



CONVENIO COLECTIVO LABORAL 2008/2011

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN.

ANEXO XI – GRUPOS PROFESIONALES DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN.

ANEXO IV – CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE GÉNERO DE PUNTO, CALCETERIA Y MEDIAS.

TABLAS SALARIALES GÉNERO DE PUNTO, CALCETERÍA Y MEDIAS 2008.

Mayo 2008

INDICE

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	6
CAPÍTULO I- DISPOSICIONES GENERALES	6
SECCIÓN 1ª ÁMBITOS DE APLICACIÓN	6
Artículo 1. Ámbito territorial.	6
Artículo 2. Ámbito funcional.	6
Artículo 3. Ámbito personal.	7
SECCIÓN 2ª VIGENCIA	7
Artículo 4. Vigencia y duración.	7
Artículo 5. Retroactividad.	7
Artículo 6. Resolución o revisión.	7
SECCIÓN 3ª COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN	7
Artículo 7. Vinculación a la totalidad.	7
Artículo 8. Compensación y absorción	8
Artículo 9. Garantías	8
CAPÍTULO II -ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	8
Artículo 10. Facultades de la Dirección de la empresa.	8
Artículo 13. Procedimiento de implantación o modificación.	10
Artículo 15. Revisión de incentivos	11
Artículo 16. Definiciones.	12
Artículo 17. Ascensos.	13
Artículo 19. Movilidad geográfica	13
Artículo 21. Fuerza mayor.	14
Artículo 22. Movilidad y trabajos de superior o inferior categoría.	14
Artículo 24. Cambios de turno	15
CAPITULO II- INICIO Y DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL ...	15
SECCIÓN 1ª CONTRATACIÓN	15
Art. 25. Contratación	15
Artículo 26. Seguimiento de la contratación.	21
Artículo 27. Ingreso.	22
Artículo 30. No discriminación.	23
Artículo 31. Forma del contrato	23
Artículo 32. Período de prueba.	23
Artículo 34. Preaviso de cese.	23
Artículo 35. Liquidación por cese	24
SECCIÓN 2ª TIEMPO DE TRABAJO	24
Artículo 36. Jornada.	24
Art. 37. Ordenación de la jornada	26
Artículo 38. Prolongación de la jornada.	28
Artículo 40. Trabajo ininterrumpido.	29
Artículo 41. Regulación de los turnos especiales llamados "week end" o cuarto y quinto turnos	29
Artículo 42. Trabajo nocturno	30
Artículo 43. Horario	30

Artículo 44. Horas extraordinarias (régimen).	30
Artículo 45. Ausencias retribuidas.	31
Artículo 46. Fiestas.	31
Artículo 47. Vacaciones (régimen).	31
SECCIÓN 3ª SUSPENSIÓN DEL CONTRATO	32
Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo	32
Artículo 49. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad	34
Artículo 50. Excedencia voluntaria	35
Artículo 51. Excedencia sindical.	35
Artículo 52. Excedencia por cuidado de familiares.	35
Artículo 53. Complemento a la Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo.	36
Artículo 54 y 55- Permisos.	37
Artículo 56. Crédito de Horas Consulta Médica.	40
Artículo 57. Licencia por estudios	40
Artículo 58.	40
Artículo 59. Actividades estacionales	40
CAPITULO IV -CONDICIONES ECONÓMICAS	41
Artículo 60. Sistemas de retribución	41
Artículo 61. Salario actividad normal	41
Artículo 62. Tablas salariales	41
Artículo 63. Salario Mínimo Intertextil	42
Artículo 64. Contrato para la formación	43
Artículo 65. Salario anual	43
Artículo 66. Sistemas de retribución con incentivo	43
Artículo 67 y 68 . Garantías salariales	44
Artículo 69. Igualdad de remuneración por razón de sexo.	44
Artículo 70. Premio de antigüedad	44
Artículo 71. Participación en beneficios.	45
Artículo 72. Gratificaciones extraordinarias	45
Artículo 73. Plus de nocturnidad	46
Artículo 74. Horas extraordinarias (retribución).	46
Artículo 75. Vacaciones (retribución)	47
Artículo 76. Dietas y desplazamientos	47
CAPITULO V - PRESTACIONES NO SALARIALES	47
Artículo 77. Jubilación a los sesenta y cuatro años	47
Artículo 78. Póliza de seguros	47
Artículo 79. Ropa de trabajo	48
Artículo 80. Comedores	48
CAPITULO VI-DERECHOS SINDICALES	48
Artículo 81,82,83 y 84 Delegados o Delegadas Sindicales	48
Artículo 85. Cuota Sindical.	50
Artículo 86. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos	51
Artículo 87. De los Comités de Empresa.	51
Artículo 87. bis. Empresas de más de 80 trabajadores o trabajadoras	53
Artículo 87. Ter	54

Artículo 88. Garantías.....	54
Artículo 89. Representación de los trabajadores y trabajadoras	56
CAPÍTULO VII- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	56
SECCIÓN 1ª FALTAS	56
Artículo 90. Leves.....	56
Artículo 91. Graves.....	57
Artículo 92. Muy graves.....	57
SECCIÓN 2ª SANCIONES	58
Artículo 93, 94 95	58
CAPÍTULO VIII- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	60
Artículo 96. Marco de desarrollo.....	60
Artículo 97. La acción preventiva en la empresa.....	60
Artículo 98. Reconocimiento médico.....	60
Artículo 99. Protección a la maternidad y lactancia	61
Artículo 100. Manipulación de productos químicos.....	62
CAPITULO IX- FORMACIÓN.....	63
Artículo 105. Formación de trabajadores o trabajadoras con contratos de duración determinada.....	64
Artículo 106. De las Acciones Formativas en la Empresa.....	64
Artículo 107. Permiso Individual de Formación.....	64
CAPÍTULO X.....	66
POLÍTICAS DE IGUALDAD.....	66
CAPITULO XI –OBSERVATORIO INDUSTRIAL TEXTIL CONFECCIÓN-ARTÍCULO 112.....	69
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA	71
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA	71
DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.....	72
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.....	72
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL.....	73
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. ADHESIÓN AL ASEC.....	74
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. COMISIÓN PARITARIA	74
DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.....	75
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.....	75
DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.....	75
DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA	75
DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA	76
DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA	76
DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA	76
DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA	77
DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.....	77
DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.....	77
DISPOSICIÓN FINAL QUINTA	77
ANEXO XI - LOS GRUPOS PROFESIONALES DE LA INDUSTRIA	78
TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	78

<u>ANEXO IV-CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN GÉNERO DE PUNTO</u>	
<u>CALCETERÍA Y MEDIAS</u>	<u>82</u>
<u>ANEXO IV - TABLAS SALARIALES 2008 SECTOR GÉNERO DE PUNTO</u>	
<u>CALCETERÍA Y MEDIAS</u>	<u>87</u>

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1ª ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español. Ambas partes, con ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores Convenios Colectivos de ámbito estatal, se comprometen a no negociar y a oponerse, en su caso, a la deliberación y conclusión de Convenios Colectivos de trabajo de ámbito menor para estas actividades; lo que no impide acuerdos de carácter particular a los que se pueda llegar en las empresas.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio obliga a todas las empresas que se dedican a las actividades de la industria textil y de la confección, y que se detallan en el ámbito funcional de los anexos sectoriales.

Asimismo el ámbito funcional del presente Convenio incluye:

- A las empresas que asumen la organización y dirección de la transformación a través de terceros de productos textiles con objeto de convertirlos en un nuevo producto textil.
- A las empresas creadas por las incluidas en el párrafo primero de este artículo para el desarrollo de su propia y exclusiva logística, cuando así se acuerde su adhesión a este Convenio entre la Representación de los Trabajadores-Trabajadoras (R.T.) y las direcciones de las empresas.

El Convenio obligará a las empresas de nueva instalación incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Artículo 3. Ámbito personal.

Comprende a la totalidad del personal de las empresas incluidas en los ámbitos territorial y funcional, sin más excepciones que las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto

SECCIÓN 2ª VIGENCIA

Artículo 4. Vigencia y duración.

El Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, es decir, el 29 de mayo de dos mil ocho y mantendrá su vigencia hasta 31 de diciembre de 2010, sin perjuicio de lo establecido para determinadas materias.

Artículo 5. Retroactividad.

La aplicación del Salario Mínimo Intertextil y de las Tablas Salariales pactadas en el presente Convenio se retrotraerá al primero de enero de 2.008.

Artículo 6. Resolución o revisión.

La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio, deberá comunicarse a la otra parte con la antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento, y una copia del mismo será remitida a la Dirección General de Trabajo.

Iniciada la negociación para la revisión del Convenio, si la misma se prolongase por plazo que excediera al de la vigencia del Convenio, éste se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo pacto.

En el supuesto de resolución del Convenio, éste se seguirá aplicando en sus propios términos, en tanto no fuere sustituido por nuevo Convenio o norma de específica aplicación.

SECCIÓN 3ª COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 8. Compensación y absorción.

Compensación: Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto, son compensables conforme a las disposiciones legales vigentes.

Se considerarán excluidas de la compensación establecida en el párrafo anterior las materias que se indican en cada anexo sectorial.

Asimismo quedan excluidos de compensación, por cualquier otro concepto, los incrementos retributivos que resulten de aplicar a las tablas salariales del Convenio y Salario Mínimo Intertextil los porcentajes señalados en el artículo 62 salvo en las cantidades que pudieran haberse abonado a cuenta de dichos incrementos en cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Absorción: Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos pactados sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas, incluida la fijación de salarios interprofesionales, efectuándose la comparación en forma global y anual.

Artículo 9. Garantías.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en su momento respetó la derogada Ordenanza Laboral Textil de 1972 y que las empresas tenían establecidas con anterioridad a la entrada en vigor de aquélla, siempre que estén vigentes en la actualidad.

Asimismo, se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan el pacto, manteniéndose estrictamente "ad personam".

CAPÍTULO II **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Artículo 10. Facultades de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo, con sujeción a las presentes normas, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que será responsable de su uso, dando conocimiento de la misma a la Representación Legal de los Trabajadores-Trabajadoras (R.L.T), en los términos establecidos en la ley y en los artículos de este Convenio.

Artículo 11.

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

1. La exigencia de la actividad y, consecuentemente, del rendimiento establecido.
2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la plena actividad.
3. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que la misma se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y actividad.
5. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso se respetará la retribución alcanzada y se concederá el necesario período de adaptación.
6. La exigencia de la actividad normal a la totalidad del personal de la Empresa.
7. La fijación de la fórmula del cálculo de la retribución de forma clara y sencilla para que se pueda fácilmente comprender.
8. La aplicación de un sistema de remuneración por incentivo. Si se aplicara sólo a una o varias secciones, también lo gozarán aquellas otras que, como consecuencia, experimenten un aumento por encima de la actividad normal de su carga de trabajo por persona-hora.
9. La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variación técnica de las máquinas y material que faciliten el estudio técnico de que se trate.
10. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
11. Las cuestiones que se susciten entre empresarios y el personal respecto de la organización del trabajo podrán plantearse por la correspondiente R.L.T. ante la autoridad o jurisdicción laboral competentes cuando afecten a la calificación profesional, a las retribuciones o a la cantidad o calidad de trabajo razonablemente exigible, que resolverá en los plazos y mediante los trámites que legalmente correspondan.

Artículo 12.

En el caso de que la empresa no haya hecho uso de lo previsto en alguno o algunos de los epígrafes del artículo anterior, ello no se entenderá como renuncia.

Artículo 13. Procedimiento de implantación o modificación.

- I. El procedimiento para la implantación o modificación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:
 1. Notificar por escrito a la R.T., con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de implantar o sustituir la organización del trabajo y su contenido, haciendo entrega de copia del estudio realizado en el que se incluirán la especificación del método operativo y de las tarifas propuestas. Esta comunicación surtirá efecto a la totalidad de quienes directa o indirectamente pueda afectar.
 2. Limitar hasta el máximo de diez semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.
 3. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la R.T. de la empresa, que deberá manifestarse en el plazo de quince días, transcurrido el cual, la falta de presentación de dicho escrito se entenderá como conformidad.
 4. En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado, o de producirse la conformidad tácita prevista en el apartado anterior, y de acuerdo con las facultades otorgadas en el artículo 11, la empresa comunicará por escrito su decisión a la representación sindical.
 5. Las personas afectadas, podrán recurrir ante la jurisdicción competente contra la resolución de la empresa.
 6. Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo y de las tarifas aprobadas.
 7. En caso de disconformidad en la aplicación de lo regulado en el presente párrafo I, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (E.T)
- II. En los casos de modificaciones, simplemente parciales, dentro del sistema general de organización del trabajo, que no signifiquen una alteración básica del mismo, como los de cambio de modelos habituales y simple cambio de tarifas no basadas en alteraciones generales del sistema, cambios de tejedurías de novedad, modificación de métodos operatorios, etc., se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Se pondrán a disposición de los representantes de la R.T. el método operatorio asignado al puesto de trabajo así como las tarifas.
2. No será necesaria la notificación previa a la R.T..
3. El período de prueba o de adaptación será, como máximo, de tres semanas.
4. Transcurrido el mismo, la modificación se considerará correcta si en el plazo de seis días nada objetan a la misma la o las personas afectadas.

En caso de desacuerdo, lo notificará o notificarán, razonada y conjuntamente a la dirección de la empresa y a la representación sindical. Ésta, en el término de seis días, entregará por escrito su informe a la empresa.

5. En el plazo de otros seis días, la empresa decidirá sobre la modificación.
6. Las personas afectadas podrán recurrir contra la misma ante la jurisdicción competente.

III. Los plazos especificados por días en el presente artículo se entenderán referidos a días laborables.

Artículo 14.

