tramitació del procediment adequat per al treballador o treballadora en eixe cas.

– No es computaran, als efectes d'antiguitat, els períodes d'inactivitat laboral.

Article 36. Contracte de relleu

El treballador o treballadora, a partir de l'edat de 60 anys, tindrà dret a la celebració del contracte de treball a temps parcial previst en l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors per jubilació parcial, sempre que manifeste la seua voluntat de cessar definitivament en la seua prestació de serveis al complir com a màxim l'edat de 65 anys, i l'empresari quedarà obligat a atorgar el referit contracte. No obstant això, s'estarà

jador haya recibido docencia al menos el equivalente a un 15 % de una jornada ordinaria diaria.

Regirà el mismo período de prueba que para el personal obrero integrado en el grupo profesional segundo.

La retribució del treballador/a contractado/a para la formación es la establecida en la tabla salarial del anexo I del convenio, debiendo adecuarse dicho importe proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo y por tanto excluyendo el tiempo que dedique a la formación teórica.

Artículo 33. Contratos en prácticas

Tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior.

Sólo son susceptibles de este tipo de contrato los grupos profesionales donde se encuentren adscritos las áreas funcionales propias del personal administrativo y mercantil. La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año. Siendo la retribución del 75 % del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

El período de prueba será de un mes tanto para los titulados de grado medio como superior.

Artículo 34. Contrato por obra o servicio determinado

Este tipo de contrato de duración determinada se empleará cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo sea de duración incierta.

Para la formalización de los mismos se estará a lo establecido en la legislación vigente a fecha de celebración del contrato.

Artículo 35. Contrato a tiempo parcial y contrato fijo-discontinuo de fechas inciertas

A) El contrato de trabajo a tiempo parcial previo acuerdo expreso empresa-trabajador podrán pactarse un número de horas complementarias que no exceda de un 60 % de las horas ordinarias contratadas, sin que en ningún caso se pueda superar el número máximo de horas establecido en el convenio.

B) El contrato fijo-discontinuo de fechas inciertas se regirá según lo establecido en el art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores y con las siguientes condiciones:

Su jornada mínima anual será de 90 días, de tal forma que se garantizará al trabajador el alta a jornada completa estos 90 días en el año natural.

El contrato se formalizará por escrito, con indicación de los meses en que pueda ser alta o baja de la empresa sobre la base de ritmos históricos o previsibles de la actividad de la empresa.

Las empresas establecerán listas, por puestos de trabajo de las trabajadoras o trabajadores afectadas por esta modalidad contractual, a los efectos de determinar el orden de llamamiento de los mismos para cada puesto de trabajo, estas listas se formalizarán por escrito y el preaviso para el llamamiento del trabajador o trabajadora se deberá realizar como mínimo con una antelación de 10 días. En caso de que el trabajador o trabajadora no acuda al llamamiento, sin justa causa, se producirá la baja automática de la lista, extinguiéndose el contrato a todos los efectos. De la lista y del escrito de llamamiento se dará traslado a los representantes de los trabajadores en la empresa.

La empresa comunicará por escrito la conclusión anual de la temporada. En los meses que en el contrato se indican como de reincorporación, la empresa deberá notificar la no-incorporación como mínimo con 10 días de antelación, si esta careciera de trabajo, a fin de documentar la tramitación del procedimiento adecuado para el trabajador en ese caso.

No se computará a efectos de antigüedad los períodos de inactividad del trabajador o trabajadora.

Artículo 36. Contrato de relevo

El trabajador a partir de la edad de 60 años tendrá derecho a la celebración del contrato de trabajo a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores por jubilación parcial, siempre que manifeste su voluntad de cesar definitivamente en su prestación de servicios al cumplir como máximo la edad de 65 años, quedando el empresario obligado a otorgar el referido contrato. No obstante lo

sempre a la normativa laboral i de seguretat social que es trobe vigent en cada moment.

Article 37. Incentivació i foment de la contractació indefinida

Totes les persones afectades per este conveni que estigueren empleades a través de contractes de durada determinada o temporal podran, de mutu acord amb l'empresa, convertir-los en contractes de treball per al foment de la contractació indefinida en les condicions i amb els beneficis que preveu la llei.

Article 38. Obligacions empresarials en matèria de contractes i subcontractes

En el supòsit de subcontractació d'activitats industrials corresponents a la pròpia activitat de l'empresa principal, caldrà ajustar-se al que s'assenyala a continuació, així com a la legislació general aplicable al supòsit.

Quan l'activitat subcontractada es desenvolupa al mateix centre de treball, l'empresa assumeix una responsabilitat solidària amb l'empresa subcontractista en relació amb el compliment en esta de les condicions laborals (salaris, condicions de treball i de salut i seguretat) fixades en el present conveni. En este supòsit, l'empresa assumeix, a més, l'expressa responsabilitat de coordinar les activitats de prevenció de riscos establida en l'art. 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, i examinarà, a més, amb els representants dels treballadors, el desenvolupament d'esta obligació.

Quan l'activitat a què es refereix el paràgraf primer no es desenvolupa al mateix centre de treball de l'empresa subcontractant, sinó en el de l'empresa subcontractista, la primera s'obliga a vetlar perquè la segona aplique correctament les disposicions del present capítol, i a donar compte d'esta funció als representants dels treballadors.

CAPÍTOL V
Règim de treball

Secció primera
Jornada de treball

Article 39. Jornada de treball

S'estableix la jornada ordinària anual màxima en 1.786 hores de treball efectiu, referides a cada treballador o treballadora durant l'any 2015 i 2016.

Article 40. Ordenació anual de la jornada

A fi d'adequar la capacitat de les empreses a la càrrega de treball existent en cada moment, s'estableix una flexibilitat de la jornada, a instància de l'empresa i vinculant per al treballador o treballadora, que es regularà de la manera següent:

1r. La distribució de la jornada en cada empresa es confeccionarà sobre la base de les hores anuals de treball efectiu cada any, a l'inici de l'any natural o de cada campanya.

2n. L'empresa podrà, al·legant raons de caràcter tècnic, organitzatiu i/o productiu, variar la distribució de la jornada i incrementar-la sense sobrepassar els límits que com a jornada ordinària anual està establida en l'article anterior ni la jornada màxima diària que està establida en 9 hores, o bé reduir-la per a respectar els màxims anuals que estableix este conveni.

3r. La dita distribució de la jornada haurà de respectar en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos per la llei, i els treballadors i les treballadores hauran de conèixer amb un preavís mínim de 5 dies, el dia i l'hora de la prestació o no del treball resultant de l'aplicació d'este article. La reducció de la jornada no implicarà minva de salari, i l'increment de la jornada es compensarà amb períodes de descans.

4t. Els descansos compensatoris es gaudiran en els períodes de menor treball i sempre dins de l'any natural.

5é. Procedirà indistintament la major o menor realització de jornada en funció dels distints períodes d'activitat empresarial, per la qual cosa la compensació podrà produir-se amb caràcter previ o després del temps de major càrrega de treball.

6é. Queden suprimides les hores extraordinàries sempre que existisca la flexibilitat de la jornada exposada. En cas de no aplicació de

anterior, se estarà sempre a la normativa laboral y de seguridad social que se encuentre vigente en cada momento.

Artículo 37. Incentivación y fomento de la contratación indefinida

Todas las personas afectadas por este convenio que estuvieran empleadas a través de contratos de duración determinada o temporal podrán, de mutuo acuerdo con la empresa, convertir los mismos en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida en las condiciones y con los beneficios previstos en la ley.

Artículo 38. Obligaciones empresariales en materia de contratos y subcontratas

En el supuesto de subcontratación de actividades industriales correspondientes a la propia actividad de la empresa principal, se estará a lo que se señala a continuación así como a la legislación general aplicable al supuesto.

Cuando la actividad subcontratada se desarrolla en el propio centro de trabajo la empresa asume una responsabilidad solidaria con la empresa subcontractista en relación con el cumplimiento en esta de las condiciones laborales (salarios, condiciones de trabajo y de salud y seguridad) fijadas en este convenio. En este supuesto, la empresa asume además la expresa responsabilidad de coordinar las actividades de prevención de riesgos establecida en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, examinando además con los representantes de los trabajadores el desarrollo de esta obligación.

Cuando la actividad a la que se refiere el párrafo primero no se desarrolla en el propio centro de trabajo de la empresa subcontractante, sino en el de la empresa subcontractista, la primera se obliga a velar para que la segunda aplique correctamente las disposiciones del presente capítulo, dando cuenta de esta función a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO V
Régimen de trabajo

Sección primera
Jornada de trabajo

Artículo 39. Jornada de trabajo

Se establece la jornada ordinaria anual máxima en 1.786 horas de trabajo efectivo referidas a cada trabajador o trabajadora durante el año 2015 y 2016.

Artículo 40. Ordenación anual de la jornada

Con el fin de adecuar la capacidad de las empresas a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad de la jornada a instancia de la empresa y vinculante para el trabajador o la trabajadora, que se regulará de la siguiente forma:

1.º. La distribución de la jornada en cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo cada año, al inicio del año natural o de cada campaña.

2.º. La empresa podrá alegando razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo variar la distribución de la jornada, incrementándola sin sobrepasar los límites que como jornada ordinaria anual viene establecida en el artículo anterior ni la jornada máxima diaria que viene establecida en 9 horas, o bien reducirla para respetar los máximos anuales establecidos en este convenio.

3.º. Dicha distribución de la jornada deberá respetar en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos por la ley y los trabajadores y las trabajadoras, deberán conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación o no del trabajo resultante, de la aplicación de este artículo. La reducción de la jornada no implicará merma de salario; el incremento de la jornada se compensará con periodos de descanso.

4.º. Los descansos compensatorios se disfrutarán en los periodos de menor trabajo y siempre dentro del año natural.

5.º. Procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al tiempo de mayor carga de trabajo.

6.º. Quedan suprimidas las horas extraordinarias siempre que existisca la flexibilidad de la jornada expuesta. En caso de no aplicación de

la flexibilitat de la jornada exposada, quedaran subsistents les hores extraordinàries, amb els màxims que estableix la llei.

7^e. Els descansos compensatoris es gaudiran en els períodes de menor treball en les empreses del sector i sempre abans del 31 de desembre de cada any, les hores d'excés s'acumularan per a descansar en dies complets o la seua fracció.

Article 41. Vacances

1) El període anual de vacances retribuïdes serà de 31 dies naturals per a tot el personal, de les quals es podrà gaudir 21 dies interromputs en el període comprès entre l'un de juny i el trenta de setembre de cada any, excepte acord contrari en l'empresa.

Els 31 dies de vacances s'entenen a tots els efectes com retribuïts i no recuperables.

2) Este període es concedirà al personal que porte, com a mínim, un any al servei de l'empresa.

3) Els treballadors o treballadores, que a l'iniciar-se l'època de gaudi, porten menys d'un any al servei de l'empresa tindran dret al període corresponent al temps que porten treballant.

4) Si l'empresa concedeix les vacances en bloc a tot el personal i procedeix al tancament del centre de treball, això es farà garantint, als treballadors i treballadores que porten menys d'un any al servei de l'empresa, la seua ocupació efectiva durant este període de temps, tret que, per acord entre l'empresa i el/la treballador/a, s'accepte gaudir del període complet de tancament de les instal·lacions de l'empresa; si bé en este cas percebrà, la retribució completa conforme al període vacacional, i romandrà en alta en la Seguretat Social tot el període de gaudi de vacances establert per a la resta de treballadors i treballadores.

5) Si les vacances es concediren per torns, per a designar el personal que haja de formar part de cada torn, s'establirà un orde rotatori subordinat exclusivament als grups professionals, a fi que la plantilla que quede en l'empresa, reduïda quant al nombre, siga homogènia pel que fa a l'estructura funcional, amb la plantilla total.

6) Les vacances, que hauran d'iniciar-se sempre en dilluns, seran retribuïdes amb el salari corresponent a activitat normal, és a dir, amb el salari conveni més l'antiguitat, si és el cas, i la participació en beneficis, incrementat amb la quantitat resultant d'amiñanar el plus d'activitat diari meritat pel treball durant les tretze setmanes anteriors a la setmana en què comence a gaudir-les.

7) La coincidència del període de gaudi de vacances amb el període de suspensió del contracte per part, adopció o acolliment previst en l'art. 48 de l'Estatut dels Treballadors, donarà dret a la treballadora o treballador a gaudir dels dits dies coincidents en altres dates, que es convindran amb l'empresa.

Article 42. Permisos i excedències

Caldrà ajustar-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors i normes que el modifiquen o aclarisquen.

Concretament, entre altres aspectes els permisos retribuïts seran:

1. El treballador o treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següents:

a) Quinze dies naturals, en cas de matrimoni.

b) Dos dies pel naixement de fill i per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per eixe motiu el treballador necessite fer un desplaçament a este efecte, el termini serà de quatre dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que esta dispose quant a durada de l'absència i a la compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar al treballador afectat en la situació d'excedència que regula l'apartat 1 de l'article quaranta-sis d'esta llei.

la flexibilidad de la jornada expuesta, quedarán subsistentes las horas extraordinarias, con los máximos establecidos en ley.

7^o. Los descansos compensatorios se disfrutarán en los períodos de menor trabajo en las empresas del sector y siempre antes del 31 de diciembre de cada año, las horas de exceso se acumularán para descansar en días completos o su fracción.

Artículo 41. Vacaciones

1. El período anual de vacaciones retribuidas será de 31 días naturales para todo el personal de las cuales se podrá disfrutar 21 días interrumptidos en el periodo comprendido entre el uno de junio y el treinta de septiembre de cada año, salvo acuerdo contrario en la empresa.

Los 31 días de vacaciones se entienden a todos los efectos como retribuidos y no recuperables.

2. Este período se concederá al personal que lleve, como mínimo, un año al servicio de la empresa.

3. Los trabajadores o trabajadoras, que al iniciarse la época de disfrute, lleven menos de un año al servicio de la empresa, tendrán derecho al periodo correspondiente al tiempo que lleven trabajando.

4. De conceder la empresa las vacaciones en bloque a todo su personal y proceder al cierre de su centro de trabajo, esto se realizara garantizando a los trabajadores y las trabajadoras que lleven menos de un año al servicio de la empresa, su ocupación efectiva durante este periodo de tiempo, salvo que por acuerdo, entre la empresa y el/la trabajador/a, se acepte disfrutar del período completo de cierre de las instalaciones de la empresa, si bien en este caso percibirá, la retribución completa conforme al periodo vacacional, permaneciendo en alta en la seguridad social todo el periodo de disfrute de vacaciones establecido para el resto de trabajadores y trabajadoras.

5. Si las vacaciones se concedieran por turnos, para designar al personal que haya de formar parte de cada uno de ellos, se establecerá un orden rotatorio subordinado exclusivamente a los grupos profesionales, a fin de que la plantilla que quede en la empresa, reducida en cuanto al número, sea homogénea en lo que respecta a su estructura funcional, con la plantilla total.

6. Las vacaciones, que deberán iniciarse siempre en lunes, serán retribuidas con el salario correspondiente a actividad normal, es decir, con el salario convenio más la antigüedad en su caso y la participación en beneficios, incrementado con la cantidad resultante de promediar el plus de actividad diario devengado por el trabajo durante las trece semanas anteriores a la que comience a disfrutarlas.

7. La coincidencia del periodo de disfrute de vacaciones con el periodo de suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, dará derecho al trabajador a disfrutar de dichos días coincidentes en otras fechas, que serán convenidos con la empresa.

Artículo 42. Permisos y excedencias

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo modifiquen o aclaren.

En lo concreto entre otros aspectos en permisos retribuidos serán:

1. 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) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Quando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta ley.

En el cas que el treballador o treballadora, per compliment del deure o exercici del càrrec, perceba una indemnització, se'n descomptarà l'import del salari a què tinguera dret en l'empresa.

e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatales i tècniques de preparació al part que han de realitzar-se dins de la jornada de treball.

2. Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per pròpia voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-la en jornades completes en els termes que preveu la negociació col·lectiva o l'acord a què arribe amb l'empresari, respectant, si és el cas, el que s'hi ha establert.

Este permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare, en el cas que ambdós treballen.

3. En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'este permís caldrà ajustar-se al que preveu l'apartat 5 d'este article.

4. Quin, per raons de guarda legal, tinga al seu càrrec directe algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat és un dret individual dels treballadors, dones o hòmens. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

5. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats 4 i 5 d'este article, correspondrà a la treballadora o treballador, dins de la jornada ordinària, i haurà de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació de la data en què es reincorporarà a la jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador/a sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 3 i 4 d'este article les resoldrà la jurisdicció competent, a través del procediment establert en l'article 138 *bis* de la Llei de Procediment Laboral.

6. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

Estos drets es podran exercitar en els termes que per a estos supòsits concrets establisquen els convenis col·lectius o els acords entre l'empresa i els representants sindicals, o de conformitat amb l'acord entre l'empresa i la treballadora afectada. A falta d'això, la concreció d'estos drets correspondrà a la treballadora, i s'hi aplicaran les regles establides en l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.

Quant a les excedències:

– Excedència per a l'atenció de filles i fills. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència d'una durada no superior a tres anys per a atendre cada fill/a, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comp-

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una 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.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 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 jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 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 3 y 4 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 *bis* de la Ley de Procedimiento Laboral.

6. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

– Excedencia para el cuidado de hijas e hijos: los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto

tar des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excèdència que, si és el cas, posarà fi al que es gaudira. Quan el pare i la mare treballen, només un d'ells podrà exercitar este dret.

– Excedències per a l'atenció de familiars. També tindran dret a un període d'excèdència de durada no superior a un any, els treballadors per a atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

L'excèdència prevista en el present apartat és un dret individual dels treballadors, hòmens o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excèdència, el seu inici donarà fi al que, si és el cas, es gaudira.

Durant tot el període d'excèdència, regulada en els apartats 3 i 4, els treballadors tindran dret a la reserva del lloc de treball i que el temps del gaudi siga computat als efectes d'antiguitat; així mateix tindran dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació del qual hauran de ser convocats per l'empresari, especialment en ocasió de la reincorporació.

CAPÍTOL VI *Grups professionals*

Article 43. Grups professionals

Grup professional 1r. Subalterns

Este grup engloba una sèrie d'activitats que no són pròpies de l'ofici de la marroquineria, però que són comunes en totes les empreses del sector. En general són tasques de caràcter manual o de vigilància, que no requereixen cap precisió, que s'executen segons instruccions concretes, clarament establides, que requereixen preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten de formació específica, excepte l'ocasional d'un període d'adaptació.

Les antigues categories professionals que quedarien descrites en este grup professional són les especialitats professionals següents:

Magatzemista. És qui als magatzems de productes auxiliars i la resta de materials necessaris en té cura de la recepció, ordenació i despatx, i registra els moviments que hi ha hagut durant la jornada en els llibres corresponents.

Llister. És qui anota les faltes d'assistència i puntualitat, les hores extraordinàries i treballs realitzats pel personal, i transmet les dites anotacions a l'oficina corresponent.

Ordenança. És qui amb elementals coneixements i responsabilitat realitza encàrrecs, rep i lliura correspondència i documents, cuida dels accessos a la fàbrica o locals propis de l'empresa, fent-hi funcions de custòdia i vigilància, i pot efectuar a les oficines treballs d'indole elemental per ordre específica dels seus superiors.

Xòfer. És qui, estant en possessió del necessari permís de conducció, té a càrrec seu el maneig dels camions, cotxes, tractors i la resta de vehicles propietat de l'empresa. És la persona responsable del vehicle posat a la seua disposició, mentre hi estiga treballant.

Grup ordinari. És qui, no tenint els elementals coneixements sobre els encàrrecs, tramitació de documents i treballs de l'oficina, per raó de la seua edat, compresa entre els 16 i els 18 anys, desconeix la transcendència de la seua gestió per a l'empresa i, per tant, té una responsabilitat limitada sobre els resultats, realitzant les mateixes funcions que l'ordenança.

Grup professional 2n. Personal obrer

Este grup engloba una sèrie d'activitats que són pròpies i específiques del sector de la marroquineria. L'enquadrament de les treballadores i treballadors inclosos en el present grup serà el resultat de la conjunta ponderació dels factors següents: coneixements i experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat.

permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

– Excedencias para el cuidado de familiares: También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

Quando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Durante todo el período de excedencia, regulada en los apartados 3 y 4, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el tiempo de su disfrute sea computado a efectos de antigüedad, asimismo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de reincorporación.

CAPÍTULO VI *Grupos profesionales*

Artículo 43. Grupos profesionales

Grupo profesional 1.º. Subalternos.