Se conservará durante los períodos de prueba, a que se refiere el artículo anterior, las percepciones medias correspondientes a las doce semanas anteriores a los mismos, y si obtuvieren actividades superiores a la normal, se abonarán de acuerdo con las tarifas que se establezcan, debiendo regularizarse el total de las cantidades a percibir por ese concepto, una vez estén aprobadas las tarifas. En el caso de que las tarifas no lleguen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior, proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

Artículo 15. Revisión de incentivos.

Las empresas que tengan establecido un sistema de incentivos, tanto si se trata de actividad medida o de destajo, podrán revisarlo:

- a) Cuando las percepciones medias sujetas a la misma tarifa excedan del 40 por 100 de las señaladas en cada caso para la actividad normal.
- b) Cuando las cantidades de trabajo establecidas no se correspondan con las actividades pactadas.

- c) Cuando se hayan producido errores manifiestos en el cálculo o cambio en los métodos de trabajo.

En todo caso, prevalecerá lo establecido al respecto en los Anexos I, II, III, IV, V y VIII.

Artículo 16. Definiciones.

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

1. Actividad normal en su trabajo es aquella que desarrolla una persona consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo.

Esta actividad es la que en los distintos sistemas de medición corresponde a los índices 100, 75 ó 60.

2. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar una persona de rendimiento normal sin perjuicio de la vida profesional, durante una jornada diaria a tiempo completo.

Corresponde en los anteriores sistemas de medición a los índices 140, 100 u 80.

3. Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa una persona de rendimiento normal desarrollando tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.
4. Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa una persona de rendimiento normal desarrollando tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.
5. Rendimiento normal es la cantidad de trabajo que se realiza a actividad normal en una hora.
6. Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que se realiza a actividad óptima en una hora.
7. Tiempo máquina en marcha es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.
8. Tiempo normal es el que se invierte en una determinada operación a actividad normal sin incluir el tiempo de recuperación.
9. Trabajo libre es aquel en el que se puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

La producción óptima en el trabajo libre es la que corresponde al rendimiento óptimo.

10. Trabajo limitado es aquel en el que 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 a las condiciones del método operatorio. A efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

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

Artículo 17. Ascensos.

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad, así como las facultades organizativas de la empresa.

Artículo 18.

Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para las personas de uno y otro sexo.

Artículo 19. Movilidad geográfica.

Cuando la empresa se proponga el traslado a otra localidad de un centro de trabajo o de alguna sección del mismo, lo pondrá en conocimiento de las personas interesadas, con cuatro meses de antelación a la fecha en que proyecte llevarlo a efecto, indicando las condiciones de dicho traslado. En el plazo de un mes desde la fecha en que fuesen avisados, comunicarán a la empresa si aceptan o no el traslado. De no llegarse a un acuerdo respecto a las condiciones del traslado o a la indemnización en caso de cese, directamente entre la empresa y las personas afectadas o sus representantes legales, se estará a lo dispuesto legalmente.

Artículo 20.

Cuando se efectúe el traslado por motivo de reestructuración o reconversión de la industria y exista un plan de reestructuración o reconversión aprobado para el correspondiente sector, se estará a lo dispuesto en el mismo.

Artículo 21. Fuerza mayor.

Se exceptúan del plazo de preaviso previsto en el artículo 19 los casos de evidente y probada fuerza mayor, destrucción del centro de trabajo y lanzamiento como consecuencia de resolución judicial o administrativa.

Artículo 22. Movilidad y trabajos de superior o inferior categoría.

1. El marco normativo de referencia, para esta materia, lo constituyen los artículos 22 y 39 del E.T. así como el artículo 8 (Movilidad Funcional) del Acuerdo de Cobertura de Vacíos (B.O.E. de 9 de junio de 1997).
2. Dentro de un mismo Grupo Profesional podrán existir diferentes categorías con la retribución fijada por cada una de ellas.
3. La movilidad entre diferentes categorías del Grupo Profesional, así como la encomienda de funciones no correspondientes al Grupo Profesional, se regularán por lo dispuesto en el artículo 39 del E.T. con las siguientes especificaciones:
 - a) La atribución de funciones superiores a las del Grupo o Categoría Profesional de pertenencia para cubrir la ausencia (o en su caso la reducción de jornada) de otra persona en situación de Incapacidad Temporal, excedencia (voluntaria o forzosa), maternidad, cuidado de un menor, privación de libertad sin sentencia condenatoria o supuestos de suspensión de contrato, no dará lugar a la consolidación de la superior Categoría o Grupo, aún cuando se superen los plazos legales o convencionales previstos para ello.
 - b) En el supuesto de que fuera necesario realizar períodos de formación y adaptación, no podrá sancionarse por obtener, durante dichos períodos, rendimientos inferiores a los exigibles, salvo voluntariedad demostrada en el bajo rendimiento. Se entenderá que existe voluntariedad si durante el período de adaptación no se mejora progresivamente el rendimiento para alcanzar el normal al final de dicho período.

Artículo 23.

La persona que desempeña un trabajo distinto al habitual para cubrir la ausencia de otra por excedencia, Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente, u otra análoga, seguirá desempeñándolo mientras dure tal situación, sin que se le reconozca por ello el derecho previsto en el artículo anterior.

Artículo 24. Cambios de turno.

En el caso de que las ausencias al trabajo alcancen el 7 por 100 de la plantilla de personal directo de producción del centro de trabajo, la empresa podrá decidir con criterios objetivos y aplicando las fórmulas de rotación de cada empresa, el cambio de turno cuando lo necesite, por el tiempo que subsista tal índice de ausencias, previa comunicación al interesado y a la R.T, con una antelación de ocho horas, respetando el descanso mínimo legal entre jornada y jornada, y sin que ello suponga disminución de la retribución.

A efectos de determinación del índice de ausencia al trabajo, no se computará el crédito de horas de la R.L.T.

Mensualmente se facilitará a la R.L.T. información sobre la evolución del absentismo.

Dichos cambios de turno no tendrán la consideración legal de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

CAPITULO III

INICIO Y DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL

SECCIÓN 1ª CONTRATACIÓN

Art. 25. Contratación.

En materia de contratación laboral se estará a las disposiciones legales y normas convencionales de mayor rango si las hubiere sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este convenio, con la interrelación que para tales normas establece el artículo 3 del E.T.

Las necesidades de carácter permanente han de ser atendidas con personal fijo, que lo será a jornada completa, salvo lo que luego se indica en relación con los contratos a tiempo parcial y los fijos discontinuos.

Podrán asimismo utilizarse las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas por la ley, siempre que así se pacte por escrito y con la finalidad y características en ella señaladas, de modo que los contratos en fraude de ley se considerarán indefinidos a todos los efectos.

Se considerarán también en fraude de ley los contratos de duración determinada en cualquiera de sus modalidades, suscrito a continuación de otro ya prorrogado o que haya agotado su duración máxima, de la misma o

distinta modalidad con la misma causa, para cubrir actividades de la misma categoría o función equivalente, en una misma empresa o en cualquier otra perteneciente a un mismo grupo de empresas y cuya actividad esté comprendida en el ámbito funcional del convenio.

Por otra parte se establece que al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar la modalidad contractual de "Fomento de la contratación indefinida" en los supuestos previstos en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2.001 de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de la calidad.

25.1. Contratación de duración determinada.

Las personas contratadas por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las personas con contrato indefinido, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Al finalizar un contrato de duración determinada eventual o de obra o servicio determinado se le abonará por expiración del plazo convenido, una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio, calculada en proporción a la duración de dicho contrato.

25.1.1. Contrato Eventual.

Son eventuales aquellas personas contratadas para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos aún tratándose de la actividad normal de la Empresa, siempre que así conste por escrito.

El contrato tendrá una duración máxima de doce meses, consecutivos o alternos, en un periodo de 18 meses desde la fecha de su inicio, con una única prórroga dentro de este periodo, de modo que pasarán a tener la consideración de indefinidos los que superen dicha duración máxima.

Se entenderá como contrato con una misma empresa el concluido con otra empresa del mismo grupo de empresas cuya causa contractual sea la misma y para actividades de la misma categoría o función equivalente.

25.1.2. Contrato de Obra o Servicio determinado.

A fin de potenciar la utilización por las Empresas del sector de las modalidades de contratación previstas por la Ley y facilitar el interés de las Empresas en la contratación propia, se podrá utilizar el

contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el Artículo 15.1 del E.T.

Dichos contratos para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que, limitados en el tiempo, sean en principio de duración incierta, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la Empresa.

Previamente a la utilización de esta modalidad contractual, la Empresa dará cuenta a la R.T. de la causa objeto del contrato así como de las condiciones de trabajo de los mismos, especificando su número, niveles profesionales asignados y duración prevista.

La presente inclusión de esta modalidad de contratación en este Convenio no representará en ningún caso limitación a la modalidad contractual prevista en el referido Artículo 15.1 a) del E.T.

25.1.3. Contratos de interinidad.

Los contratos que se concierten para sustituir a trabajadores y trabajadoras fijos durante ausencias obligadas, tales como enfermedad, licencia o excedencia forzosa, harán constar el nombre de la persona que se sustituye y las causas que motivan su sustitución. Su duración vendrá determinada por la fecha de reincorporación del titular al puesto de trabajo.

25.1.4. Contratos para la formación.

Los contratos para la formación formalizados de acuerdo con la legalidad vigente, y este Convenio, estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los Grupos A, B y C.

25.1.5. Contratos en prácticas.

Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del E.T.. Las actividades para las que se establecen contratos en prácticas serán las incluidas en los Grupos C, D, E, F y G.

25.1.6. Contratos de relevo y jubilación parcial

Teniendo en cuenta las características del sector y los procesos de renovación de plantillas que se producen en las empresas, puede resultar de interés la utilización de los contratos de relevo. A tal fin, durante la vigencia del presente Convenio, las organizaciones firmantes divulgarán entre las empresas afectadas por el mismo las características de este tipo de contrato para favorecer su utilización.

El contrato de relevo está asociado a la jubilación parcial de una persona en la empresa y es por tanto una modalidad de contrato flexible, que conjuga una serie de ventajas, tanto para las empresas, como para las personas afectadas.

A las empresas les permite realizar procesos de renovación de las plantillas a través de la sustitución parcial de personas próximas a la edad de jubilación, por otras, bien temporales que ya están contratadas en la empresa, o bien desempleadas de nuevo ingreso. Paralelamente, a las personas próximas a la edad de jubilación les permite acceder a ésta de manera parcial y, al mismo tiempo, se fomenta el empleo.

Se entiende por persona relevada, aquella que concierta con su empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75%, o del 85% para los supuestos en que la persona relevista sea contratada a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que reúna las condiciones generales exigidas en el artículo 166.2.c de la Ley General de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. En todo caso, el límite de la reducción máxima de jornada del 75% se implantará de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley 40/2007 de Medidas en Materia de Seguridad Social, del siguiente modo: durante el primer año, el 85%; durante el segundo año, el 82%; durante el tercer año, el 80%; durante el cuarto año, el 78%, y a partir del quinto año el 75%.

La persona relevada pasará a tener un contrato a tiempo parcial por la nueva jornada de trabajo pactada, que podrá ser, como mínimo del 15% y que podrá estar concentrada en un periodo temporal concreto del año. Este contrato, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social le reconozca en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato con dichas personas, que no han alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de relevo con quien esté en situación de

desempleo o que tuviese un contrato de duración determinada en la misma empresa (relevista).

A la persona relevista la empresa le podrá hacer un contrato indefinido o de duración igual al tiempo que le falte a la persona sustituida para alcanzar la edad de jubilación total.

En cuanto a la jornada, y salvo lo dispuesto en el párrafo segundo del apartado seis del artículo 12 del E.T., el contrato de relevo podrá ser a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso la duración de la jornada será como mínimo igual a la reducción de la jornada pactada con la persona sustituida o relevada. El horario de trabajo de la persona relevista podrá completar al de la persona sustituida o ser simultáneo.

El puesto de trabajo de la persona relevista podrá ser el mismo que el de la sustituida o uno similar (tareas del mismo grupo profesional). En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

Cualquier modificación legislativa en relación con esta modalidad contractual que se produzca durante la vigencia del presente Convenio se entenderá incorporada automáticamente a lo aquí regulado.

25.2. Contratos a tiempo parcial.

Las personas contratadas a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que el resto de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Por acuerdo entre la empresa y la R.T., podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual en el apartado c) del artículo 12.5 del E.T., de un 15% a un 25% de las horas ordinarias objeto del contrato; así como ampliar del trimestre al semestre el módulo a tener en cuenta para distribuir el número de horas complementarias pactadas.

Los contratos a tiempo parcial pueden ser de duración determinada o indefinida.

25.3. Contrato fijo-discontinuo.

Es el contrato correspondiente a tareas cíclicas, de periodicidad anual, con periodos de inicio y duración similares pero inciertos, que permiten la contratación indefinida. Su duración máxima anual será de 1.350 horas de trabajo.

Cada empresa, y previo examen de la R.T., fijará la actividad a cubrir y el número de personas que podrán ser objeto de esta modalidad contractual, que no podrá superar en ningún caso el 30% del personal con contrato indefinido (con excepción en dicho cómputo de los contratos fijos-discontinuos). Sólo se podrá superar dicho porcentaje cuando se pacte con la R.T.

En el contrato al efecto se precisarán los periodos previstos de alta y baja, con el margen correspondiente a las posibles oscilaciones de los mismos.

Se establecerán de acuerdo con la R.T., el orden de llamada, así como la determinación de la actividad prevista y sus posibles oscilaciones. La llamada, paralelamente a la notificación a la R.T., se hará con un preaviso de cómo mínimo 7 días.

Para la aplicación de las previsiones del artículo 37 del Convenio, relativas a la flexibilidad de jornada, a las personas contratadas en esta modalidad, deberá garantizarse el disfrute del descanso compensatorio dentro del mismo periodo de actividad. En tal caso el número de semanas de flexibilidad posible será el que resulte de aplicar a las trece la proporción correspondiente a las semanas por las que se las contrata sobre las trabajadas por las fijas a jornada completa.