Este grupo engloba una serie de actividades que no son propias del oficio de la marroquinería, pero que son comunes en todas las empresas del sector. En general son tareas de carácter manual o de vigilancia, que no requieren ninguna precisión, que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Las antiguas categorías profesionales que quedarían descritas en este grupo profesional son las siguientes especialidades profesionales:

Almacenero. Es quien en los almacenes de productos auxiliares y demás materiales necesarios cuida de su recepción, ordenación y despacho, registrando el movimiento habido durante la jornada en los libros correspondientes.

Listero. Es quien anota las faltas de asistencia y puntualidad, horas extraordinarias y trabajos realizados por el personal, transmitiendo dichas anotaciones a la oficina correspondiente.

Ordenanza. Es quien con elementales conocimientos y responsabilidad realiza encargos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, cuidará de los accesos a la fábrica o locales propios de la empresa realizando funciones de custodia y vigilancia, pudiendo efectuar en las oficinas trabajos de índole elemental por orden específica de sus superiores.

Chófer. Es quien estando en posesión del necesario permiso de conducción, tiene a su cargo el manejo de los camiones, coches, tractores y demás vehículos propiedad de la empresa. Es la persona responsable del vehículo puesto a su disposición, mientras esté trabajando con él.

Botones o recadero. Es quien, careciendo de los elementales conocimientos sobre los encargos, tramitación de documentos y trabajos de la oficina, por razón de su edad comprendida entre los 16 a los 18 años, desconozca la trascendencia de su gestión para la empresa y por lo tanto tenga una responsabilidad limitada sobre los resultados, realizando las mismas funciones que el ordenanza.

Grupo profesional 2.º. Personal obrero

Este grupo engloba una serie de actividades que son propias y específicas del sector de la marroquinería. El encuadramiento de los trabajadores y las trabajadoras incluidos en el presente grupo será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Este grup es divideix al seu torn en diferents nivells que, novament al seu torn, es divideixen en distintes categories professionals.

Nivell 1. Funcions consistents en operacions que s'executen de forma autònoma, que exigeixen habitualment iniciativa per part dels treballadors o treballadores que els exerceixen, i que en comporten, sota supervisió, la responsabilitat, confeccionant i desenvolupant projectes complets segons instruccions.

Oficial de 1a. És la persona que executa qualsevol dels treballs propis de la marroquineria que es desenvolupen en l'empresa, amb qualsevol tipus de productes o matèria primera que s'hi utilitzen, i que, coneixent tots i cada un dels processos de fabricació, és capaç de començar i acabar qualsevol peça, fins i tot aquelles que, per la qualitat o la noblesa dels materials emprats, suppose especial un gust i delicadesa en l'acabat i presentació, cada un en la seua especialitat i en el temps adequat.

Coneixement: màxim
Iniciativa: màxim
Autonomia: màxim
Responsabilitat: màxim
Comandament: màxim
Complexitat: màxim

Tallador de pell de 1a. És la persona que, partint d'un patró, és capaç de tallar amb la màxima perfecció i aprofitament qualsevol classe de pell, incloses les de rèptil.

Xiflador de 1a. És la persona que, a mà o mecànicament, rebaixa amb el màxim aprofitament i mínima deixalla, qualsevol classe de pells, incloses les exòtiques.

Muntador de 1a en articles de viatge i en carteres de documents en pell. És la persona que, coneixent a la perfecció els processos de fabricació propis d'estes especialitats, és capaç de començar i acabar amb la màxima perfecció, qualsevol peça, fins i tot aquelles que, per la seua qualitat o la noblesa dels materials emprats, suppose un especial gust i delicadesa en l'acabat i presentació.

Maquinista de 1a. És la persona capaç de cosir amb qualsevol dels tipus de màquines emprades en estes indústries qualsevol peça, en qualsevol material i amb la màxima perfecció.

Muntador de 1a en marroquineria, cinturons, corretges de rellotge, etc. És la persona que, rebent les peces de tall o cosides pròpies d'estes especialitats, és capaç de muntar-les i allistar-les, fins i tot aquelles confeccionades amb les pells més fines i els materials més delicats, i hi col·loca amb la major perfecció els tancaments i les embocadures.

Nivell 2n. Funcions consistents en l'execució d'operacions que encara que es realitzen sota instruccions precises, requereixen uns adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques per a complir correctament les comeses, i han de tindre una notòria experiència adquirida en tots els camps.

Oficial de 2a. És la persona que executa els mateixos treballs que els o les oficials de 1a, amb la suficient correcció i eficàcia, encara que sense arribar a la perfecció exigible a aquell(e)s.

Coneixements i experiència: màxim
Iniciativa: mitjà
Autonomia: mitjà
Responsabilitat: mitjà
Comandament: mitjà
Complexitat: màxim

Tallador de pell de 2a. És qui executa els mateixos treballs que els o les de 1a, però sense la perfecció exigible a aquell(e)s.

Xiflador de 2a. És qui fa els mateixos treballs que els o les de 1a, però sense arribar a la perfecció exigible a aquell(e)s.

Muntador de 2a en articles de viatge i en carteres de documents en pell. És qui fa els mateixos treballs que els o les de 1a, però sense arribar a la perfecció exigible a aquell(e)s.

Maquinista de 2a. Són els que realitzen els mateixos treballs que els o les de 1a, però sense la perfecció exigible a aquell(e)s.

Muntadors de 2a en marroquineria, cinturons, corretges de rellotge, etc. Executen els mateixos treballs que els o les de 1a, però sense arribar a la perfecció exigible a aquell(e)s.

Nivell 3r. Són funcions consistents en l'execució d'operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, que requereixen adequats

Este grupo se dividirá a su vez en diferentes niveles, que a su vez se dividirán en distintas categorías profesionales.

Nivel 1. Funciones consistentes en operaciones que se ejecutan de forma autónoma, que exigen habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores o trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, confeccionando y desarrollando proyectos completos según instrucciones.

Oficial de 1.ª. Es la persona que ejecuta cualquiera de los trabajos propios de la marroquinería que se desarrollan en la empresa con cualquier tipo de productos o materia prima que se utilicen en la misma y que conociendo todos y cada uno de los procesos de fabricación de la propia es capaz de empezar y terminar cualquier pieza, aún aquellas que por su calidad o la nobleza de los materiales empleados suponga especial gusto y delicadeza en su acabado y presentación, cada uno en su especialidad y en el tiempo adecuado.

Conocimiento: máximo
Iniciativa: máximo
Autonomía: máximo
Responsabilidad: máximo
Mando: máximo
Complejidad: máximo

Cortador de piel de 1.ª. Es la persona, que partiendo de un patrón es capaz de cortar con la máxima perfección y aprovechamiento cualquier clase de piel, incluidas las de reptil.

Chiflador de 1.ª. Es la persona, que a mano o mecánicamente, rebaja con el máximo aprovechamiento y mínimo desperdicio, toda clase de pieles, incluidas las exóticas.

Montador de 1.ª en artículos de viaje y en carteras de documentos en piel. Es la persona, que conociendo a la perfección los procesos de fabricación de estas especialidades, es capaz de empezar y terminar con la máxima perfección, cualquier pieza, aún aquellas que por su calidad o la nobleza de los materiales empleados suponga especial gusto y delicadeza en su acabado y presentación.

Maquinista de 1.ª. Son las personas capaces de coser con cualquiera de los tipos de máquinas empleadas en estas industrias cualquier pieza, en cualquier material, con la máxima perfección.

Montador de 1.ª en marroquinería, cinturones, correas de reloj, etc. Es la persona, que recibiendo las piezas de corte o cosidas propias de estas especialidades, es capaz de montarlas y alistarlas aún aquellas confeccionadas con las pieles más finas y los materiales más delicados, colocando con la mayor perfección los cierres y las boquillas.

Nivel 2.º. Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para cumplir correctamente los cometidos, debiendo tener una notoria experiencia adquirida en todos los campos.

Oficial de 2.ª. Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que los o las oficiales de 1.ª, con la suficiente corrección y eficacia, aunque sin llegar a la perfección exigible a ellos o ellas.

Conocimientos y experiencia: máximo
Iniciativa: medio.
Autonomía: medio.
Responsabilidad: medio.
Mando: medio.
Complejidad: máximo.

Cortador de piel de 2.ª. Son quienes ejecutan los mismos trabajos que los o las de 1.ª. Pero sin la perfección exigible a ellos o ellas.

Chiflador de 2.ª. Es quien hace los mismos trabajos que los o las de 1.ª. pero sin llegar a la perfección exigible a ellos o ellas.

Montador de 2.ª. en artículos de viaje y en carteras de documentos en piel. Es quien hace los mismos trabajos que los o las de 1.ª. pero sin llegar a la perfección exigible a ellos o ellas.

Maquinista de 2.ª. Son quienes realizan los mismos trabajos que los o las de 1.ª. pero sin la perfección exigible a ellos o ellas.

Montadores de 2.ª. en marroquinería, cinturones, correas de reloj, etc. Ejecutan los mismos trabajos que los o las de 1.ª. pero sin llegar a la perfección exigible a ellos o ellas.

Nivel 3.º. Son funciones consistentes en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que requieran

coneixements professionals i aptituds pràctiques sense que siga exigible una contrastada experiència adquirida en tots els camps.

Oficial de 3a. És la persona que, havent realitzat i acabant l'aprenentatge i havent adquirit un nivell òptim en l'execució, no ha aconseguit encara ni els coneixements ni la pràctica indispensables per a efectuar els treballs exigibles a l'oficial de 2a.

Coneixements: mínim
Iniciativa: manca
Autonomia: manca
Responsabilitat: mitjà
Comandament: manca
Complexitat: mínim

Nivell 4t. Es refereix al personal obrer que executa operacions segons instruccions concretes, clarament establides, amb un alt grau de dependència que requereixen preferentment esforç físic i/o una mínima atenció, i no necessiten d'una formació concreta

Especialista. És l'operari o operària que realitza treballs auxiliars per als quals no cal un període d'aprenentatge però sí un període de pràctica i adaptació, i que és capaç de realitzar els treballs següents: tallar folres, folrar, encolar, soldar, premsar, encunyar i d'altres anàlegs als citats, tots amb la major perfecció i rendiment.

Coneixement i experiència: mínim
Iniciativa: manca
Autonomia: manca
Responsabilitat: mitjà
Comandament: manca
Complexitat: mínim

Peó. És qui executa treballs per als quals no cal cap preparació, ni coneixements teòrics ni pràctics de cap classe, sinó només l'aportació d'esforç físic i que no exigeixen més condició que l'atenció.

Coneixement i experiència: manca
Iniciativa: manca
Autonomia: manca
Responsabilitat: mínim
Comandament: manca
Complexitat: manca

Aprenent-conveni. Són aprenents les persones majors de setze anys d'edat i menors de vint-i-u que, alhora que treballen, adquireixen els coneixements necessaris per a l'exercici d'un ofici en la indústria de la pell.

Durant el període d'aprenentatge, l'aprenent haurà de practicar en totes i cada una de les màquines que componen la seua secció, per a poder aconseguir la categoria d'oficial de tercera.

Supeditant la quantitat i rendiment en el treball a la qualitat de l'obra realitzada i a l'ensenyança efectiva d'un ofici, que constitueix la raó de ser de l'aprenentatge, es descarta assenyalamment la pràctica d'incentius individuals que exigisquen un rendiment no apte per a les condicions físiques i experiència professional de l'aprenent; de manera correlativa, l'aprenent haurà d'aportar l'esforç i interès necessari a la formació professional i accés a la categoria superior.

La durada de l'aprenentatge serà de tres anys i, durant eixe temps, l'aprenent percebrà el salari establert en les taules salarials de l'annex I.

Treballadors contractats per a la formació. Són les persones que, a tenor del contracte que regula les seues relacions laborals amb l'empresa, s'obliguen a aprendre l'ofici, i l'empresa, alhora que utilitza el seu treball, igualment s'obliga a ensenyar-los les habilitats i els coneixements necessaris per a una completa formació professional. La seua regulació l'estableix l'article 11.2 de l'Estatut dels Treballadors en relació amb l'article 32è del present conveni col·lectiu.

Grup professional 3r. Personal administratiu i mercantil

Este grup engloba una sèrie d'activitats que no són específiques de l'ofici, però que són comunes de totes les empreses del sector. En general són les activitats de caràcter administratiu i mercantil pròpies de tota empresa; com ara la redacció de correspondència comercial, el càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, la recepció i tramitació de comandes, propostes de contestació, parts de comptabilitat, la revisió i

adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas sin que le sea exigible una contrastada experiencia adquirida en todos los campos.

Oficial de 3.ª. Es la persona que habiendo realizado y terminando el aprendizaje y habiendo adquirido un nivel óptimo en la ejecución, no ha alcanzado aún ni los conocimientos ni la práctica indispensables para efectuar los trabajos exigibles al oficial de 2.ª.

Conocimientos: mínimo.
Iniciativa: carece.
Autonomía: carece.
Responsabilidad: medio.
Mando: carece.
Complejidad: mínimo.

Nivel 4.º. Se refiere al personal obrero que ejecuta operaciones según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o una mínima atención y no necesitan de una formación concreta

Especialista. Son los operarios que realizan trabajos auxiliares para los que no es necesario un periodo de aprendizaje pero si una periodo de práctica y adaptación y es capaz de realizar, los siguientes trabajos: emboquillador, cortador de forros, forrador, encolador, soldador, prensador, troquelador y otro análogos por su función a los citados, todos ellos con la mayor perfección y rendimiento.

Conocimiento y experiencia: mínimo
Iniciativa: carece
Autonomía: carece
Responsabilidad: medio
Mando: carece
Complejidad: mínimo

Peón. Es el productor que ejecuta trabajos para los que no se requiere preparación alguna, ni conocimientos teóricos ni prácticos de ninguna clase, sino solamente la aportación de su esfuerzo físico y que no exigen otra condición que la atención.

Conocimiento y experiencia: carece
Iniciativa: carece
Autonomía: carece
Responsabilidad: mínimo
Mando: carece
Complejidad: carece

Apreniz-convenio. Son aprendices las personas mayores de dieciséis años de edad y menores de veintiuno, que al propio tiempo que trabajan adquieren los conocimientos necesarios para el desempeño de un oficio en la industria de la piel.

Durante el periodo de aprendizaje, el aprendiz deberá practicar en todas y cada una de las máquinas de las que se componga su sección, para poder alcanzar la categoría de oficial de tercera.

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 aprendizaje, señaladamente se descarta la práctica de incentivos individuales que exijan un rendimiento no apto para las condiciones físicas y experiencia profesional del aprendiz; de modo correlativo, el aprendiz deberá aportar el esfuerzo e interés necesario a su formación profesional y acceso a la categoría superior.

La duración del aprendizaje será de tres años, durante este tiempo el aprendiz percibirá el salario establecido en las Tablas salariales del anexo I.

Trabajadores contratados para la formación. Son los o las productores/as que a tenor del contrato que regula sus relaciones laborales con la empresa, se obligan a aprender el oficio y la empresa a la vez que utiliza su trabajo, igualmente se obliga a enseñarles las habilidades y los conocimientos necesarios para su completa formación profesional. Su regulación viene establecida en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 32 del presente convenio colectivo.

Grupo profesional 3.º. Personal administrativo y mercantil

Este grupo engloba una serie de actividades que no son específicas del oficio, pero que son comunes de todas las empresas del sector. En general son las actividades de carácter administrativo y mercantil propias de toda empresa, como la redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, propuestas de contestación, partes de contabilidad, revisión

distribució de mercaderies, amb registre en llibres o màquines, a l'efecte de moviments diaris i venedores o venedors especialitzats.

Este grup es divideix al seu torn en diferents nivells que, novament al seu torn, es divideixen en distintes àrees professionals.

Nivell 1r. Són aquelles funcions que s'executen sota instruccions concretes, clarament establides i amb un alt grau de dependència, que exigeixen normalment coneixements professionals de caràcter elemental. Les actuals àrees professionals són les següents:

Telefonista. És qui té com a missió principal el maneig de la centralita electrònica i altres sistemes per a la comunicació interior i exterior, i pot, a més, realitzar funcions administratives o de recepció que siguen compatibles amb la seua tasca principal.

Dependent de magatzem. Es la persona que, sota les ordres de la o del cap de magatzem, rep les mercaderies, les distribueix en els estants i prepara i despacha les comandes, confeccionant les notes corresponents per al seu registre en els llibres.

Auxiliar. És qui, sense iniciativa pròpia, i sent responsable del seu treball, realitza funcions elementals, administratives i/o comercials i, en general, les purament mecàniques i inherents al desenvolupament d'aquelles.

Nivell 2n. Són funcions consistents en l'execució de tasques de caràcter administratiu o mercantil, que es realitzen sota instruccions precises, però que requereixen uns adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa i sistemàtica. Les actuals àrees professionals són les següents:

Viatjant. És qui, a les ordres del cap immediat/a i al servei exclusiu de l'empresa, a la plantilla de la qual pertany, amb els coneixements necessaris per a la missió encomanada, ja siga en viatge de ruta prèviament assenyalada, en plaça o en ambdues modalitats, segons s'haja convingut, s'encarrega de l'adquisició de les matèries primeres necessàries o bé de la venda dels productes elaborats o subproductes, informa sobre orientació del mercat i, quan no realitza estes funcions, efectua els treballs afins a la seua tasca principal que li són encomanats.

Oficial de 2a administratiu. És qui, amb iniciativa i responsabilitat restringides, realitza comeses com ara auxiliars de comptabilitat, organització d'arxius i fitxers, taquimecanografia en idioma nacional, etc.

Nivell 3r. Són funcions que exigeixen habitualment iniciativa i raonament per part de les persones encarregades de l'execució, i que en comporten, sota supervisió, la responsabilitat, que poden ser ajudat per altres persones. Les actuals àrees professionals són les següents:

Oficial de 1a administratiu. És qui, amb plena iniciativa i responsabilitat realitza, amb o sense empleats o empleades a les seues ordres, comeses, com ara caixer, facturacions i càlcul, estadístiques, seients en llibres de comptabilitat, liquidació i càlcul de nòmines i seguretat social, intèrpret d'idiomes, maneig de màquines comptables i ordinadors, taquimecanografia en idioma estranger, etc.

Cap de magatzem. És l'empleat o empleada que dirigeix, sota la seua responsabilitat, tot el moviment d'entrades i eixides de material, així com l'atenció i vigilància dels llibres de registres.

Cap de compres i vendes. És qui, amb sencera responsabilitat de les funcions del seu càrrec i, sota les ordres del director o directora comercial, s'encarrega tant de l'adquisició de les matèries primeres, com dels productes auxiliars d'altres materials necessaris i subproductes, i informa sobre l'orientació i les tendències del mercat.

Cap de negociat. És la persona que, a les ordres del seu cap immediat/a, porta la responsabilitat, el control i la direcció de dos o més departaments o negociats, i està encarregada d'orientar i imprimir-los unitat, distribuïnt i dirigint el treball entre les/els oficials, auxiliars i la resta de personal que en depenga, tot aportant les seues iniciatives.

Cap de secció. És qui, a les ordres de la directora o director administratiu o comercial, porta la responsabilitat, el control i la direcció de dos o més departaments o negociats, i està encarregat d'orientar i imprimir-los unitat, distribuïnt i dirigint el treball, i aportant iniciatives per al seu bon funcionament.

de mercancías y distribución, con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario y vendedores o vendedoras especializados/ as.

Este grupo se dividirá a su vez en diferentes niveles, que a su vez se dividirán en distintas áreas profesionales.

Nivel 1.º. Son aquellas funciones que se ejecutan bajo instrucciones concretas, claramente establecidas y con un alto grado de dependencia, que exigen normalmente conocimientos profesionales de carácter elemental. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

Telefonista. Es quien, tiene como misión principal el manejo de la centralita electrónica y otros sistemas para la comunicación interior y exterior, pudiendo además realizar funciones administrativas o de recepción que sean compatibles con su labor principal.

Dependiente de almacén. Es la persona, que bajo las órdenes del jefe/a de almacén, recibe las mercancías, las distribuye en los estantes y prepara y despacha los pedidos, confeccionando las notas correspondientes para su registro en los libros.

Auxiliar. Es quien, sin iniciativa propia, siendo responsable de su trabajo, realiza funciones elementales, administrativas y/o comerciales y, en general, las puramente mecánicas e inherentes al desarrollo de aquellas.