25.4. Contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal se utilizarán únicamente para cubrir actividades ocasionales, acumulación de trabajo por exceso de pedidos, preselección o interinidad.

No podrá hacerse uso de esta modalidad para cubrir las vacantes que se hubieran producido en los doce últimos meses en un puesto de trabajo por despido improcedente o amortización del puesto de trabajo que se pretenda cubrir, ni tampoco para realizar actividades y trabajos especialmente peligrosos.

Para estas personas regirán las mismas condiciones de trabajo que para las de las Empresas usuarias, teniendo garantizadas las retribuciones que en la empresa usuaria se abonen al personal que realice la misma o equivalente función, salvo los complementos de carácter estrictamente personal y los no ligados a la actividad desarrollada. La empresa usuaria asume la

responsabilidad que le impone la ley en relación con el cumplimiento de las obligaciones de la Empresas de Trabajo Temporal.

25.5. Subcontratación de actividades.

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 a tal supuesto.

Cuando la actividad subcontratada se desarrolle en el propio centro de trabajo, la empresa asume una responsabilidad solidaria con la empresa subcontratista en relación con el cumplimiento en ésta 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 establecidas 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 desarrolle en el propio centro de trabajo de la empresa subcontratante, sino en el de la empresa subcontratista, la primera se obliga a velar para que la segunda aplique correctamente las disposiciones de la presente Sección, dando cuenta de esta función a la R.T.

25.6. Trabajo a domicilio.

La empresa en la que una parte de su producción directa, o la de las empresas con las que subcontrate total o parcialmente alguna de sus actividades, se desarrolle a través del trabajo a domicilio, asume expresamente el pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 13 del E.T., particularmente en relación con el contrato escrito (en el que constará el lugar de la prestación laboral y el salario, que como mínimo será el que el convenio señala para el correspondiente nivel profesional), así como la notificación de estos contratos a la R.T..

Artículo 26. Seguimiento de la contratación.

26.1. En la empresa.

Anualmente, preferiblemente en el primer trimestre del año, se realizará un análisis de la producción realizada y la evolución de la contratación durante el año transcurrido, con las diversas modalidades de contratación utilizada, así como la subcontratación de actividades y Empresas de Trabajo Temporal utilizadas, con la R.T.. Análogamente se examinarán las previsiones para el año siguiente.

Para la correcta aplicación del artículo 8.3.a) del E.T. al esquema de contratación previsto en este convenio, las empresas entregarán regularmente, dentro de los 10 días siguientes a su formalización, las copias básicas de los contratos en todas sus modalidades y de los contratos de puesta a disposición, así como se informará de los supuestos de subcontratación.

Se reconoce expresamente a la R.T. de la empresa principal la tutela de los derechos de las personas que trabajan en las subcontratas y Empresas de Trabajo Temporal que trabajen en el mismo centro de trabajo.

26.2. En el sector.

En el marco del Observatorio Industrial y de su ubicación en el Ministerio de Industria, se crea una Comisión Paritaria de Empleo estatal con representación de las organizaciones sindicales y patronales firmantes del Convenio para coordinar los estudios relativos al censo laboral e industrial del sector, así como para desarrollar labores de orientación y posible mediación en relación con la aplicación de los criterios relativos a la contratación en sus diversas modalidades.

Esta Comisión Paritaria podrá delegar en comisiones descentralizadas de idéntica composición y funciones en unidades territoriales de ámbito inferior y que presenten suficiente homogeneidad a juicio de la Comisión Paritaria de Empleo de ámbito estatal.

Artículo 27. Ingreso.

Para acceder a la empresa es preciso tener cumplida la edad de dieciséis años y, excepto en los casos de contrato en formación, estar en posesión del certificado de enseñanza mínimo que, en cada momento, determine la legislación vigente.

Artículo 28.

La admisión de personal se ajustará a las disposiciones legales generales en materia de colocación y a las especiales si las hubiere, debiendo someterse los aspirantes a reconocimiento médico y a las demás formalidades que fijen las empresas.

Artículo 29.

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

Artículo 30. No discriminación.

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del E.T., será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

Artículo 31. Forma del contrato.

La contratación del personal deberá hacerse verbalmente o por escrito. Deberán constar por escrito en los casos expresamente previstos por la ley.

Artículo 32. Período de prueba.

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba que se detalla a continuación:

1. Seis meses para el personal de los Grupos D, E, F y G.
2. Un mes para el personal de los Grupos A, B y C.

Las empresas manifestarán al personal de nuevo ingreso el alcance y contenido del período de prueba.

Artículo 33.

El período de prueba es íntegramente exigible, salvo que la empresa decida renunciar a todo o a parte de él, cuya decisión se comunicará por escrito.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como la persona contratada, podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo, sin preaviso ni indemnización.

El período de prueba será computable a efectos de antigüedad y, durante el mismo se tendrá idénticos derechos y obligaciones que el resto del personal.

Artículo 34. Preaviso de cese.

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá notificarlo por escrito con la siguiente anticipación:

- c) Personal de los Grupos D, E, F y G: Un mes.
- d) Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar, de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 35. Liquidación por cese.

Cuando se cause baja en la empresa, será abonado el importe de las gratificaciones extraordinarias y el de vacaciones en proporción al tiempo trabajado desde que se devengó la correspondiente gratificación o se disfrutaron las oportunas vacaciones.

SECCIÓN 2ª TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 36. Jornada.

1. Jornada Partida: La jornada ordinaria de trabajo, en turno partido, será de cuarenta horas semanales de trabajo que, en ningún caso, superarán las mil ochocientas ocho horas anuales de trabajo.

Se realizará una equiparación progresiva, de 8 horas, entre la jornada partida y la continuada. Dicha equiparación se producirá a razón de 4 horas a partir del 01/01/2009 y 4 horas a partir del 01/01/2010.

2. Jornada Continuada.

a) Todos los sectores excepto la Confección: Cuando se trabaje en jornada continuada de más de seis horas diarias, se entenderán comprendidos en dicha jornada quince minutos de descanso, siendo la jornada de presencia, en cómputo anual, de mil ochocientas dieciocho horas, que representan un mínimo de mil setecientas sesenta y dos horas anuales de trabajo real.

En el caso de menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos de descanso, de los que quince minutos serán considerados como jornada efectiva, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada continuada exceda de cuatro horas y media.

b) Industria de la Confección: La jornada ordinaria de trabajo, en turno continuado, para la industria de la confección, será de mil ochocientas dieciocho horas anuales de presencia, aunque, como mínimo el tiempo de trabajo real no será inferior, en ningún caso, a mil setecientas sesenta y dos horas anuales.

Dentro del concepto de jornada continuada de mil ochocientas dieciocho horas anuales de presencia, se entenderá incluido el tiempo de descanso de 15 minutos. Con el fin de garantizar el mínimo anual de mil setecientas sesenta y dos horas de trabajo real, en aquellas empresas en las que el descanso fuera superior, podrá optarse, bien en disminuir a quince minutos el tiempo de descanso existente, o bien aumentar las horas totales anuales de presencia pactadas en el presente Convenio.

En el caso de menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos de descanso, de los que quince minutos serán considerados como jornada efectiva, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada continuada exceda de cuatro horas y media.

c) Descanso en Jornada Continuada:

c.1 Si las conveniencias del trabajo así lo aconsejasen, podrán organizarse los períodos de descanso mediante relevos de forma que no se interrumpa el proceso productivo, supliéndose las personas unas a otras, sin que ello implique aumento de jornada, mayor percepción económica, ni mayor responsabilidad que la máxima legalmente exigible, de acuerdo con las normas que rigen la organización científica del trabajo.

c.2 Cuando necesidades técnicas del proceso productivo hagan imposible la interrupción del trabajo, para efectuar el descanso, con informe de la R.T., se retribuirá dicho tiempo con el recargo correspondiente a las horas extraordinarias.

3. Jornada nocturna:

La jornada nocturna de trabajo será de mil setecientos cuarenta y seis horas (1746) de trabajo efectivo, en cómputo anual, sin que en dichas jornadas se compute tiempo alguno de descanso. Las empresas no podrán exigir mayor número de horas de presencia que las que hubiesen prestado durante 1983; en caso de discrepancia se solicitará la intervención de la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento de la cuestión ante la autoridad competente.

4. En relación con las jornadas previstas en los párrafos anteriores y sin perjuicio de lo que, respecto a esta materia, se disponga especialmente en el Convenio con carácter general o en los anexos, cuando la especial distribución del calendario laboral haga necesario superar las cuarenta horas semanales a causa de recuperación pactada para posibilitar la liberación de sábados, con el fin de distribuir la jornada de lunes a viernes, cuando se trabaje en régimen de uno o dos turnos, podrá hacerse para alcanzar la totalidad de la jornada anual convenida. En estos supuestos, el tiempo de trabajo diario no podrá exceder de nueve horas.
5. En todo caso, se respetarán las jornadas inferiores que se hayan pactado o aplicado en las empresas. En los casos en que haya pacto expreso que supedite la jornada al Convenio, se estará a lo pactado.
6. Entre la empresa y la R.T., al pactar el calendario, podrá establecerse una distribución irregular de la jornada durante el año, sin superar el máximo de horas anuales fijadas en este Convenio, aunque se superen las cuarenta horas semanales y las nueve diarias, hasta un máximo de diez horas

diarias, respetando en todo caso los descansos mínimos legales entre jornadas y semanales.

7. Jornada y conciliación de la vida familiar:

Con el fin de avanzar en la conciliación de la vida familiar y laboral, en las empresas de un solo turno de trabajo, siempre que la organización del trabajo lo permita y de común acuerdo entre la empresa y la R.L.T. se podrá establecer la jornada de forma continuada.

Art. 37. Ordenación de la jornada

Norma General:

Atendida la creciente imprevisibilidad de los mercados que desajustan los deseados equilibrios de oferta y demanda y los inciertos efectos de la total liberalización del sector aplicada a partir de 2005, las empresas afectas a este Convenio y durante su período de vigencia, podrán, previo acuerdo entre su Dirección y la R.T, aplicar un sistema de flexibilidad en la ordenación de su jornada sólo limitado por el total de horas anuales pactadas en el presente texto, o las que a nivel de empresa fuesen inferiores a dicho límite, así como el descanso mínimo entre jornadas y los máximos estatutarios de diez horas diarias y cincuenta semanales.

A falta de acuerdo para aplicar la norma general, se podrán utilizar alguno de los dos procedimientos alternativos:

Procedimientos alternativos:

Procedimiento A)

1. El número de semanas de horario modificable serán, como máximo, trece al año, continuas o discontinuas y su determinación se hará por la empresa preavisando y argumentando razonadamente a la R.T. las necesidades de flexibilidad, reflejándose esta comunicación en acta de reunión con los mismos a tal efecto, con siete días de antelación, con los límites del total de horas anuales previstas en el Convenio, o las que a nivel de empresa mejoren este límite, del descanso mínimo entre jornadas y de los máximos de 10 horas diarias y 50 semanales.
2. En cuanto a la regularización de las trece semanas posibles a que se ha hecho referencia en el párrafo anterior, las partes, de común acuerdo, establecerán las semanas al año en que la jornada será inferior o superior a las 40 horas semanales. Dicha regularización se podrá llevar a efecto sin necesidad de haberse agotado las trece semanas.
3. En defecto de acuerdo entre las partes en cuanto a la regularización, el régimen aplicable será el siguiente:
 - a) Cuando se hubiera prolongado primero la jornada, las horas de exceso se acumularán para descansar en días completos,

pudiendo la empresa limitarlos hasta un mínimo de un día por semana.

- b) Cuando primero se hubiere reducido la jornada, dicha reducción se realizará por días completos. La jornada adicional compensatoria será decidida por la empresa con las limitaciones establecidas en el párrafo primero.

Los descansos compensatorios o las prolongaciones de jornada previstos en los apartados a) y b) se aplicarán dentro de los tres meses siguientes a la prolongación o reducción de la jornada y antes del 31 de Diciembre, si bien tales limitaciones no serán de aplicación cuando lo impidan probadas razones técnicas, productivas u organizativas.

4. Cuando como consecuencia de esta ordenación de jornada, se trabajen más de nueve horas diarias sin que pueda excederse de diez, la hora décima tendrá una compensación adicional del 15%, que se hará efectiva en el momento de su regularización, bien incrementando el tiempo equivalente de descanso en el aludido porcentaje, bien incrementando la retribución de la hora trabajada en su 15%. A estos efectos, se entiende por retribución de la hora trabajada, la que corresponde como salario para actividad normal, según el artículo 61 del Convenio, más la antigüedad, en su caso.

La determinación de uno u otro sistema de compensación será decidida por la empresa previa consulta a la R.T.

5. En las empresas en que se trabaje en régimen de uno o dos turnos, la distribución de la jornada que supere las 40 horas semanales se realizará de forma tal que posibilite la liberación de los sábados.

Las empresas cuyo régimen de trabajo sea de 3 o más turnos, para poder aplicar la flexibilidad prevista en este artículo, deberán, necesariamente habilitar los sábados. Tal habilitación responderá en todos los supuestos, a necesidades de la empresa, debiendo la Dirección de la misma, previamente comunicar y razonar la medida en el plazo previsto en este artículo, a la R.T.. En el supuesto de la aplicación de la flexibilidad en sábados, las personas tendrán una compensación adicional del 15% en tiempo de descanso o en retribución, por cada hora trabajada que exceda de las 40 horas semanales, en los términos fijados en el apartado 4 de este artículo.