Nivel 2.º. Son funciones consistentes en la ejecución de tareas de carácter administrativo o mercantil, que se realizan bajo instrucciones precisas pero que requieren de unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

Viajante. Es quien, a las órdenes de su jefe/a inmediato/a y al servicio exclusivo de la empresa, a cuya plantilla pertenece, con los conocimientos necesarios para la misión encomendada, ya sea en viaje de ruta previamente señalada, en plaza o en ambas modalidades, según se haya convenido, se encarga de la adquisición de las materias primas necesarias o bien de la venta de los productos elaborados o subproductos, informa sobre orientación del mercado y, cuando no realiza estas funciones, efectúa los trabajos afines a su labor principal que le son encomendados.

Oficial de 2.ª administrativo. Quien, con iniciativa y responsabilidad restringidas realiza cometidos tales como auxiliares de contabilidad, organización y de archivos y ficheros, taquimecanografía en idioma nacional, etc.

Nivel 3.º. Son funciones que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otras personas. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

Oficial de 1.ª administrativo. Quien, con plena iniciativa y responsabilidad realitza, con o sin empleados / as a sus órdenes, cometidos tales como cajero, facturaciones y cálculo, estadísticas, asientos en libros de contabilidad, liquidación y cálculo de nóminas y seguridad social, intérprete de idiomas, manejo de máquinas contables y ordenadores, taquimecanografía en idioma extranjero, etc.

Jefe de almacén. Es el empleado o empleada que dirige, bajo su responsabilidad, todo el movimiento de entradas y salidas del material, así como el cuidado y vigilancia de los libros de registros.

Jefe de compras y ventas. Es quien, con entera responsabilidad de las funciones de su cargo y bajo las órdenes del director comercial se encarga tanto de la adquisición de las materias primas, productos auxiliares de demás materiales necesarios y subproductos e informa sobre la orientación y tendencias del mercado.

Jefe de negociado. es quien, a las órdenes de su jefe o jefa inmediata lleva la responsabilidad, control y dirección de dos o más departamentos o negociados, estando encargada de orientar e imprimir unidad, distribuïnt y dirigiendo el trabajo entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él o de ella dependa, aportando sus iniciativas.

Jefe de sección. Es quien, a las órdenes del director o directora administrativa o comercial lleva la responsabilidad, control y dirección de dos o más departamentos o negociados, estando encargado de orientar e imprimirles unidad, distribuïnt y dirigiendo el trabajo de los mismos y aportando iniciativas para su buen funcionamiento.

Grup professional 4t. Personal tècnic no titulat

Este grup professional engloba totes les funcions de les persones que planifiquen, organitzen, coordinen i supervisen l'execució de tasques heterogènies, amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors, també les funcions del personal que executa tasques que, sense implicar comandament, requereixen un alt nivell de complexitat i un contingut intel·lectual. Així com aquelles tasques que consisteixen a establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals.

Este grup es divideix en distintes àrees professionals:

Mestre tallador (guarnicioner, cadirer, boter). És qui, tenint coneixements suficients, efectua els talls necessaris en les pells ja siga perquè són llargues o per unió a altres, de forma que s'ajusten al producte a fabricar sense cap deixalla.

Modelista-patronista / dibuixant-projectista. És qui té coneixements suficients per a obtenir un o més models que constitueixen el catàleg d'articles de l'empresa.

Encarregat de secció o cap de taller. És qui, amb coneixements suficients i sota les ordres directes del cap immediat/a dirigeix, organitza i controla amb responsabilitat el treball de la seua secció, així com dels processos de fabricació, i ordena la forma en què els treballs s'han de dur a terme. Així mateix, i dins de la secció, ha de controlar la posada a punt i maneig de les màquines, vetlar per la disciplina i la seguretat i higiene en el treball i desenvolupar la funció docent necessària.

Encarregat general de fabricació. És qui, a les ordres de la directora o director tècnic o de fàbrica, amb els suficients coneixements teòrics pràctics, dots de comandament i experiència en l'àmbit de la seua professió, assumeix sota la responsabilitat de direcció, vigilància i compliment de tot el que es relaciona amb els processos de fabricació, i ordena la forma en què els treballs s'han de dur a terme.

Article 44. Mobilitat funcional del treballador o treballadora

44.1. treballs de superior i inferior categoria

A) El treballador o treballadora que realitze funcions de categoria superior a les que corresponguen a la categoria o grup professional que tinguera reconegut, per un període superior a sis mesos durant un any, o a huit mesos durant dos anys, pot reclamar davant de la direcció de l'empresa la classificació professional adequada.

B) Contra la negativa de l'empresa i amb un informe previ del comitè d'empresa o si és el cas, dels delegats de personal, preceptivament amb caràcter previ a la reclamació davant de la jurisdicció competent, haurà de posar el coneixement de l'assumpte davant de la comissió paritària, que l'avaluarà i emetrà un dictamen.

C) Quan s'exercisquen funcions de categoria superior, però no procedisca legalment o convencionalment l'ascens, el treballador o treballadora tindrà dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitze.

D) Si, per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, l'empresari necessitara destinar un/a treballador/a a tasques corresponents a una categoria inferior a la seua, només podrà fer-ho pel temps imprescindible, tot mantenint-li la retribució i la resta de drets derivats de la seua categoria professional i comunicant-ho als representants legals dels treballadors.

44.2. Ascensos

L'ascens és la promoció del treballador o treballadora a un grup o categoria professional superior, i diferent del realitzat, amb caràcter permanent.

El sistema bàsic d'ascens és el de valoració de la formació i mèrits del treballador o treballadora prenent com a referència les circumstàncies següents:

1. Titulació adequada (si s'escau)
2. Valoració acadèmica (si s'escau)
3. Coneixement del lloc de treball
4. Historial professional
5. Exercici de funcions de superior grup professional
6. Superació satisfactòria de les proves que a este efecte s'establisquen

Si no hi ha acord entre l'empresa i el treballador o treballadora, s'haurà d'informar, amb caràcter previ a qualsevol reclamació davant de l'autoritat administrativa o judicial, la comissió paritària del fet o la discrepància.

Grup profesional 4.º. Personal tècnic no titulado

Este grupo profesional engloba todas las funciones de las personas que planifican, organizan, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, asimismo también las funciones del personal que ejecutan tareas que sin implicar mando, requieren un alto nivel de complejidad y un contenido intelectual. Así como aquellas tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Este grupo se divide en distintas áreas profesionales:

Maestro cortador (guarnicionero, sillero, botero). Es quien, teniendo conocimientos suficientes efectúa los cortes necesarios a las pieles ya sea por lo alargado de las mismas o por unión a otras, de tal forma que se ajuste al producto a fabricar sin desperdicio alguno.

Modelista-patronista/ dibujante-proyectista. Es quien, tiene conocimientos suficientes para obtener uno o varios modelos que constituyan el catálogo de artículos de la empresa.

Encargado de sección o jefe taller. Es quien, con conocimientos suficientes y bajo las órdenes directas de su jefe o jefa inmediata dirige, organiza y controla con responsabilidad el trabajo de su sección así como de los procesos de fabricación ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Asimismo, y dentro de la misma, debe controlar la puesta a punto y manejo de las máquinas, velar por la disciplina y la seguridad e higiene en el trabajo y desarrollar la función docente necesaria.

Encargado general de fabricación. Es quien, a las órdenes del director o directora técnica o de fábrica, con los suficientes conocimientos teóricos prácticos, dotes de mando y experiencia en el ámbito de su profesión, asume bajo su responsabilidad de dirección, vigilancia y cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de fabricación, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse.

Artículo 44. Movilidad funcional del trabajador o trabajadora

44.1. Trabajos de superior e inferior categoría

A) El trabajador o trabajadora que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría o grupo profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

B) Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité de empresa o en su caso, de los delegados de personal, deberá preceptivamente con carácter previo a la reclamación ante la Jurisdicción competente, poner el conocimiento del asunto ante la comisión paritaria, que evaluará y emitirá un dictamen.

C) Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

D) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, productiva el empresario precisara destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

44.2. Ascensos

El ascenso es la promoción del trabajador o trabajadora a un grupo o categoría profesional superior, y distinta de la antes realizada, con carácter permanente.

El sistema básico de ascenso es el de valoración de la formación y méritos del trabajador o trabajadora tomando como referencia las siguientes circunstancias.

1. Titulación adecuada (en su caso).
2. Valoración académica (en su caso).
3. Conocimiento del puesto de trabajo.
4. Historial profesional.
5. Desempeño de funciones de superior grupo profesional.
6. Superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se establezcan.

De no existir acuerdo entre la empresa y el/ los trabajadores o la/ las trabajadoras, se deberá poner en conocimiento con carácter previo a cualquier reclamación ante la autoridad administrativa o judicial, el hecho o la discrepancia ante la comisión paritaria.

La comissió paritària està facultada per a fer les proves que estime pertinents per a determinar la competència professional del treballador o de la treballadora, la seua aptitud i idoneïtat per al lloc que reclama o la procedència sobre la seua adequació a la funció-categoria que tinga assignada quan la treballadora o treballador considere haver sigut classificat incorrectament, i emetre'n finalment un dictamen.

Si no hi ha acord en el si de la comissió paritària es designarà la persona o persones que, en data de la reclamació, ostenten la qualificació necessària per a la resolució de l'assumpte, només en el cas o casos en què la treballadora o treballador afectat pertanya al grup professional 2n, qualificat com a personal obrer, informe que serà vinculant per a la resolució que adopte la comissió paritària.

44.3. Formació. Formació contínua

Les organitzacions firmants del present conveni s'adhereixen en tots els seus termes al III Acord Nacional de Formació Professional Contínua, en els àmbits funcional i territorial del referit conveni, subscrit per les confederacions empresarials i sindicals, com a millor forma d'organitzar i gestionar les accions de formació que es promouen en el sector.

Les organitzacions firmants del present conveni consideren la formació contínua dels treballadors i treballadores un element estratègic que permet compatibilitzar la major competitivitat de les empreses amb la formació individual i el desenvolupament professional del treballador o treballadora.

44.4. Cursos de formació

Les empreses i els agents socials podran organitzar cursos de formació i perfeccionament del personal amb caràcter gratuït, a fi d'obindre promoció professional i capacitat. Així mateix, podran organitzar programes específics de formació professional per a la dona treballadora i de reciclatge professional per als tècnics.

Es constituirà un comitè paritari sectorial de formació format per un mínim de quatre representants de les organitzacions sindicals i altres quatre de les organitzacions empresarials, que tindran per objecte elaborar plans de formació professional destinats a adequar els coneixements professionals dels treballadors a les noves tecnologies, i a facilitar-los la formació professional.

Seràn funcions d'este comitè paritari, a més de les que el III Acord Nacional de Formació Contínua reconeix a les comissions paritàries sectorials:

- Realitzar, per mitjà d'entitats especialitzades, estudis de caràcter projectiu respecte de les necessitats de mà d'obra en el sector i les corresponents qualificacions.

- Proposar i executar accions formatives en les diverses modalitats i nivells, ja siga amb programes que puguen impartir-se als centres de formació d'empresa o el que en el futur puguen constituir-se, com a través dels programes nacionals o internacionals desplegats per organismes competents.

- Col·laborar, segons les pròpies possibilitats o per mitjà d'entitats especialitzades, amb el diagnòstic i el disseny de programes puntuals de formació en les empreses, tenint en compte les especificacions i necessitats concretes, així com les característiques genèriques o individuals de les treballadores i treballadors afectats.

- Coordinar i seguir el desenvolupament de formacions en practiques dels alumnes que siguen rebuts per les empreses en el marc dels acords firmats a nivell sectorial o per empreses.

- Avaluar de manera continuada totes les accions empreses a fi de revisar les orientacions, promoure noves activitats i actualitzar la definició dels objectius de la formació professional.

- Impulsar un acord amb el ministeri o departament autonòmic corresponent, a fi de possibilitar en les millors condicions possibles l'accés dels alumnes de formació professional a les pràctiques reglades en les empreses.

CAPÍTOL VII

*Drets socials – sindicals; drets de la dona
i reserva de places*

Article 45. Acció sindical

Els representants dels treballadors podran acordar l'acumulació en un/a d'ells de les hores concedides a la resta per a l'exercici de les seues funcions.

La comisión paritaria está facultada para realizar las pruebas que estime pertinentes para determinar la competencia profesional del trabajador o de la trabajadora, su aptitud e idoneidad para el puesto que reclama o la procedencia sobre su adecuación a la función-categoría que tenga asignada cuando considere el trabajador o la trabajadora haber sido clasificado / a incorrectamente, emitiendo finalmente la comisión un dictamen.

De no existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria se designará a la persona o personas, que a fecha de la reclamación, ostenten la cualificación necesaria para la resolución del asunto, solo en el/ los caso/ s que el/ los trabajador/ es o la/ las trabajadora/ as afectados/as pertenezcan al grupo profesional 2.º calificado como personal obrero, siendo dicho informe vinculante para la resolución que adopte la comisión paritaria.

44.3. Formación. Formación continua

Las organizaciones firmantes del presente convenio se adhieren en todos sus términos al III Acuerdo Nacional de Formación Profesional Continua, en los ámbitos funcional y territorial del referido convenio, suscrito por las confederaciones empresariales y sindicales, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promueven en el sector.

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran la Formación Continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador.

44.4. Cursos de formación

Las empresas y los agentes sociales podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos.

Se constituirá un comité paritario sectorial de formación formado por un mínimo de cuatro representantes de las organizaciones sindicales y otros tantos de las organizaciones empresariales que tendrán por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este comité paritario, además de las que el III Acuerdo Nacional de Formación Continua reconoce a las comisiones paritarias sectoriales:

- Realizar por sí, por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector y sus correspondientes cualificaciones.

- Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresa o lo que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

- Colaborar, según las propias posibilidades o mediante entidades especializadas, con el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

- Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en practicas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.

- Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

- Impulsar un acuerdo con el ministerio o departamento autonómico correspondiente al objeto de posibilitar en las mejores condiciones posibles el acceso de los alumnos de formación profesional a las prácticas regladas en las empresas.

CAPÍTULO VII

*Derechos sociales – sindicales; derechos de la mujer
y reserva de plazas*

Artículo 45. Acción sindical

Los representantes de los trabajadores podrán acordar la acumulación en uno de ellos o una de ellas, las horas concedidas a los o las demás para el ejercicio de sus funciones.

Les hores consumides pels representants dels treballadors i treballadores que integren la comissió deliberadora del Conveni per la dita part en les reunions amb l'empresarial no es consideraran hores corresponents al crèdit per a l'exercici de les seues funcions i seran retribuïbles. Les empreses podran demanar justificació, als seus treballadors, de la personació en les reunions de negociació del conveni col·lectiu.

El crèdit horari de l'article 68.e de l'Estatut dels Treballadors, a favor dels delegats i delegades de personal i membres del comitè d'empresa per als centres de treball de fins a cent treballadors i treballadores, serà de setze hores.

Article 46. Assemblees

Els treballadors i treballadores podran celebrar assemblees als locals de l'empresa fora de les hores de treball, prèvia notificació escrita al representant legal de l'empresa amb indicació del motiu de la reunió feta pels representants legals dels treballadors, amb una antelació mínima de vint-i-quatre hores.

Les empreses col·locaran, en lloc visible, un tauler d'anuncis al servei dels treballadors i les treballadores, així com al de les centrals sindicals amb presència en l'empresa.

Article 47. Llicències per malaltia

Els treballadors i treballadores disposaran d'un fons anual de setze hores retribuïdes a rendiment normal, és a dir, a salari conveni més antiguitat si és el cas, més participació en beneficis, exclusivament per a visites mèdiques de medicina General, quan l'horari de consulta coincideix amb el treball, i hauran de justificar l'absència del seu lloc de treball pel motiu referenciat.

El justificant mèdic model P-10 tindrà la consideració d'absència justificada al lloc de treball, pel temps establert en el justificant o del que es deduïska raonablement de l'assistència mèdica prestada i en idèntics termes a un comunicat ordinari d'IT.

Article 47 bis. Prestació empresarial en la situació d'incapacitat temporal per contingències comunes o accident no laboral

Les empreses abonaran als treballadors i treballadores en situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral el 50 % de la base de cotització, durant els tres primers dies de baixa que es produïsquen l'any.

Article 48. Drets de la dona, igualtat d'oportunitats i no discriminació de les persones amb discapacitat

La igualtat de tracte serà principi general d'este conveni col·lectiu. La dona gaudirà de tots els drets reconeguts en la llei. La dona té dret a prestar serveis laborals en plena situació d'igualtat jurídica amb l'home i a percebre, per això, idèntica retribució.

Cap clàusula d'este conveni, ni de contracte individual atorgat per dona, podrà ser interpretada en sentit que implique diferències discriminatòries en les categories professionals, condicions de treball o remuneracions, entre els treballadors de l'un o l'altre sexe. Quant als altres drets de la dona, caldrà ajustar-se a la legislació laboral aplicable, per exemple en matèria de protecció de la maternitat.

L'empresari adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent als riscos determinats en l'avaluació a què es refereix l'article 26 de la Llei 39/1999, que poden afectar la salut de les treballadores o del feto, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada, en els termes que preveu l'article 26 de la mencionada llei.

La treballadora embarassada tindrà dret a absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat que es realitzen dins de la jornada de treball.

Reducció de jornada per motius familiars

Les treballadores i treballadors, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La dona, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. Este permís el podrà gaudir indistintament la mare o el pare, en el cas que ambdós treballen.

Las horas consumidas por los representantes de los trabajadores que integran la comisión deliberadora del convenio por dicha parte en las reuniones con la empresarial, no serán consideradas como horas correspondientes al crédito para el ejercicio de sus funciones y serán retribuibles. Las empresas podrán pedir justificación a sus trabajadores de la personación en las reuniones de negociación del convenio colectivo.

El crédito horario del artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores, a favor de los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa para los centros de trabajo de hasta cien trabajadoras y trabajadoras, será de dieciséis horas.

Artículo 46. Asambleas

Los trabajadores y trabajadoras podrán celebrar asambleas en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo, previa notificación escrita al representante legal de la misma con indicación del motivo de la reunión hecha por los representantes legales de los trabajadores, con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Las empresas colocarán en lugar visible un tablón de anuncios al servicio de los trabajadores y las trabajadoras, así como al de las Centrales Sindicales con presencia en la misma.

Artículo 47. Licencias por enfermedad

Los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un fondo anual de dieciséis horas retribuidas a rendimiento normal, es decir, a salario convenio más antigüedad en su caso, más participación en beneficios, exclusivamente para visitas al médico de medicina general, cuando el horario de consulta coincida con el trabajo, debiendo justificar su ausencia de su puesto de trabajo por el motivo referenciado.

El justificante médico modelo P-10 tendrá la consideración de ausencia justificada en el puesto de trabajo, por el tiempo establecido en el mismo o del que se deduzca razonablemente de la asistencia médica prestada y en idénticos términos a un parte ordinario de IT.

Artículo 47 bis. Prestación empresarial en la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes o accidente no laboral

Las empresas abonarán a los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral el 50 % de su base de cotización durante los tres primeros días de baja que se produzcan en el año.

Artículo 48. Derechos de la mujer, igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad

La igualdad de trato será principio general de este convenio colectivo. La mujer gozará de todos los derechos reconocidos en la ley. La mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello, idéntica retribución.

Ninguna cláusula de este convenio, ni de contrato individual otorgado por mujer, podrá ser interpretada en sentido que implique diferencias discriminatorias en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneraciones, entre los trabajadores de uno u otro sexo. En cuanto a los demás derechos de la mujer, se estará a la legislación laboral aplicable, por ejemplo en materia de protección de la maternidad.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 26 de la Ley 39/1999, que pueden afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de un adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del puesto de 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 dentro de la jornada de trabajo.

Reducción de jornada: por motivos familiares.

Las trabajadoras y trabajadores, 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 su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de la jornada, previstos en els apartats 4 i 5 d'este article, correspondrà a la treballadora, dins de la jornada ordinària. Haurà de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballadora sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 4 i 5 d'este article les resoldrà la jurisdicció competent a través del procediment que estableix l'art. 138 *bis* de la Llei de Procediment Laboral.

Suspensió amb reserva de lloc de treball (maternitat)

En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada, sempre que sis setmanes siguen immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste del període de suspensió.

No obstant això, i sense perjudi de les sis setmanes, immediates posteriors al part, de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballen, esta, a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de la seua efectivitat la incorporació al treball de la mare supose un risc per a la seua salut.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a l'elecció del treballador o treballadora, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada de la suspensió serà, així mateix, de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors majors de sis anys d'edat, quan es tracte de menors discapacitats o minusvàlids o que per les seues circumstàncies i experiències personals o que per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. En el cas que la mare i el pare treballen, el període de suspensió es distribuirà a opció de les persones interessades, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la seua suma no podrà excedir de les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o de les que corresponguen en cas de part múltiple.