Procedimiento B)

1. Sobre el calendario que rija en la empresa, ésta dispondrá de una bolsa de 104 horas anuales, que se realizarán en períodos de tiempo, que en su conjunto, no superarán los tres meses, anualmente. Para la aplicación de estas horas flexibles, con siete días de anticipación, la empresa preavisará

esta necesidad y justificará razonadamente a la R.T. las causas de carácter productivas u organizativas que la motivan, reflejándose esta comunicación en acta de reunión realizada a tal efecto.

2. **Compensación:** Cuando como consecuencia de esta ordenación de jornada se trabajen más de nueve horas diarias sin que se pueda exceder de 10, la décima hora tendrá una compensación adicional de un 15% en tiempo de descanso.

En las empresas que se trabaje a tres turnos o más para poder aplicar la flexibilidad prevista se deberá necesariamente habilitar los sábados, por cada hora realizada en sábado se compensará con 1 y media de descanso.

En las empresas en que se trabaje en régimen de uno o dos turnos, la distribución de la jornada que supere las 40 horas semanales se realizará de forma tal, que posibilite la liberación de los sábados.

3. **Disfrute:** Todas las horas realizadas durante la ordenación en más, formarán una bolsa individual de tiempo disponible, se podrá disfrutar de esta bolsa para necesidades de carácter personal y/o familiar siempre en días completos fijándose preferentemente por acuerdo entre las partes. En el supuesto de desacuerdo se disfrutarán en las fechas señaladas por la persona afectada, preavisando ésta con 7 días de antelación.

4. En caso de desacuerdo estas horas no podrán acumularse para puentes ni vacaciones.

Cuando el exceso de jornada se trabaje en el último trimestre del año, se podrá pasar del 31 de diciembre para su compensación no excediendo de los 3 meses siguientes, y siempre que en dicho año natural no se exceda de la jornada anual establecida en convenio.

5. La Dirección de la empresa comunicará a la R.T. las bolsas individuales de tiempo disponible y su utilización.

Artículo 38. Prolongación de la jornada.

En los casos de personal técnico y directivo, de las personas mandos intermedios y operarios/as, cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, podrá prolongarse la jornada por el tiempo estrictamente preciso. El tiempo de trabajo prolongado no se computará a efectos de los límites de horas extraordinarias, aunque se abonarán como tales.

Artículo 39.

Las personas que tengan a su cargo portería que disfruten de casa-habitación y las que se ocupen de vigilancia que tengan asignado el cuidado de una zona limitada, con casa-habitación dentro de ella, y siempre que no se les exija una vigilancia constante, se regirán en materia de jornada

por lo establecido en el Real Decreto 1561/1995 o legislación que lo sustituya.

Artículo 40. Trabajo ininterrumpido.

1. Cuando en una empresa se proponga el establecimiento de un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido) y/o cuarto turno, y/o quinto turno, que requiera la modificación con carácter colectivo de los turnos de trabajo que ya vinieran realizando las personas de la empresa, podrá hacerse, con aceptación de la R.T., y, en su defecto, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del E.T., con el cumplimiento de los siguientes requisitos por parte de la empresa:
 - a) Que se presente informe-memoria que justifique el cambio de régimen de trabajo.
 - b) Que signifique aprovechamiento integral de maquinaria que reúna condiciones de tecnología moderna.
 - c) Que represente aumento de plantilla o que, en su caso, evite la pérdida de puestos de trabajo, y
 - d) Que se establezca, atendiendo y valorando, en cada caso, las circunstancias concurrentes (tipo de empresa y régimen de trabajo) algún tipo de compensación de carácter económico y en materia de jornada para las personas afectadas. Dicha compensación únicamente se mantendrá durante el tiempo en que se aplique este régimen de trabajo.
2. En el supuesto de que la implantación de tal sistema de trabajo se lleve a cabo con personal de nueva contratación, no será de aplicación el número que antecede, y se estará a la legislación vigente.

Artículo 41. Regulación de los turnos especiales llamados "week end" o cuarto y quinto turnos.

1. Las personas adscritas a los turnos cuarto y/o quinto, cuya prestación de trabajo se desarrolla únicamente, en sábados, domingos, festivos, vacaciones y algunos días laborables intersemanales, tendrán una jornada máxima anual de mil quinientas ochenta y cuatro (1584) horas. Tales horas serán de presencia.
2. En las empresas que, en la actualidad, estén realizando dicho sistema de trabajo, la duración máxima de jornada diaria, incluido descansos, será la que actualmente vienen realizando. Dichas empresas, en el supuesto de que tengan establecida una jornada anual superior a la referida en el párrafo anterior, podrán optar entre seguir realizándola,

siempre y cuando se compense económicamente el exceso de horas, o reducir dicho exceso en el plazo de seis meses.

3. Se respetarán las jornadas inferiores que se vengán aplicando o que hayan sido convenidas en las empresas, sin perjuicio de las que, en el futuro, puedan pactarse o contratarse, siempre que no superen la máxima establecida, en cómputo anual.
4. La regulación o reducción de jornada prevista en este artículo es, únicamente, aplicable al sistema de trabajo definido en el párrafo uno del mismo. Los otros sistemas o turnos de trabajo distintos de aquél, incluidos los ininterrumpidos, se ajustarán a lo establecido sobre la materia en los artículos 36, 37, 38 y demás concordantes de este Convenio.

Artículo 42. Trabajo nocturno.

No se considerará trabajo nocturno el realizado por el personal de vigilancia de noche, portería o vigilancia que hubieran sido específicamente contratadas para prestar servicios exclusivamente durante el período nocturno.

Artículo 43. Horario.

Es facultad privativa de las empresas establecer el horario de su personal, coordinándolo en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento, pudiendo organizar los turnos y relevos y cambiar aquellos cuando lo estime necesario o conveniente, sin más limitaciones que las fijadas por la ley.

Artículo 44. Horas extraordinarias (régimen).

Para atender a la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, se aplicarán los siguientes criterios:

- a) Se suprimen las horas extraordinarias habituales.
- b) Se realizarán las horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas.
- c) Se mantendrán, salvo la posibilidad de contratación temporal o parcial de personal legalmente establecida, las horas extraordinarias necesarias para atender pedidos, para cubrir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.
- d) La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, Delegados y Delegadas de Personal y Delegados y Delegadas sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas,

especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios antes señalados, la empresa y la R.L.T. determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 45. Ausencias retribuidas.

1. Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas autorizarán y, en consecuencia, las personas gozarán sin necesidad de justificación y en la forma y condiciones que se dirán, de dos días de ausencia retribuidos y no recuperables. La retribución será equivalente a la actividad normal.

Dichas ausencias se concederán previa solicitud de la persona con ocho días de antelación, salvaguardando en todos los casos, los intereses de la organización del trabajo y las necesidades de producción de cada sección o departamento y sin que el número de ausencias simultáneas supere un número de personas tal que perturbe la normalidad del proceso productivo.

Las empresas podrán regular las ausencias en forma colectiva acordando con la R.T. la forma de realizarlas que mejor convenga a los intereses de las partes.

En cualquier caso, las ausencias se disfrutarán dentro del año natural.

2. Las citadas ausencias serán concedidas en proporción a la jornada realizada durante el año, en aquellos casos cuyo contrato de trabajo establezca una jornada anual de menor duración que la establecida en el Convenio.
3. No se tendrán en cuenta las ausencias de referencia a efectos de determinar el índice de absentismo para el cálculo y percepción de la participación en beneficios.

Artículo 46. Fiestas.

Se observarán las fiestas establecidas en los calendarios aprobados anualmente por la Autoridad laboral.

Artículo 47. Vacaciones (régimen).

El periodo anual de vacaciones será de treinta días naturales, de los cuales veintiún días se disfrutarán ininterrumpidamente, salvo pacto en contrario entre la empresa y la R.T.. La fijación de los periodos de vacaciones, se hará de común acuerdo entre las citadas partes, dentro de los tres primeros meses del año, conjuntamente con el calendario laboral. El periodo de días naturales continuados empezará en lunes, salvo pacto en contrario.

Para el cómputo de los días de vacaciones del personal contratado durante el año se tomará como fecha inicial la de su ingreso si esta fuera posterior a las mismas, no podrá disfrutarlas hasta el año siguiente.

Cuando el período de suspensión por maternidad coincida total o parcialmente con el período de vacaciones, se garantizará el disfrute de ambos derechos en su totalidad, concretándose su aplicación de mutuo acuerdo entre empresa y la persona afectada, a la finalización del período de suspensión, pudiéndose disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

SECCIÓN 3ª SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48, apartado 4 del E.T.:

“En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, 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 con independencia que esta realizara o no algún trabajo el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del otro período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo a las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho

a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el art. siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento previstos en el artículo 45.1.d de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor, a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato al que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

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

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.”

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48, apartado 5 del E.T.:

“En el supuesto de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el art. 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día que se inicie la suspensión del contrato de maternidad biológica o el lactante cumple nueve meses, respectivamente o, en ambos casos cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.”

Artículo 49. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48 bis del E.T.:

“En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.”

Artículo 50. Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria se podrá solicitar en los términos dispuestos en el artículo 46, apartado 2 del E.T.

Artículo 51. Excedencia sindical.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de su antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 52. Excedencia por cuidado de familiares.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 46 apartado 3 del E.T.:

“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 permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de

un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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.

Cuando 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.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.”

Artículo 53. Complemento a la Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo.

La empresa complementará la prestación legal correspondiente a la incapacidad temporal por accidente de trabajo hasta el 100% del importe del salario bruto devengado en el mes anterior y de forma equivalente y proporcional a los días en situación de IT.

La presente mejora no afectará a los conceptos salariales periódicos de vencimiento superior al mes y estará afecto a las retenciones fiscales y de seguridad social aplicables en cada momento.

El periodo máximo de abono de este complemento es de doce meses.

Las condiciones reguladas en el presente artículo, no serán aplicables al accidente “*in itinere*”.

Artículo 54. Permisos.

1. La persona, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo que, en cada caso, se expresa:
 - a) Por nacimiento de hijo o hija, dos días con retribución. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
 - b) Por fallecimiento de cónyuge, y familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos o hermanas, tres días con retribución. En caso de ser necesario un desplazamiento, será opción de la persona disponer de un día más retribuido o de dos más sin retribución.
 - c) Por fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días con retribución. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
 - d) Por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad, un día con retribución.
 - e) Por fallecimiento de persona que conviva en el hogar familiar, un día sin retribución.
 - f) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días con retribución. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
 - g) Por intervención quirúrgica o lesiones con fracturas, del cónyuge, padres, hijos, hermanos y padres políticos, un día retribuido y dos sin retribuir.
 - h) Por matrimonio, quince días naturales con retribución.
 - i) Por traslado de domicilio habitual, un día retribuido.
 - j) Por boda de un hijo, un día con retribución; en caso de boda de hermano, un día sin retribución.
 - k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal con las condiciones establecidas en la letra d) del número 3 del artículo 37 del E.T..

2. Los permisos retribuidos a que se refiere el presente artículo, serán pagados a salario real, es decir, en la misma forma y cuantía que se percibe un día trabajado.
3. Las personas tendrán derecho a un permiso no retribuido de 15 días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

En los casos de adopción o acogimiento internacionales podrán, solicitar una excedencia voluntaria, con reserva del puesto de trabajo, por el tiempo necesario y, en ningún caso, superior a dos meses para conseguir el buen fin de la operación.

4. Lo regulado en el presente artículo apartado 1, puntos b),c),f) y g) se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si éste no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante de permiso acompañada de una certificación de convivencia expedida por el Ayuntamiento correspondiente.

Para acceder a tales permisos, las acreditaciones de las parejas de hecho deberán acreditar una antigüedad mínima de un año.

Artículo 55.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37, apartados 4, 4 bis, 5, 6 y 7 del E.T.:

“4. 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 aquélla.

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

4 bis. 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 6 de este artículo.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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 aquélla.

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.

6. 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 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.

7. 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.”

Artículo 56. Crédito de Horas Consulta Médica.

1. Las personas tendrán derecho a 18 horas anuales retribuidas para acudir a la visita del médico de cabecera o del médico especialista de la Seguridad Social o entidad concertada por la misma, siempre que esté debidamente justificada y no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo, respetándose los pactos ya existentes sobre la materia en las empresas que mejoren lo aquí establecido.

2. Se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de ocho años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, se podrá negociar con la empresa mecanismos de compensación horaria.

3. En las empresas que tengan establecido Servicio Médico de Empresa, se establece una segunda revisión médica anual, cuando la persona lo solicite.

Artículo 57. Licencia por estudios.

La persona tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- c) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 58.

En caso de enfermedad justificada, con aviso a la empresa, la persona percibirá el 50 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

Este beneficio será absorbible con cualquier otro que pueda reconocerse y que represente el pago de estos cuatro días.

Artículo 59. Actividades estacionales.

- 1. Las empresas dedicadas a las modalidades de sastrería fina en serie, modistería fina en serie, gabardinas e impermeables, prendas para la

lluvia, sombrerería, y las dedicadas a la confección de trajes de baño, en el supuesto de falta de pedidos típica en determinadas épocas del año en tales modalidades y siempre que ello origine una manifiesta disminución de la producción, podrán suspender parcialmente sus actividades laborales durante dos períodos como máximo cuya duración total no podrá exceder, en ningún caso, de sesenta días naturales al año.

Cada período sólo podrá afectar a quienes en la fecha de iniciarse la suspensión llevaran un mínimo de doce meses de servicios ininterrumpidos a la empresa.

2. La suspensión de la relación jurídico-laboral, que prevé el apartado 1 de este artículo, habrá de regirse por el procedimiento regulado por la legislación vigente en cada momento y los artículos 8 del anexo IV y 7 del anexo IX, debiendo las empresas promover la incoación del expediente con la antelación suficiente para que por la autoridad laboral puedan ser resueltos antes de la fecha prevista para la suspensión solicitada.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 60. Sistemas de retribución.

Los sistemas de retribución podrán ser:

- a) A tiempo.
- b) Con incentivo.

Se entiende por sistema "a tiempo" aquel en el que se percibe un salario en función de la actividad normal en la forma que se establece en el artículo siguiente.

Se entiende por sistema "con incentivo" aquel en el que se percibe una contraprestación económica según su rendimiento o actividad.

Artículo 61. Salario actividad normal.

El salario para la actividad normal es la retribución correspondiente al rendimiento normal en cada caso y puesto de trabajo y es el que figura en las tablas de cada uno de los anexos del Convenio Colectivo.

Artículo 62. Tablas salariales.

1. Las retribuciones son las que constan en el Convenio Anexo de cada sector. La suma del salario base, Complemento Convenio, en su caso,

Complemento Personal Nomenclátor y el porcentaje de equiparación salarial del nuevo Nomenclátor en la parte cuya aplicación proceda, servirá de base para el cálculo de la antigüedad, las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la participación en beneficios o en cualquier otro concepto que tuviese como referencia el salario para actividad normal, sin perjuicio de lo estipulado sobre esta materia en los distintos anexos subsectoriales.

2. Con efectos del 1 de enero de 2008 las Tablas Salariales y el Salario Mínimo Intertextil del año 2007, se incrementan en un 2% (inflación prevista) más el 0,5%. Si a 31 de diciembre de 2008 el IPC correspondiente a dicho año superase el IPC previsto por el Gobierno al confeccionar los Presupuestos Generales del Estado para 2008, las Tablas de los Anexos del Convenio, el Salario Mínimo Intertextil y los “referentes previstos” de los distintos Nomenclátor, serán regularizados en lo que el IPC real supere al previsto, abonándose las diferencias con efecto retroactivo a 1 de enero de 2008
3. Con efectos del 1 de enero de 2009 las Tablas Salariales y el Salario mínimo Intertextil del año 2008, se incrementarán en el porcentaje de inflación prevista por el Gobierno más un 0,5%. Si a 31 de diciembre de 2009 el IPC correspondiente a dicho año superase el IPC previsto por el Gobierno al confeccionar los Presupuestos Generales del Estado para 2009, las Tablas de los Anexos del Convenio, el Salario Mínimo Intertextil y los “referentes previstos” de los distintos Nomenclátor, serán regularizados en lo que el IPC real supere al previsto, abonándose las diferencias con efecto retroactivo a 1 de enero de 2009.
4. Con efectos del 1 de enero de 2010 las Tablas Salariales y el Salario mínimo Intertextil del año 2009, se incrementarán en el porcentaje de inflación prevista por el Gobierno más un 0,5%. Si a 31 de diciembre de 2010 el IPC correspondiente a dicho año superase el IPC previsto por el Gobierno al confeccionar los Presupuestos Generales del Estado para 2010, las Tablas de los Anexos del Convenio, el Salario Mínimo Intertextil y los referentes previstos de los distintos Nomenclátor, serán regularizados en lo que el IPC real supere al previsto, abonándose las diferencias con efecto retroactivo a 1 de enero de 2010.

Artículo 63. Salario Mínimo Intertextil.

1. Se establece un Salario Mínimo Intertextil.
2. La cuantía de dicho salario mínimo para el año 2008, será la vigente a 31 de diciembre de 2007 incrementada en el 2'5%. En consecuencia, se fija dicho salario mínimo en 24,287 euros diarios y 738,75 euros mensuales. Los efectos del Salario Mínimo Intertextil serán a partir del 1 de enero de 2008.

3. La cuantía del Salario Mínimo Intertextil resultante de la aplicación del anterior apartado 2, será únicamente de aplicación a aquellos coeficientes de las tablas salariales que no alcancen la referida cuantía. Para ello, se adicionará a la suma del salario base y complemento de convenio, en su caso, la cantidad necesaria para alcanzar la cuantía que corresponda a dicho salario mínimo. La cuantía de este Salario Mínimo Intertextil sustituye a la del salario y a la de cualquier complemento, cuando así figure en las respectivas tablas salariales de los anexos; en el anexo de Alfombras (número X) se entiende "Complemento salarial y revisiones".
4. Sobre la cuantía resultante, se calculará la antigüedad, las gratificaciones extraordinarias, la participación en beneficios, las horas extraordinarias y el trabajo nocturno.

Artículo 64. Contrato para la formación.

La retribución del contrato para la formación será el 80 ó 90 por 100 del Salario Mínimo Intertextil durante, respectivamente, el primero o segundo año de vigencia del contrato, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, salvo lo que se disponga reglamentariamente en virtud del tiempo dedicado a la formación teórica.

Artículo 65. Salario anual.

La remuneración anual correspondiente a la jornada pactada estará constituida por la suma de los salarios contenidos en las tablas salariales y, en su caso, Salario Mínimo Intertextil de todo el año natural, y los complementos salariales de antigüedad, gratificaciones extraordinarias y participación en beneficios, en la cuantía que corresponda; en dicha remuneración se contiene la retribución de la totalidad de los descansos establecidos, tanto semanales como intersemanales, festivos o por descanso en jornada continuada.

Artículo 66. Sistemas de retribución con incentivo.

Los sistemas de retribución con incentivo se ajustarán a las siguientes modalidades:

- a) Actividad medida.
- b) Actividad no medida.

El sistema retributivo de "Actividad medida" se ajustará a lo establecido en los artículos 10 al 16, ambos inclusive, de este Convenio Colectivo.

El sistema retributivo de "Actividad no medida" podrá adoptar las formas de "primas" o "destajo".

Artículo 67. Garantías salariales.

1. Los salarios fijados en este Convenio Colectivo para cada categoría profesional, así como el salario mínimo intertextil no podrán ser disminuidos por razón de no alcanzar las actividades mínimas exigidas en el trabajo medido. La dirección de la empresa podrá compensar la obtención de la actividad normal dentro de todos los días laborales de la semana.
2. En los casos de trabajo a destajo en actividad no medida se considerará que está bien establecido cuando el 65 por 100 del personal sujeto a una misma tarifa alcance percepciones iguales a la de la actividad normal y el 25 por 100 del personal supere dichas percepciones, por lo menos, en un 25 por 100 en las actividades de confección, géneros de punto, fibras artificiales, fibras diversas, esparto, manual de cáñamo y obtención de fibras de algodón y lino, y en un 15 por 100 en las demás actividades.

Estos porcentajes se verificarán por períodos de doce semanas.

Artículo 68.

En la industria de la confección, vestido y tocado, el límite mínimo de tarea y labor en el trabajo a domicilio, no será inferior a aquélla que represente el importe de cuarenta y ocho jornadas al semestre por cada persona.

Artículo 69. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, salarial o extrasalarial ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones.

Artículo 70. Premio de antigüedad.

En el marco del Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria encargada de estudiar y analizar la transformación del concepto de antigüedad, que culminará sus trabajos durante la vigencia del Convenio.

Hasta tanto no se alcancen acuerdos en dicha Comisión Paritaria, se mantiene la regulación actual del Premio de Antigüedad, en los siguientes términos:

1. Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio a la empresa consistirán en cinco quinquenios del 3 por 100 del salario para actividad normal, para todos los grupos de personal.
2. El cómputo del mismo se iniciará, para todo el personal, a partir del primer día de su ingreso en la Empresa.

3. Se calcularán con independencia de los cambios de categoría.
4. Para las contrataciones de personal que tuvieron lugar a partir del 1 de enero de 1984, se computará el tiempo de trabajo en prácticas o para la formación, a efectos de antigüedad, cuando no haya solución de continuidad desde el ingreso.

Artículo 71. Participación en beneficios.

1. Por el concepto de participación en beneficios se abonará un 6 por 100 del salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, cuyo importe se hará efectivo durante el mes de enero de cada año, si bien las empresas podrán establecer su pago en períodos de tiempo más breves.
2. Las empresas, por el mismo concepto, abonarán, además, un 4,4 por 100 sobre el salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, en los supuestos de que el índice de ausencias al trabajo, cualquiera que fuera la causa de ellas, no alcance el 8 por 100 en ninguno de los meses de cada semestre natural, de la plantilla efectiva de personal obrero y de servicios auxiliares del centro de trabajo. Dicho abono se hará efectivo, vencido el semestre correspondiente, en la primera quincena de los meses de enero y julio de cada año. Este porcentaje adicional no se tendrá en cuenta para el cálculo de la retribución de la hora extraordinaria.

En todo caso se estará a lo pactado en el correspondiente anexo.

A efectos del cómputo de absentismo no serán tenidos en cuenta, los permisos a los que se refiere los artículos 55.4 y 99 del presente convenio, en todos y cada uno de los anexos.

3. En la base para el cálculo del importe de la participación en beneficios, se computan las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 72. Gratificaciones extraordinarias.

Las dos gratificaciones extraordinarias de carácter reglamentario, que corresponden a las establecidas con carácter general por la legislación vigente, se abonarán, la primera de ellas en el transcurso del mes de junio y, como máximo, dentro de la primera semana del mes de julio; y la segunda, dentro del mes de diciembre y antes del día 22 de dicho mes.

La base de cálculo para dichas gratificaciones será el salario a actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad.

El importe de las gratificaciones extraordinarias, será proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante el año anterior a la fecha de pago de cada gratificación.

La cuantía y forma de pago de dichas gratificaciones se fijará en los respectivos Convenios anexos.

Artículo 73. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, se abonarán con un recargo del 28 por ciento sobre el salario pactado más la antigüedad.

Artículo 74. Horas extraordinarias (retribución).

Las horas extraordinarias serán abonadas con un recargo del 75 por ciento, salvo pacto en contrario.

Las bases para el cálculo del valor de la hora extraordinaria, se calcularán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$VHE = \frac{(DA + DEPE) \times CB \times CA \times RHE \times SC}{HAP}$$

VHE: Valor Hora Extraordinaria

DA: Número de días en el Año. Serán 365 en los años no bisiestos y 366 en los bisiestos para los trabajadores con retribución diaria. Para los trabajadores con retribución mensual, serán 12 meses.

DEPE: Número de Días Equivalentes, de las Pagas Extraordinarias.

CB: Coeficiente de Beneficios. Su valor varía según los anexos del convenio. Por ejemplo, en el caso general es de 1.06 (correspondiente al 6%, o sea 1+0.06%) en el caso de la Confección el 1.07.

CA: Coeficiente de Antigüedad, que corresponde al producto entre el número de quinquenios en la empresa y el porcentaje fijado por el Convenio Colectivo (parte general) o los correspondientes anexos en los que se incardine la empresa. Al resultado se sumará la unidad (Ejemplo, en caso de ser de aplicación el 3% en el premio de antigüedad, el CA sería nº de quinquenios x 0.03 y al resultado se sumaría la unidad).

RHE: Recargo sobre las Horas Extraordinarias, que fija la Normativa Laboral o el propio Convenio Colectivo, siendo actualmente del 75% lo que corresponde al 1.75.

SC: Salario Convenio, este se determinará en las tablas salariales de cada anexo, para cada nivel (diario o mensual)

HAP: Horas Anuales de Presencia, acordadas en la Empresa o en su defecto en el propio Convenio Colectivo.

Artículo 75. Vacaciones (retribución).

La retribución correspondiente al período de vacaciones será la que realmente se percibe en jornada normal de trabajo, incluido, en su caso el promedio de los incentivos percibidos durante las doce últimas semanas efectivamente trabajadas, dentro de los doce meses anteriores a la fecha de su inicio.

Artículo 76. Dietas y desplazamientos.

Cuando se desplace transitoriamente de la localidad por orden de la empresa, ésta le abonará, además de su retribución normal, los gastos de desplazamiento y las dietas correspondientes.

CAPITULO V

PRESTACIONES NO SALARIALES

Artículo 77. Jubilación a los sesenta y cuatro años.

Se podrá aplicar lo dispuesto sobre Contrato de Relevo y Jubilación Parcial, siempre que exista acuerdo entre la empresa y la persona afectada, conforme a la legislación vigente.

Artículo 78. Póliza de seguros.

Las Empresas deberán concertar con la entidad aseguradora de su elección una póliza a favor de su plantilla de personal, en virtud de la cual se les garantice que, en caso de fallecimiento o de invalidez permanente en sus grados de absoluta o gran invalidez, derivados de accidentes de trabajo, percibirán una indemnización de siete mil doscientos doce euros. Para el caso de fallecimiento, las personas podrán designar el beneficiario de dicha indemnización; en su defecto, lo será el que lo sea legalmente.

Dentro del segundo semestre del presente año, se estudiará un modelo de póliza para que se garanticen otros accidentes que no sean sólo de trabajo.

Artículo 79. Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán "monos" o batas a su personal, a razón de tres prendas cada dos años, entregando dos en el primer año y una en el segundo.

Deberá fijar cada empresa las normas concretas sobre el uso, lavado y policía de las prendas, así como cuanto haga referencia a modelo, distintivos, anagramas, etc.

Artículo 80. Comedores.

Se estará a lo dispuesto sobre la materia en la legislación general.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 81.

Las empresas respetarán el derecho a sindicarse libremente; admitirán que los afiliados y afiliadas a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 82.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores-trabajadoras, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente, a la Dirección o titularidad del centro.

Artículo 83.

A tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, en las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo cuya plantilla sea superior a 250 trabajadores-trabajadoras, cualquiera que sea la clase de su contrato, podrán constituirse secciones sindicales por los afiliados-afiliadas a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa.

El número de Delegados/as sindicales por cada sección sindical de los sindicatos, que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en la elección al Comité de Empresa, será el siguiente:

De 250 a 750 trabajadores-trabajadoras:	1
De 751 a 2.000 trabajadores-trabajadoras:	2
De 2.001 a 5.000 trabajadores-trabajadoras:	3
De 5.001 en adelante:	4

Las secciones sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un solo Delegado o Delegada Sindical.