Els períodes a què es refereix el present article podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre els empresaris i les treballadores o treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinen.

En els supòsits d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en el present article, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Igualtat d'oportunitats. Les parts afectades per este conveni es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació per raó de discapacitat, edat, malaltia, nacionalitat, origen racial o ètnic, orientació sexual i religió. Este compromís comporta remoure els obstacles que puguen incidir en el no compliment de la igualtat de condicions, i vetlar de forma específica que no es produïsquen discriminacions indirectes.

Tampoc no podran ser discriminats els empleats per raons de discapacitat, sempre que es troben en condicions d'aptitud per a exercir el treball o ocupació.

Les parts firmants d'este conveni declaren i fan constar la seua preocupació pels sectors de població laboral amb dificultats per a aconseguir ocupació, com ara: dones subrepresentades, persones joves desempleades, persones aturades de llarga durada, persones desempleades majors de 45 anys, persones amb discapacitat. En este sentit les parts coincideixen en la necessitat de propiciar la contractació d'estos col·lectius.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. 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 trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 *bis* de la Ley de Procedimiento Laboral.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo (maternidad):

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrompida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrompida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrompidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución 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 acreditadas 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 ininterrompidos y con los límites señalados.

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

Los períodos a los 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 o trabajadoras afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de 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.

Igualdad de oportunidades: las partes afectadas por este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de discapacidad, edad, enfermedad, nacionalidad, origen racial o étnico, orientación sexual y religión. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones, velando de forma específica por aquellas discriminaciones indirectas que puedan producirse.

Tampoco podrá ser discriminado los empleados por razones de discapacidad, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo.

Las partes firmantes de este convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo como son: mujeres subrepresentadas, personas jóvenes desempleadas, personas paradas de larga duración, personas desempleadas mayores de 45 años, personas con discapacidad. En este sentido las partes coinciden en la necesidad de propiciar la contratación de estos colectivos.

Vigilància de la salut. Els serveis de salut formularan recomanacions sobre modificacions del treball, dels equips i del medi ambient de treball, igualment formularan recomanacions per a la protecció de grups vulnerables que, per les seues característiques, presenten riscos específics, com ara hipersensibilitats, malalties cròniques o discapacitats.

En matèria de seguretat i salut laboral, es garantirà de manera específica la protecció dels treballadors i treballadores que, per les seues característiques personals o estat biològic conegut, inclús els que tinguen reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguen específicament sensibles als riscos derivats del treball.

L'empresa haurà de fer l'esforç que siga necessari i adoptar les mesures necessàries per a readaptar a un nou lloc de treball d'acord amb la situació actual de la treballadora o treballador, a tots aquells que per qualsevol causa pogueren estar, o patir en el futur, una discapacitat física o psíquica sobrevinguda.

Els treballadors i les treballadores no seran empleats en aquells llocs de treball en què, a causa de les característiques personals, l'estat biològic o per la seua discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguen –ells o les altres persones presents en el centre de treball– posar-se en situació de perill, o, en general, quan es troben manifestament en estats o situacions transitoris que no responguen a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball.

CAPÍTOL VIII

Salut laboral i medi ambient

Article 49. Seguretat i higiene i prevenció de riscos laborals

En matèria de seguretat i higiene en el treball, les empreses i els treballadors i treballadores compliran el que estableix la Llei 31/ 1995, de Prevenció de Riscos Laborals.

CAPÍTOL IX

Faltes i sancions

Secció primera *Faltes i sancions*

Article 50. El seu desplegament en els reglaments

En el reglament de règim interior de cada empresa es regularà i desenvoluparan, amb la màxima precisió possible, tots els detalls, requisits i circumstàncies, per a l'efectivitat i compliment dels principis generals consignats anteriorment.

Article 51é. Lleus

Són faltes lleus:

- 1) Faltar un dia al treball sense causa justificada.
- 2) Fins a tres faltes de puntualitat en un mes.
- 3) Abandonar el lloc de treball o servei durant un temps breu dins de la jornada de treball, sense permís.
- 4) Els xicotets descuits en la realització del treball i en la conservació de les màquines, ferramentes i materials.
- 5) La inobservança dels reglaments i ordres de servei, així com la desobediència als comandaments; tot això en matèria lleu.
- 6) La falta de respecte en matèria lleu a les persones subordinades, els companys i companyes, els comandaments i el públic, així com discutir-hi.
- 7) La falta de neteja personal, així com a les dependències, serveis i estris de l'empresa.
- 8) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili o les dades necessàries per a la Seguretat Social i medicina d'empresa.

Article 52é. Greus

Són faltes greus:

- 1) La doble comissió de falta lleu dins del període d'un mes.
- 2) La falta de dos dies al treball durant el període d'un mes sense causa justificada
- 3) L'entorpeciment, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades, qüestions i fets que poden afectar la Seguretat Social i medicina d'empresa.

Vigilancia de la salud: los servicios de salud formularán recomendaciones sobre modificaciones del trabajo, de los equipos y del medio ambiente de trabajo, igualmente formularán recomendaciones para la protección de grupos vulnerables que por sus características presenta riesgos específicos, tales como los que representan hipersensibilidades, enfermedades crónicas o discapacidades.

En materia de seguridad y salud laboral, se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluso aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean específicamente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

La empresa tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador o trabajadora, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida.

Los trabajadores y las trabajadoras no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos o las demás personas presentes en el centro de trabajo ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

CAPÍTULO VIII

Salud laboral y medio ambiente

Artículo 49. Seguridad e higiene y prevención de riesgos laborales

En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las empresas, los trabajadores y las trabajadoras estarán a lo establecido en la Ley 31/ 1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Sección primera *Faltas y sanciones*

Artículo 50. Su desarrollo en los reglamentos

En el Reglamento de Régimen Interior de cada empresa se regulará y desarrollarán, con la posible precisión, todos los detalles, requisitos y circunstancias, para la efectividad y cumplimiento de los principios generales consignados anteriormente.

Artículo 51. 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/as, compañeros/as, mandos y público, así como la discusión con ellos/as.
- 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 52. Graves

Son faltas graves:

- 1) La doble comisión de falta leve dentro del periodo de un mes.
- 2) La falta de dos días al trabajo durante el periodo de 1mes sin causa justificada
- 3) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que pueden afectar a la seguridad social y medicina de empresa.

4) L'incompliment de les normes generals, les del reglament de l'empresa en matèria de seguretat i higiene en el treball. Serà falta molt greu quan tinga conseqüències en les persones, màquines, materials instal·lacions o edificis.

5) La desobediència als comandaments en qüestions de treball.

6) La voluntària disminució i baixa qualitat en el treball.

7) L'ocupació del temps, materials, màquines i estris de treball en qüestions alienes.

8) Les injúries proferides contra persones i institucions de tota índole.

9) La suplantació activa o passiva de la personalitat.

10) L'embriaguesa no habitual durant el treball.

Article 53. Molt greus

Són faltes molt greus:

1) La reiteració en falta greu dins del període d'un mes, sempre que hagen sigut sancionades.

2) La falta al treball de sis dies durant el període de quatre mesos, sense causa justificada.

3) Més de dotze faltes de puntualitat en un període de sis mesos o de vint-i-cinc en un període d'un any.

4) La falsedat, la deslleialtat, el frau, l'abús de confiança, la competència il·lícita amb l'empresa i el furt o el robatori, tant als companys i companyes de treball com a l'empresa o a tercers, dins de la seua dependència o durant l'exercici de treball o serveis per compte de l'empresa.

5) Fer desaparèixer, inutilitzar, causar desperfectes o modificacions malicioses en primeres matèries, productes, útils, ferramentes, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa.

6) La indisciplina o desobediència al reglament de règim interior de l'empresa o a les ordres dels caps, així com també induir-les, quan tinga una especial gravetat.

7) La participació directa o indirecta en la comissió de delictes, qualificat com a tal en el Codi Penal.

8) La falsedat en les circumstàncies d'accidents de treball, la simulació de malalties i la prolongació maliciosa, fingida en la curació.

9) L'embriaguesa habitual durant el treball.

10) L'abandó del treball que implique un greu perjudici econòmic per a l'empresa.

11) La disminució voluntària i continuada de rendiment.

12) La comissió d'actes immorals als locals i dependències de l'empresa, dins o fora de la jornada de treball.

13) Totes les consignades en l'Estatut dels Treballadors considerades com a causes justes d'acomiadament.

14) Passar a prestar servei a una altra, competidora, no estant autoritzat; revelar secrets o dades d'obligada reserva, falsificar o tergiversar dades o documents, ofendre greument i públicament empresa o els seus directores o els seus companys o companyes de treball.

15) L'abús d'autoritat per part de caps serà sempre considerat com a falta molt greu, i qui la patisca ho posarà en coneixement de la direcció de l'empresa, en un termini no superior a quinze dies naturals, perquè se n'instruïska l'oportú expedient.

16) La valoració de les faltes i les corresponents sancions imposades per la direcció de l'empresa seran sempre recurribles davant del jutjat del social corresponent.

17) L'assetjament sexual.

Article 54. Sancions

Les sancions màximes que poden imposar-se són les següents:

– Per falta lleu. Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió d'ocupació i sou per un dia.

– Per falta greu. Suspensió d'ocupació i sou de dos a quinze dies. Inhabilitació per a l'ascens per un període de fins a un any.

– Per falta molt greu. Suspensió d'ocupació i sou de quinze a seixanta dies. Inhabilitació per a l'ascens per un període de fins a cinc anys. Acomiadament.

Article 55. Prescripció

Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies; les greus, als vint dies, i les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'em-

4) El incumplimiento de las normas generales, las del reglamento de la empresa 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 el tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

8) Las injurias proferidas contra personas e instituciones de toda índole.

9) La suplantación activa o pasiva de la personalidad.

10) La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Artículo 53. Muy graves

Son faltas muy graves:

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

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

3) Mas de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses o de veinticinco en un periodo 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 y compañeras de trabajo como a la empresa o a terceros, dentro de la dependencia de la misma o durante el desempeño de trabajo o servicios por cuenta 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 al Reglamento de Régimen Interior de la Empresa o a las 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 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) Todas las consignadas 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 o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, el ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directores o sus compañeros o compañeras de trabajo.

15) El abuso de autoridad por parte de jefes/as será siempre considerado como falta muy grave, y quien la sufra lo pondrá en conocimiento del director de la empresa, en un plazo no superior a quince días naturales, para que por aquel o aquella se instruya el oportuno expediente.

16) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre recurribles ante el Juzgado de Lo Social correspondiente.

17) El acoso sexual.

Artículo 54. 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 de hasta un año.

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

Artículo 55. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los 20 días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la

presa en va tindre coneixement de la comissió, i en tot cas, als sis mesos d'haver sigut comesa.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Les parts firmants d'este conveni consideren convenient eradicar la pluriocupació, com a regla general. A este efecte s'estima necessari que s'apliquen amb el màxim rigor les sancions previstes en la legislació vigent, en els casos de treballadors o treballadores no donats d'alta en la Seguretat Social, per estar-ho ja en una altra empresa.

Per a coadjuvar a fi de controlar la pluriocupació, es considera essencial el compliment exacte del requisit de donar a conèixer els representants legals del personal, els butlletins de cotització a la Seguretat Social, així com els models de contracte de treball que obligatoriament han de ser per escrit, així com els documents relatius a la terminació de la relació laboral.

Segona

Les empreses es comprometen a facilitar la labor sindical a les centrals sindicals que intervenen en la negociació d'este conveni.

Tercera

Tot el personal serà tractat amb la dignitat que correspon a la persona i sense discriminació per raó de sexe, i no es permetrà l'assetjament sexual ni les ofenses basades en el sexe, tant físiques com verbals.

Quarta

Les empreses i els representants de les treballadores i treballadors podran confeccionar, de mutu acord, i si és possible en el mes de gener de cada any, el calendari laboral de l'empresa per al dit any. Este calendari haurà de ser referendat pels treballadors i treballadores, i la seua aprovació per la majoria obligarà tot el personal de l'empresa.

A continuació s'inclou l'annex de les taules salarials vigents l'any 2015

ANNEX I

Taula salarial vigent any 2015

GRUP PROFESSIONAL PRIMER. SUBALTERNOS: retribució mensual

	Salari base	Euros(€)	
		Plus antiguitat	Activitat consolidada
Magatzemista/Llister:	752,83	180,17	519,44
Ordenança:	752,83	180,17	519,44
Xofer:	778,81	191,47	537,37
Grum o ordinari:	752,83	180,17	519,44

Grums o ordinaris amb contracte celebrat amb anterioritat al 01/01/98 seran retribuïts conforme al salari mínim interprofessional.

GRUP PROFESSIONAL SEGON. PERSONAL OBRER: retribució diària

	Salari base	Euros (€)	
		Plus antiguitat	Activitat consolidada
Oficial de primera:	26,76	9,26	18,49
Oficial de segona:	26,04	8,99	17,98
Oficial de tercera:	25,59	8,71	17,65
Especialista i ajudant:	25,32	8,48	17,48
Peó:	24,97	8,48	17,48
Aprent 1r any:	21,66		

Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera

Las partes firmantes de este convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general. A este efecto se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente, en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estarlo ya en otra empresa.

Para coadyudar al objeto de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo que obligatoriamente deban ser por escrito, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Segunda

Las empresas se comprometen a facilitar la labor sindical dentro de las mismas a las centrales sindicales intervinientes en la negociación de este convenio.

Tercera

Todos y todas los trabajadores y las trabajadoras, serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

Cuarta

Las empresas y los representantes de los trabajadores podrán confeccionar, de mutuo acuerdo, y a poder ser en el mes de enero de cada año, el calendario laboral de la empresa para dicho año. Este calendario deberá ser referendado por los trabajadores y las trabajadoras, y la aprobación del mismo por la mayoría, obligará a todo el personal de la empresa.

A continuación se acompaña anexo tablas salariales vigentes año 2015

ANEXO

Tabla salarial vigente año 2015

GRUPO PROFESIONAL PRIMERO. SUBALTERNOS: retribución mensual

	Salario base	Euros(€)	
		Plus antigüedad	Antigüedad consolidada
Almacenero/Listero:	752,83	180,17	519,44
Ordenanza:	752,83	180,17	519,44
Chofer:	778,81	191,47	537,37
Botones o recadero:	752,83	180,17	519,44

Botones o recadero con contrato celebrado con anterioridad al 01.01.1998 vendrán siendo retribuidos conforme al salario mínimo interprofesional.

GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO. PERSONAL OBRERO: retribución diaria.

	Salario base	Euros(€)	
		Plus antigüedad	Antigüedad consolidada
Oficial de primera:	26,76	9,26	18,49
Oficial de segunda:	26,04	8,99	17,98
Oficial de tercera:	25,59	8,71	17,65
Especialista y ayudante:	25,32	8,48	17,48
Peón:	24,97	8,48	17,48
Aprendiz 1.º año:	21,66		

Aprenent 2n any:	23,22
Aprenent 3r any:	25,56
Cont. formació	21,74

Aprendiz 2.º año:	23,22
Aprendiz 3.º año	25,56
Cont. Formación	21,74

GRUP PROFESSIONAL TERCER. PERSONAL ADMINISTRATIU I PERSONAL MERCANTIL: Retribució mensual

	Salari base	Euros (€)	
		Plus antiguitat	Activitat consolidada
Cap de secció:	855,17	266,83	590,54
Cap de negociat:	827,93	268,10	571,27
Cap de compres i vendes	973,20	246,43	671,48
Cap de magatzem:	911,95	238,08	627,78
Oficial de primera:	804,10	251,55	554,81
Oficial de segona:	781,77	240,99	539,41
Viatjant:	827,91	221,81	571,26
Auxiliar:	767,35	234,60	529,46
Dependent de magatzem:	752,83	207,37	519,44
Telefonista:	752,83	209,76	519,44

GRUPO PROFESIONAL TERCERO. PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PERSONAL MERCANTIL: Retribución mensual.

	Salario base	Euros(€)	
		Plus actividad	Antigüedad consolidada
Jefe de sección:	855,17	266,83	590,54
Jefe de negociado:	827,93	268,10	571,27
Jefe de compras y ventas	973,20	246,43	671,48
Jefe de almacén:	911,95	238,08	627,78
Oficial de primera:	804,10	251,55	554,81
Oficial de segunda:	781,77	240,99	539,41
Viajante:	827,91	221,81	571,26
Auxiliar:	767,35	234,60	529,46
Dependiente de almacén:	752,83	207,37	519,44
Telefonista:	752,83	209,76	519,44

GRUP PROFESSIONAL QUART. PERSONAL TÈCNIC NO TITULAT: Retribució mensual

	Salari base	Euros (€)	
		Plus antiguitat	Activitat consolidada
Encarregat general de fabricació:	995,52	276,72	686,95
Encarregat secció i cap de taller:	884,04	276,72	609,85
Modelista-Patronista:	790,67	263,81	545,55
Dibuixant-Proyectista:	790,67	263,81	545,55
Mestre tallador:	790,67	263,81	545,55

GRUPO PROFESIONAL CUARTO. PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO: Retribución mensual.

	Salario base	Euros(€)	
		Plus actividad	Antigüedad consolidada
Encargado general de fabricación:	995,52	276,72	686,95
Encargado de sección y jefe taller:	884,04	276,72	609,85
Modelista-Patronista:	790,67	263,81	545,55
Dibujante-Proyectista:	790,67	263,81	545,55
Maestro cortador:	790,67	263,81	545,55

ANNEX II

Extracte informatiu sobre drets de treballadors/es

A) De la llei de llibertat sindical

1r) Tots els treballadors i treballadores tenen dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus drets i interessos econòmics i socials.

2n) La llibertat sindical comprén:

a) El dret a fundar sindicats sense autorització prèvia, així com el dret a suspendre'ls i extingir-los, per procediments democràtics.

b) El dret de la treballadora o treballador a afiliar-se al sindicat que trie, amb la sola condició d'observar-ne els estatuts, o a separar-se d'aquell en què estiguera afiliat, i ningú no pot ser obligat a afiliar-se a cap sindicat.

c) El dret de les afiliades i afiliats a triar lliurement qui els representen dins de cada sindicat.

d) El dret a l'activitat sindical.

3r) El personal afiliat a un sindicat podrà, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball:

a) Celebrar reunions prèvia notificació a la persona empresària, i recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.

b) Rebre la informació que li trameta el seu sindicat.

4t) L'empresari o empresària procedirà al descompte de la quota sindical sobre els salaris i a efectuar la corresponent transferència, a sol·licitud del sindicat del personal afiliat i prèvia conformitat sempre del dit personal.

5t) Qualsevol treballador, treballadora o sindicat que considere lesionats els drets de llibertat sindical, per actuació de l'ocupador, associació patronal, administracions públiques o qualsevol altra persona, entitat o corporació pública o privada, podrà demanar la tutela del dret davant de la jurisdicció competent, a través del procés de protecció jurisdiccional dels drets fonamentals de la persona.

Expressament seran considerats lesions a la llibertat els actes d'ingerència consistents a fomentar la constitució de sindicats dominats o

ANEXO II

Extracto informativo sobre derechos de los trabajadores/as

A) De la ley de libertad sindical

1. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus derechos e intereses económicos y sociales.

2. La libertad sindical comprende:

a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos e extinguirlos, por procedimientos democráticos.

b) El derecho del trabajador o de la trabajadora a afiliarse al sindicato de su elección, con la sola condición de observar los estatutos del mismo, o a separarse del que estuviere afiliado o afiliada, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.

c) El derecho de los afiliados y de las afiliadas a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

d) El derecho a la actividad sindical.

3. Los trabajadores afiliados y las trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) 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.

b) Recibir la información que le remita su sindicato.

4. El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a efectuar la correspondiente transferencia, a solicitud del sindicato del trabajador afiliado o trabajadora afiliada y previa conformidad siempre de este o esta.

5. Cualquier trabajador, trabajadora o sindicato que considere lesionado los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, administraciones públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad, los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos domi-

controlats per un ocupador o una associació empresarial, o a sostindre econòmicament, o en una altra forma, sindicats amb el mateix propòsit de control.

6t) Els que ostenten càrrecs electius a nivell provincial, autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives, tindran dret:

– A l'assistència i l'accés als centres de treball per a participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt de treballadors i treballadores, prèvia comunicació a l'empresari i sense que l'exercici d'eixe dret pugui interrompre el desenvolupament normal del procés productiu.

– Serà aplicable el que disposa l'article 49 del conveni.

nados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener econòmicamente o en otra forma, sindicatos con el mismo propósito de control.

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

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

– Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 49 del convenio.