El Delegado o Delegada Sindical será elegido/a por y entre las personas afiliadas al sindicato que presten sus servicios en la empresa o centro de trabajo respectivo.

Artículo 84.

Serán funciones de los Delegados o Delegadas Sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien represente, y de las personas afiliadas al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud y Comités Paritarios de Interpretación con voz y sin voto
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio Colectivo a los miembros de Comités de empresa
4. Serán oídos, previamente, por la empresa, en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a la plantilla en general y a su afiliación en concreto.
5. Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - 1) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

- 2) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas.
 - 3) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a su afiliación, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
 7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a su afiliación y a las personas en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en un lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos.
 8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
 9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 250, la Dirección de empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado o Delegada representante del sindicato ejerza las funciones o tareas que como tal le correspondan.
 10. Los Delegados o Delegadas ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Artículo 85. Cuota Sindical.

A requerimiento de las personas afiliadas a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 86. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.

La representación sindical que participe en la Comisión Negociadora y Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, manteniendo su vinculación como personal en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 87. De los Comités de Empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités las siguientes funciones:

- A) Ser informado por la Dirección de la empresa:
- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa.
 - b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
 - c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
 - d) En función de la materia que se trate:
 - 1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - 2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 - 3. La Dirección facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. De las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves y, en especial, en supuestos de despido, inmediatamente después de haber sido notificadas a la persona interesada.
5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses, y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- b. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
- c. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- d. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de la plantilla o de sus familiares.
- e. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- f. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- g. Las personas que componen el Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente su carácter reservado.
- h. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no-discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
- i. Disponer, en las empresas de más de 50 trabajadores-trabajadoras y con cargo a las mismas, de un tablón de anuncios.

Artículo 87. bis. Empresas de más de 80 trabajadores o trabajadoras

1. En las empresas de más de 80 trabajadores o trabajadoras, en el último trimestre de cada año o en el primero del siguiente, la dirección de las mismas se reunirá con la R.T, definidos en el artículo 89 del convenio, entregando por escrito, salvo que se justifique la imposibilidad de hacerlo en tal forma, la información de que se disponga, para analizar:

- El programa de producción y la evolución probable para el siguiente año desglosados por los principales grupos de producto fabricados en la empresa o comercializados por esta y diferenciando las producciones realizadas en la propia empresa de la subcontratada.
- En aquellas empresas en las que exista Código de Conducta, exponer el balance de su aplicación, con indicación de las medidas correctoras, en los supuestos de incumplimiento.
- Procesos de concentración, internacionalización y relocalización empresarial realizados o previstos y sus repercusiones industriales, comerciales, o de empleo.
- Sobre la evolución de la plantilla a lo largo de todo el año, así como las diferentes bonificaciones al fomento de empleo.
- Planes realizados y previstos para el rejuvenecimiento de las plantillas, incluyendo contratos de relevo, de formación y en prácticas.
- Las inversiones realizadas en el año anterior (o en el año terminado), así como el origen y naturaleza de la financiación a tales efectos, privada o pública.
- Otras medidas tomadas y previstas con estos mismos objetivos (modernización tecnológica y en organización del trabajo, mercado, I+D+i, etc.).
- La formación y recalificación profesional, con indicación en los planes formativos realizados y previstos, con indicación de las personas a las que van dirigidas.

Por parte de la dirección de la empresa, conjuntamente con la R.T., se establecerán los procedimientos para la verificación de las informaciones, cuando ello se estime necesario.

De las reuniones de balance y previsiones señaladas, se dejará constancia de las conclusiones consensuadas.

2. Se facilitará información a la RLT simultánea al inicio de cualquier procedimiento concursal.

3. Se facilitará información a la RLT en relación con la elección y seguimiento de las Mutuas de ATEPSS, y justificación a dicha representación del cambio de la gestión de la IT, cuando se produzca.

Artículo 87. Ter.

1. En las empresas sujetas a este Convenio, con más de un centro de trabajo cuya actividad este encuadrada en el ámbito de este convenio, ya sea industrial, de logística o comercial, el ámbito de aplicación de los puntos anteriores será el de la empresa globalmente y las diversas informaciones se efectuaran por centros de trabajo.

En estos casos, dicha información se trasladará a la R.T, definidos en los términos del artículo 89 de este Convenio. En ausencia de delegados o delegadas sindicales, las Federaciones Estatales firmantes del Convenio, con representación en el o los Comités de Empresa de la empresa, podrán designar a sus representantes.

2. Centros de trabajo de empresas transnacionales:

En el supuesto de que los centros de trabajo en España lo sean de una empresa transnacional, será de directa aplicación todo lo anterior cuando la casa matriz sea española, entendiéndose que la información señalada se referirá a la empresa en su conjunto, así como a sus centros en España.

En el supuesto que la casa matriz esté en otro país, la R.L.T. podrá proponer que junto con la información referida al centro o centros de producción o comercialización españoles, pueda presentarse, además, la de la empresa transnacional en su conjunto y que en las reuniones señaladas puedan participar la Federación Sindical Europea y la Internacional, si lo estiman oportuno.

Artículo 88. Garantías.

1) Ninguna persona del Comité de Empresa o Delegado-Delegada de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, la R.L.T. y al Delegado o Delegada del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- 2) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- 3) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello, previamente, a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- 4) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

A nivel de empresa el crédito de horas retribuidas correspondientes a las personas que componen los Comités, Delegados o Delegadas de personal y Delegados o Delegadas sindicales serán acumulables por período semestral, en uno o varios de sus componentes, previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente. Los Delegados o Delegadas de prevención podrán también hacer uso de la bolsa del crédito de horas si así lo decide la organización sindical correspondiente.

El sindicato o, en su nombre, la Sección Sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de esta horas por las personas que componen el Comité, Delegados o Delegadas de Personal, Delegados o Delegadas sindicales y Delegados o Delegadas de prevención.

Quienes acumulen horas no quedan excusados de justificar el empleo de las mismas.

- 5) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen las personas que componen los Comités o Delegados o Delegadas de Personal, a fin de prever la asistencia a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.
- 5) Los Delegados o Delegadas sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los Comités de Empresa.

Artículo 89. Representación de los trabajadores y trabajadoras

A efectos del presente Convenio, y sin perjuicio de las funciones y garantías que la legislación vigente otorga a las representaciones unitarias y sindicales, se entiende por "representantes de los trabajadores-trabajadoras" a los Delegados- delegadas de personal, Comités de Empresa, Secciones Sindicales y Delegados o Delegadas sindicales, a tenor del artículo 83 del propio Convenio, o las Federaciones firmantes de los Sindicatos más representativos y sus Organizaciones del mismo ámbito de la empresa o grupo de empresas de que se trate, debidamente acreditados por la Organización del ámbito Autonómico, o en su caso, la Federación Estatal.

CAPÍTULO VII **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

SECCIÓN 1ª FALTAS

Artículo 90. Leves.

Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio durante breve tiempo durante la jornada de trabajo.
4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y 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 las personas subordinadas, compañeros-compañeras, mandos y público, así como la discusión con ellos.
7. La falta de limpieza e higiene personal, así como 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 91. Graves.

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve, dentro de período de un mes, excepto las de puntualidad.
2. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes.
3. El otorgamiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social y medicina de empresa.
4. El incumplimiento de las normas legales generales, las de este Convenio o del Reglamento de empresa, en materia de Seguridad 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 de la actividad habitual o los defectos en la calidad fijada, por negligencia.
7. El empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
8. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.
9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
10. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Artículo 92. Muy graves.

Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquélla haya sido sancionada.
2. La falta de seis días al trabajo, durante un período de cuatro meses.
3. Más de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses, o de veinticinco en un período de un año.
4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros/as de trabajo como a la empresa o a terceros dentro de las dependencias de la

misma o durante el desempeño de trabajos 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 enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
9. La embriaguez habitual durante el trabajo.
10. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
11. El abuso de autoridad.
12. La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.
13. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa, dentro y fuera de la jornada de trabajo.
14. Todas las consignadas en el artículo 54.2 del E.T., consideradas como causas justas de despido.

SECCIÓN 2ª SANCIONES

Artículo 93.

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; inhabilitación para el ascenso durante el período de 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 94. Prescripción.

Las faltas prescribirán por el transcurso del plazo que, en cada momento, establezca la legislación aplicable.

Artículo 95.

Sin perjuicio de aquellos otros casos en que procede el despido sin indemnización, con arreglo a la legislación vigente, la empresa podrá acordarlo, sin que venga obligada a imponer otra sanción, en los casos que a continuación se detallan:

- a) Faltar diez días al trabajo en el período de seis meses.
- b) Faltar a la puntualidad ocho veces en un mes, catorce en tres meses o veinte en seis meses.
- c) La indisciplina o desobediencia cuando ocasione graves daños a la empresa, a los compañeros/as de trabajo, a la normalidad de la prestación de éste y siempre que se produzca en forma pública y con escándalo.
- d) La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo durante tres semanas seguidas o seis alternas en un período de seis meses.
- e) La embriaguez habitual públicamente advertida en el centro de trabajo.
- f) El originar reiteradamente riñas o pendencias con los compañeros/as de trabajo, bastando una sola vez cuando se produzcan lesiones, daños en las instalaciones o notoria interrupción en el trabajo.
- g) La infidelidad a la empresa por pasar a prestar servicios a otra competidora teniéndolo prohibido; el revelar secretos o datos de obligada reserva; falsificar o tergiversar datos o documentos; el ofender grave y públicamente a la empresa o a su personal de dirección.
- h) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo.

CAPÍTULO VIII **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

Artículo 96. Marco de desarrollo.

La protección de la salud constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

Artículo 97. La acción preventiva en la empresa.

La acción preventiva en las empresas del ámbito del presente convenio estará inspirada en los siguientes principios:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar aquellos que no se puedan evitar.
- Sustituir en lo posible lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Planificar la prevención.
- Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción ergonómica de los puestos de trabajo, y de organización del mismo.

Artículo 98. Reconocimiento médico.

Las empresas a través de sus propios servicios o de la Mutua de Accidente (con la que tengan cubiertos los riesgos de servicios de prevención), o con aquellas otras con quien libremente contraten dichos servicios, siempre que estén legalmente homologadas para ello, realizarán cada año a quien preste su consentimiento un reconocimiento médico atendiendo a las posturas y a la manipulación de materias primas o aditivos que se manipulen en el centro de trabajo.

Todo ello de acuerdo con el artículo 22 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre.

Artículo 99. Protección a la maternidad y lactancia

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

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la R.T., la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

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

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo o hija y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, al hijo o hija. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos o hijas menores de nueve meses.

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

6. Durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción, acogimiento y paternidad, será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Artículo 100. Manipulación de productos químicos.

Los proveedores de los productos químicos suministrarán los productos que puedan manipularse en determinados puestos de trabajo debidamente etiquetados de acuerdo con la legislación vigente sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas al tiempo que la ficha técnica del producto.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores del puesto de trabajo y de los delegados de prevención las fichas técnicas de los productos que se utilicen.

En ningún caso se realizarán mezclas de productos químicos que no estén debidamente estudiadas y se conozca la ficha técnica del producto resultante y el etiquetado correspondiente.

CAPITULO IX **FORMACIÓN**

Artículo 101.

Habida cuenta de que la Formación Profesional representa uno de los ejes estratégicos para asegurar el futuro de las Industrias del Textil-Confección españolas así como la mejora de las posibilidades de empleo y de promoción profesional, personal, económica y social, de las personas que trabajan en las mismas, ambas partes acuerdan estimular la realización de acciones conjuntas de fomento y desarrollo de la Formación en los Sectores del Textil y de la Confección.

Artículo 102.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo se adhieren al sub-sistema de formación profesional para el empleo regulado por el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo y las normas que lo desarrollen.

Artículo 103. Iniciativas de Formación

1. Formación de oferta.- Con el objeto de desarrollar acciones formativas de interés general para el sector y con el fin de satisfacer las necesidades específicas de formación profesional del mismo, se establecerán los mecanismos necesarios para la suscripción de Convenios Sectoriales para la formación.

2. Formación de demanda.- Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con cargo al crédito de formación que anualmente dispongan en base a lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, en aras de obtener un adecuado desarrollo profesional del trabajador y mejorar la competitividad de las empresas.

Artículo 104. Comisión Paritaria de Formación.

Las empresas facilitarán la participación de la R.L.T. en la definición, información y seguimiento de los Planes de Formación.

A tal efecto, en las empresas que presenten Planes de Formación de Empresa, que cuenten con 100 o más personas, por acuerdo entre la R.L.T. y la Dirección de la Empresa, se podrá constituir una Comisión Paritaria de Formación, cuyos miembros serán designados de entre la R.L.T. y de la Empresa y actuando en el marco de las funciones y derechos que ostentan como tales.

Artículo 105. Formación de trabajadores o trabajadoras con contratos de duración determinada.

En aplicación de lo establecido en el art. 15.7, segundo apartado, del E.T., en cada empresa que emplee a personas con contratos de duración determinada, se concretará la participación de estas en las acciones de formación continua en la empresa.

Artículo 106. De las Acciones Formativas en la Empresa

Las acciones formativas en la empresa, dentro del marco de los objetivos estratégicos de las empresas, promoverán la participación de las personas menos cualificadas, así como el respeto del principio de igualdad de oportunidades entre todas las personas y muy especialmente, entre hombres y mujeres.

En cualquier caso las empresas estudiarán cualquier propuesta que, presentada por la R.L.T., tenga por objeto la elaboración de un Plan de Empresa.

Artículo 107. Permiso Individual de Formación.

Las personas afectadas por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de Formación en los términos acordados en el sistema de formación profesional para el empleo regulado por el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo y Orden TAS / 2307/2007 de 27 de julio, por la que regula la financiación de las acciones de formación en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, o norma que en el futuro la pueda sustituir.

Por parte de las empresas se pondrán todos los medios a su alcance para que quienes lo soliciten puedan acceder a esta modalidad de permiso individual subvencionado.

Las Acciones Formativas para las cuales puede solicitarse permiso de Formación deberán:

- No estar incluidas en el Plan de Formación de Empresa o contrato programa.
- Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnicas profesionales y/o a su Formación personal.
- Estar reconocidas por una titulación oficial o acreditación oficial, incluidas las de los títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad, así como cualquier otra que acredite las competencias para el ejercicio de una ocupación u oficio.
- Quedan excluidas del permiso de Formación las acciones Formativas que no se correspondan con la Formación presencial.

No obstante, se admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad de distancia.

Asimismo, de conformidad con el Art. 12.3 del Real Decreto 395/2007, del 23 de marzo, se podrán utilizar estos permisos para el acceso a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de otros aprendizajes no formales e informales.

La duración del permiso no sobrepasará las 200 horas al año.

La dirección de la empresa podrá tener en cuenta, a la hora de valorar la solicitud del permiso de formación, las necesidades organizativas y/o productivas de la empresa, para lo que recabará la opinión de la R.L.T., así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la misma.

Art. 108 Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

- Las partes firmantes del presente convenio según lo establecido en el artículo 35 del R. D. 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, se constituyen en Comisión Paritaria Nacional Sectorial de Formación formada por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio, que tendrá asignadas las siguientes funciones:
 - a. Intervenir en la mediación de los supuestos de discrepancias a que se refiere el artículo 15.5. del citado Real Decreto.
 - b. Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en el sector.
 - c. Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores.
 - d. Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Calificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes al sector.
 - e. Elaborar una memoria anual sobre la formación realizada en el sector.
 - f. Conocer de la agrupación de empresas en el sector prevista en el artículo 16.2 del citado Real Decreto.

- g. Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa de desarrollo de este Real Decreto.

CAPÍTULO X. **POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Artículo 109. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se consideraran en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y por razón de sexo. En estos casos corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que, eviten el acoso sexual y por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la R.T., tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Art. 110. Protección Integral contra la Violencia de Género

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y concretamente en el artículo 21 y la Disposición Adicional Séptima de

dicho texto legal, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección a:

- La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.
- La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, a decisión de la interesada.
- En caso de verse obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel salarial equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa comunicará a la trabajadora afectada por la violencia de género las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.
- Suspender su contrato cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Estos periodos de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el art. 48.6 del E.T. tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social, por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo.
- Extinción del contrato de trabajo.
- A no computar como faltas de asistencia, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda .

Serán nulos los despidos de las víctimas de violencia por el ejercicio de los derechos antes mencionados.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo, se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de

acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Los derechos regulados en este artículo son una transposición no literal de la L.O 1/2004 y de las modificaciones parciales que supuso de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores. En tal sentido, su interpretación y alcance no diferirán de las normas legales de las que traen referencia.

Artículo 111. Igualdad entre Mujeres y Hombres

Las organizaciones firmantes del convenio, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres entienden necesario hacer un esfuerzo en el sector Textil-Confección, considerando a este un sector comprometido y avanzado en las políticas de igualdad, y prestar especial atención a la conciliación de la vida personal familiar y laboral, para fomentar una mayor responsabilidad en la asunción de obligaciones familiares entre mujeres y hombres para lograr la igualdad real y efectiva.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, acordando con la R.T. planes de igualdad en todas aquellas empresas que tengan plantillas de más de 250 personas.

Durante la vigencia del presente convenio, para desarrollar la Ley de Igualdad, se negociará con la R.T. los planes de igualdad en aquellas empresas cuya plantilla se sitúe entre 150 y 250 personas, cuyo índice de representación de mujeres sea inferior al 50%. A partir del 1 de enero de 2011 la obligación aquí regulada alcanzará a las empresas de más de 100 trabajadores o trabajadoras y con un porcentaje inferior al 50% de representación de mujeres.

En el supuesto de que las empresas no tengan medios propios para la tramitación correspondiente, la Comisión de Igualdad Sectorial, establecerá los mecanismos para conseguir las ayudas y las formalidades necesarias para elaborar dichos planes.

Para negociar los Planes de Igualdad se creará una comisión paritaria entre representantes de la Dirección de la empresa y de la RLT que será la encargada de su negociación, puesta en marcha y seguimiento.

CAPITULO XI – OBSERVATORIO INDUSTRIAL TEXTIL – CONFECCIÓN

Artículo 112

Las representaciones sindicales y empresariales del sector, respetando las respectivas autonomía y responsabilidad, creen en la necesidad de avanzar en los instrumentos de diálogo social e interlocución en los ámbitos del sector, impulsando el eficaz trabajo del Observatorio Industrial del Convenio Colectivo constituido en 1996 así como las formas y contenidos de las relaciones laborales en sus empresas y centros de trabajo.

Para la efectiva aplicación y desarrollo de estos principios se concretan los siguientes apartados, complementariamente a lo ya previsto en el conjunto del articulado de este Convenio Colectivo y a los objetivos y acuerdos específicos de este Observatorio.

Las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio Colectivo desarrollarán, en el ámbito sectorial, un sistema de información y estudio en el marco del Observatorio Industrial del Convenio Colectivo en relación con:

1. Desarrollo coyuntural

El Observatorio Industrial realizará un seguimiento de los principales indicadores del sector y sus subsectores, para disponer de forma permanente de un mapa actualizado del marco macroeconómico y proceder a la síntesis del mismo en los diversos ámbitos internacionales.

En el ámbito del Observatorio se definirán las materias objeto de este seguimiento permanente y los períodos de su regular puesta al día.

2. Situación estructural

Se realizará un balance anual sectorial y subsectorial de la información relativa a:

- Actividad productiva.
- Estructura productiva, procesos de internacionalización, descentralización y relocalización productiva, redes industriales de filiales y proveedores en España y en el mundo.
- Especial atención a la estructura productiva en la que se integran las pymes de nuestro país.
- Procesos de reestructuración industrial producidos o previsibles y sus consecuencias productivas y de empleo.
- Importaciones y exportaciones.

- Empleo, desglosado por: a) grupos profesionales y género, y b) diversas modalidades contractuales. Tendencias y necesidades de futuro.
- Costes laborales y Niveles retributivos.
- Formación Profesional del personal directivo y cualificado así como el resto de las plantillas con seguimiento de las necesidades detectadas y los proyectos desarrollados.
- Evolución y tendencias tecnológicas, de diseño y del consumo, en los ámbitos nacional e internacional.
- Iniciativas sectoriales de I + D+i, medios y resultados.
- Iniciativas públicas de apoyo al desarrollo de la industria textil y la confección.
- Competitividad y productividad sectoriales y subsectoriales y su relación con cuestiones derivadas del propio sector o de ámbito más general. Como política formativa, política fiscal e infraestructuras y normas y medidas que inciden en el comercio internacional.
- Salud y Seguridad laboral. Índices y causas del absentismo, enfermedades profesionales.
- Cuestiones medioambientales, problemas detectados e iniciativas
- Desarrollo de las iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa, Códigos de Conducta, su aplicación y seguimiento.

Con referencia a todas estas cuestiones, y a aquellas otras que se decidieren en el propio Observatorio, se establecerán los medios y formas para su difusión dentro y fuera del sector, así como las oportunas iniciativas conjuntas del propio Observatorio, o de las organizaciones empresariales y sindicales que lo integran, en relación con las Administraciones Públicas u otras entidades nacionales e internacionales.

3. En empresas de menos de 80 trabajadores/as

En los ámbitos territoriales y/o sectoriales que se definan en el Observatorio Industrial del Convenio Colectivo, se coordinará el seguimiento global de las empresas de menos de ochenta trabajadores/as, conjuntamente entre las representaciones empresarial y sindical, en orden a la marcha industrial y económica de las mismas.

4. Comisión Paritaria Sectorial mediación y Seguimiento

El observatorio Industrial del Convenio Colectivo designará una Comisión Paritaria de 4 personas, dos por la representación empresarial y otras dos por la sindical, cuya misión será articular el procedimiento para el desarrollo de lo que antecede. Esta Comisión tomará las decisiones por consenso.

5. Esta Comisión Paritaria, bipartita, también emitirá aquellos informes y resoluciones que en aplicación del Plan de Apoyo del Sector Textil y de la Confección (Acuerdo de 13 de junio de 2006 entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, el Consejo

Intertextil Español y los sindicatos FITEQA-CCOO y FIA-UGT) y su normativa de desarrollo, le sean atribuidas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Como norma transitoria en los 6 meses siguientes a la entrada en vigor de este convenio, se realizará un análisis en todas las empresas del sector con la R.T., fijándose el plazo de primer año de vigencia del mismo para aplicar en cada una de ellas las medidas necesarias para adaptar la contratación a lo que aquí establecido.

Las empresas, en el plazo indicado, adoptarán las medidas para la sustitución del empleo eventual que no corresponda a actividades no estables, por el empleo fijo correspondiente.

Para la eficaz aplicación de todo ello, en defensa del futuro del sector y de la calidad de vida, de empleo y de trabajo, la Comisión Paritaria de Empleo de ámbito estatal, actuará en términos de interpretación y mediación a petición de cualquiera de las partes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

1. La sustitución del sistema de categorías profesionales y puestos de trabajo contenidos en la derogada Ordenanza Laboral Textil por el de clasificación propio del Nomenclátor, debe realizarse según la Tabla de Conversiones o de asimilación de antiguos puestos a nuevas categorías, correspondiente a cada uno de los anexos de Subsector.
2. El “referente previsto” para cada Categoría profesional del Nomenclátor, es el que consta en la Tabla B de cada Subsector.
3. Para las personas cuyo salario, vigente en la fecha de firma del Convenio, sea inferior al “referente previsto” asignado a su categoría en el Nomenclátor, se establece un régimen transitorio de aproximación progresiva a dicho “referente previsto” consistente en la aplicación de un incremento para ir alcanzando aquél; tal incremento no podrá superar, en ningún caso, para ninguna de las personas individualmente consideradas de cada Empresa, el uno por ciento del salario de Tablas correspondiente al año anterior.
4. En el caso de que el salario actual, en la fecha de firma del Convenio, sea superior al “referente previsto” asignado a su categoría en el Nomenclátor, el exceso pasará a constituir un “Complemento Personal Nomenclátor” de carácter revalorizable y no absorbible, entendiéndose acreditable estrictamente “ad personam”.
5. Las cuestiones, individuales o colectivas, que puedan plantearse en relación con la sustitución del anterior sistema de categorías

profesionales y puestos de trabajo por el nuevo sistema del Nomenclátor, se someterán a la Comisión Paritaria, con carácter previo a su planteamiento ante cualquier otra jurisdicción o competencia.

6. La aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional se hará sin perjuicio de los derechos en vía de adquisición que no entren en contradicción con aquél.
7. Se creará una Comisión para incorporar nuevas funciones al Nomenclátor y revisar las obsoletas, durante el período de vigencia del presente convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Para el subsector de industria de obtención de fibras de algodón y aprovechamientos de subproductos, Anexo II, la equiparación de las categorías a grupos profesionales se realizará durante el periodo de vigencia del presente Convenio. La forma y mecánica de dicha equiparación se establece en el correspondiente anexo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

El Gobierno de España, a partir de la propuesta de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobó en el pasado mes de junio, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo. Acuerdo ratificado por todos los interlocutores sociales, e incluido por su importancia en el Acuerdo sobre negociación Colectiva (ANC-2008).

Dentro del ANC-2008 en cuanto a la aplicación e impulso de políticas preventivas en los sectores por la vía de la negociación colectiva, establece la creación y constitución de órganos específicos en cada uno de ellos, para elaborar programas de actuación en las empresas del sector.

En este sentido y entendiendo la necesidad de conseguir los objetivos propuestos en la Estrategia para la mejora de la Prevención de Riesgos en nuestro sector, se acuerda constituir el órgano específico para la aplicación y desarrollo del objetivo nº 3 del acuerdo sobre la Estrategia Española de Seguridad y Salud.

Este órgano tendrá carácter paritario con representantes de la patronal y sindicatos y asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia y disposiciones de desarrollo y será el encargado de elaborar los programas de actuación en el sector, en los proyectos que se presentarán ante la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Este órgano elaborará un informe anual con las actividades y desarrollo de cada proyecto a la C.P., para su análisis y ratificación.

Las funciones de este órgano específico serán asumidas por el Observatorio Industrial del Convenio Colectivo, el cual designará a los agentes sectoriales de prevención en representación de cada una de las partes firmantes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL.

Los incrementos salariales pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas en los 2 ejercicios contables anteriores, y cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

En tal caso se trasladará a las partes la fijación del incremento salarial a aplicar, a cuyo fin se desarrollará la negociación correspondiente en el seno de la empresa.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar a la R.T. la documentación legal contable y auditada en aquellas empresas que así la Ley lo establezca, así como una Memoria sobre la viabilidad de la empresa.

Los R.T. están obligados a observar respecto de todo ello el sigilo profesional.

Para poder acogerse a esta cláusula en el año correspondiente, la empresa deberá comunicar su intención en tal sentido, en el plazo comprendido entre el día de la firma del acuerdo de incremento o regularización efectuada por la Comisión Negociadora y los 30 días naturales desde la publicación en el BOE del Convenio, a la Comisión Paritaria del mismo, así como a la R.L.T. de la empresa, si la hubiese.

En cualquier caso, siempre será de plena aplicación el Salario Mínimo Intertextil. En cuanto a la aplicación del incremento pactado para dicho año o regularización de las tablas salariales, la negociación tendrá un plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de notificación de la empresa a la R.T.. El resultado de dicha negociación se comunicará a la Comisión Paritaria para adquirir eficacia plena.

El incumplimiento de cualquiera de los plazos impedirá acogerse a esta cláusula.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la empresa, la cuestión se podrá elevar a la Comisión Paritaria, que será la competente para resolver en definitiva.

La Comisión Paritaria podrá resolver en comisión reducida si así se decidiera.

Si la Comisión Paritaria no lograse acuerdo se someterá a un arbitraje.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. ADHESIÓN AL ASEC

Ambas partes se adhieren al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III) suscrito por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas en fecha 29/12/2004 y publicado en el B.O.E. del 29/01/2005.

En el caso de que los efectos del conflicto laboral afecten exclusivamente a una Comunidad Autónoma, las partes se remitirán a los organismos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, existentes en cada Comunidad Autónoma.

Los centros de trabajo que se encuentren en una Comunidad Autónoma y estén en el ámbito de aplicación del presente Convenio sectorial nacional, y de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para la empresa y centros de trabajo radicados en otras CCAA, podrán someterse al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. COMISIÓN PARITARIA

- a) Se constituye la Comisión Paritaria para entender, a petición de parte, de cuantas cuestiones, que, siendo de interés general, se deriven de la aplicación del Convenio y de la interpretación de sus cláusulas, así como la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas, de común acuerdo, lo soliciten.
- b) La Comisión Paritaria estará integrada por 10 Vocales, uno por cada actividad, en representación de las entidades empresariales, y el mismo número de Vocales en representación de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio. La presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones, conjuntamente, designen. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de las Centrales Sindicales y de la Entidad Patronal, designándose a estos efectos y como domicilio de la Comisión:

Consejo Intertextil Español: c/ Sant Quirze, 30. 08201. Sabadell (Barcelona).

FIA-UGT: 28002-Madrid. Avenida América, 25, 2ª pl.

FITEQA-CC.OO.: 28015-Madrid. Plaza. Cristino Martos, 4, 5ª pl.

- c) Para que los acuerdos que se adopten por la representación empresarial tengan carácter obligatorio para todas las actividades habrán de ser adoptados por el voto unánime de sus miembros.

- d) En los convenios anexos se constituirá una Comisión Paritaria, compuesta por seis miembros cada una de las representaciones, empresarial, y de las Centrales Sindicales firmantes, con idénticas funciones a las del apartado a), pero limitadas a asuntos que afecten exclusivamente a cada Convenio. Cuando las cuestiones planteadas puedan afectar a lo establecido en las cláusulas del Convenio general, la Comisión Paritaria correspondiente habrá de ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio general, antes de adoptar ningún acuerdo.
- e) Para garantizar el principio de no-discriminación reconocido por el Convenio, esta Comisión Paritaria velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- f) Dentro de esta comisión paritaria se constituirá la Comisión por la Igualdad Sectorial, antes del 31 de Julio del año 2008, que estará compuesta por la representación patronal y sindical. En su primera reunión elaborará su reglamento, funciones y competencias.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Fundación de Seguridad y Salud Laboral: Se acuerda proceder a la creación de una Fundación de Seguridad y Salud Laboral y se encomienda a la Comisión Paritaria del Convenio la redacción del correspondiente estatuto y la tramitación consiguiente para su puesta en marcha.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

Las partes firmantes de este Convenio, acuerdan que la adaptación del régimen sectorial de vacaciones al establecido con carácter general será abordada en la próxima negociación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

Se encomienda a la Comisión Paritaria del Convenio el estudio y análisis de la transformación del concepto de premio de antigüedad a que se refiere el artículo 70 y de la estructura salarial.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA

Cláusula de Inaplicación del Incremento Salarial: Excepcionalmente, la Comisión Paritaria, para la aplicación de la Disposición Adicional Segunda (Cláusula de Descuelgue), podrá valorar, con respecto al incremento correspondiente al 2008, 2009 y 2010, otras circunstancias a las previstas en el primer párrafo de aquella para las empresas que tengan situaciones de especial dificultad

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA

Código de Conducta: Las organizaciones firmantes de este Convenio, cuyas representaciones europeas firmaron asimismo en septiembre de 1997, un protocolo que constituye un Código de Conducta a observar al objeto de conseguir una industria internacionalmente competitiva basada en el respeto de los derechos humanos, dentro del marco de un comercio justo y abierto a nivel mundial, ratifican aquellos contenidos y manifiestan explícitamente su avenencia a trabajar, sujetándose a las directrices que establecen los siguientes Convenios de la OIT.:

- Convenios 29 y 105 sobre prohibición del trabajo forzoso.
- Convenios 87 y 98 sobre libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.
- Convenio 138 sobre prohibición de trabajo infantil.
- Convenio 111 sobre la no-discriminación en el empleo.

El compromiso alcanza a la promoción y difusión de esta buena práctica, fomentando su implantación a todos los niveles.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA

Canon de negociación.- Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las empresas descontarán de la retribución de las personas incluidas en su ámbito de aplicación la cantidad equivalente al 10 por 100 del incremento salarial correspondiente a una mensualidad, por cada persona, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberá ser ingresada a nombre de las organizaciones sindicales intervinientes en la negociación.

La citada cantidad se descontará únicamente a las personas que comuniquen a la empresa su expresa conformidad por escrito, hasta tres meses después de la publicación del Convenio en el "Boletín Oficial del Estado".

La cantidad resultante se distribuirá entre las Organizaciones Sindicales que han participado en la negociación del Convenio en proporción al número de representantes en la Comisión Negociadora.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, deberán hacer efectivos los atrasos derivados de la aplicación de las Tablas Salariales de todos y cada uno de los Anexos, con efectos de primero de enero de 2008, antes del 31 de julio de 2008.

El pago posterior a dicha fecha devengará el interés legal del dinero hasta los 20 días posteriores a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Estado. Transcurridos dichos 20 días se abonará el diez por ciento de recargo por mora, conforme a la legislación vigente.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Las partes firmantes de los presentes acuerdos manifiestan que, sin perjuicio de lo pactado en la Disposición Transitoria Segunda, número 3, es deseable que aquellas empresas que lo consideren oportuno, procedieren a la aproximación al “referente previsto” en los plazos más breves posibles.

Se faculta expresamente a la Comisión Paritaria del Convenio para que resuelva cuantos asuntos se susciten en la interpretación y aplicación del Nomenclátor de los distintos Subsectores y, caso de llegar a acuerdos, solicite y tramite la publicación de los mismos en el Boletín Oficial del Estado.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Se prorroga la vigencia del Nomenclátor así como las “Tablas de Conversiones de Antiguos Puestos de Trabajo a Nuevas Categorías Profesionales” de cada uno de los subsectores, que se publicaron en el B.O.E. número 211, de 3 de septiembre de 1998.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA

Las normas del presente Convenio que hacen referencia a textos o disposiciones legales quedarán automáticamente adaptados a tenor de la modificación legislativa o reglamentaria que pueda producirse.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA

Para cuanto no esté previsto en este Convenio es de aplicación la normativa legal vigente en cada momento, de acuerdo, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo tercero del E.T.

ANEXO XI

LOS GRUPOS PROFESIONALES DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN

Artículo 1º.- De acuerdo con lo establecido en la cláusula adicional tercera se recogen en este anexo los grupos profesionales y los factores de asignación.

Artículo 2º.- Los factores de asignación serán los siguientes:

- a) Autonomía. Factor que define la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
- b) Mando. Factor que define el grado de supervisión y ordenación de tareas, su interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- c) Responsabilidad. Factor que define el grado de influencia de la función sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión sobre las personas, los productos y la maquinaria.
- d) Iniciativa. Factor que define el mayor o menor grado de sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.
- e) Formación. Factor que define tanto la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, como el grado de conocimiento y experiencia adquirida en dicho cumplimiento.
- f) Complejidad. Factor que define el mayor o menor grado de dificultad en la realización de la tarea; así como las habilidades necesarias para su ejecución.

Artículo 3º.- Los factores de asignación se valorarán de acuerdo con el siguiente baremo:

- Total
- Superior
- Alto
- Medio
- Bajo
- Elemental
- Mínimo

El factor de formación se valorará teniendo en consideración los niveles de formación profesional de la Decisión del Consejo de 16 de junio de 1985 relativa a la correspondencia de las calificaciones de formación profesional entre los Estados miembros de las Comunidades Europeas.

Artículo 4º.- Los grupos profesionales se definen de la siguiente manera:

GRUPO A.- Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención, y que no necesitan de formación específica y ocasionalmente de un período de adaptación.

Formación: La formación mínima adecuada es la instrucción elemental requerida en cada momento por el Convenio Colectivo de la Industria Textil y de la Confección.

GRUPO B.- Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones no complejas realizadas con un alto grado de supervisión, siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con una intervención débil sobre la máquina o el producto, y que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un breve período de adaptación a la tarea.

Formación: Formación técnica profesional de primer nivel, FP 1 o equivalentes.

GRUPO C.- Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que se realizan bajo instrucciones precisas, y requieren una intervención importante en la máquina o el producto, una responsabilidad limitada por una supervisión directa o sistemática, unos conocimientos profesionales específicos y un largo período de adaptación a la tarea.

Formación: Formación técnica profesional de segundo nivel, FP 2 o equivalentes, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

GRUPO D.- Criterios generales: Tareas de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas encargadas de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otra u otras personas.

Formación: Formación a nivel de bachillerato o de formación técnica profesional de segundo o tercer nivel o equivalentes, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

GRUPO E.- Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estado organizativo menor.

También pertenecen a este grupo las personas que sin dirigir a otras desarrollan tareas que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación: A nivel de bachillerato o formación técnica profesional de segundo o tercer nivel o equivalentes, complementada con una dilatada experiencia en el puesto de trabajo.

GRUPO F.- Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de personas.

También pertenecen a este grupo las personas que desarrollan tareas complejas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: A nivel de titulación superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

GRUPO G.- Criterios generales: Funciones que suponen la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas de la dirección de la misma a la que deben dar cuenta de su gestión.

También pertenecen a este grupo las funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Formación a nivel universitario con una experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Artículo 5º.- La metodología que se seguirá para la definición y clasificación de las categorías profesionales será la siguiente:

- En primer lugar, se definirán y se describirán las áreas funcionales de la empresa a las que se referirá el sistema de clasificación profesional.
- En segundo lugar, se realizará una nueva definición de las categorías profesionales, agrupando las actuales en conceptos más amplios que integren puestos de trabajo homogéneos.

- En tercer lugar, se hará una primera clasificación de las categorías profesionales según los grupos establecidos a partir de la definición de sus contenidos.
- En último lugar, se valorará cada categoría utilizando los factores establecidos con sus respectivos valores. A la valoración resultante se le asignará una correspondencia salarial.

ANEXO IV

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN GÉNERO DE PUNTO CALCETERÍA Y MEDIAS

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Funcional. El Convenio obliga a todas las Empresas incluidas en la definición de actividades industriales del Nomenclátor del Sector Género de Punto, Calcetería y Medias así como a las incluidas en el artº 2º del Convenio General.

Artículo 2. Las empresas afectadas lo serán en forma total y comprensiva de las actividades de bobinar, tejer, confección, acabados, aprestos y ramo de agua, con sus conexas, preparatorias, complementarias y auxiliares, aún cuando se ejerzan en distintos centros de trabajo.

Se aplicará, asimismo, a las empresas que efectúen confección utilizando, de forma mayoritaria, tejidos de malla de onda y de recogida, y tejidos de malla de urdimbre.

Artículo 3. Compensación. En relación con el artículo 8 del Convenio General de la Industria Textil y de la Confección se considerarán excluidos de la compensación establecida en el mismo y sujetos al régimen que, en su caso, se establece, los siguientes conceptos:

1. Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.

2. El plus de compensación de transporte, regulado en la Orden de 24 de septiembre de 1958.

3. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de entrada en vigor del Convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán, respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubieran abonado en 1983.

4. Las primas a la producción que se abonan en los sistemas de incentivo, siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida, solo serán compensables y absorbibles en la parte en que

su valor exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal, entendiéndose como tal el salario base más el complemento de Convenio.

5. La compensación en metálico del economato laboral obligatorio.

6. Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las empresas.

7. Las condiciones especiales referentes a accidente, enfermedad y maternidad, superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.

Capítulo II

Condiciones de trabajo

Sección 1ª. Trabajo a destajo y rendimiento.

Artículo 4. En los sistemas de incentivo, consistentes en el trabajo a destajo, las retribuciones y demás condiciones del Convenio serán compensables y absorbibles siempre y cuando se respeten los porcentajes establecidos en el artículo 67, número 2 del Convenio General, a cuyo tenor, en los casos de trabajo a destajo en actividad no medida, se considerará que está bien establecido cuando el 65% del personal sujeto a una misma tarifa alcance percepciones iguales a las de la actividad normal y el 25 por 100 del personal supere dichas percepciones, por lo menos, en un 25 por 100. Estos porcentajes se verificarán con la periodicidad prevista en el artículo 67 del Convenio General.

Artículo 5. Las Empresas que tengan establecido un sistema de remuneración por incentivo, podrán ajustar la actividad normal a las definiciones contenidas en el artículo 16, del Convenio General, aún cuando las percepciones medias de los trabajadores/as no excedan del 40 por 100 de las señaladas en el Convenio para actividad normal, todo ello, al objeto de que las actividades reales se correspondan con las científicamente correctas a rendimiento normal.

Sección 2ª. Clasificación profesional.

Artículo 6. Los grupos profesionales y las categorías del personal comprendidos en el ámbito de este Anexo, son los que se definen en el Nomenclator del Sector Género de Punto, Calcetería y Medias (B.O.E. nº 211 de 3.09.1998)

Se tendrá en cuenta, conforme a la Disposición Final segunda, del Convenio Colectivo General, la "Tabla de conversiones de antiguos puestos de trabajo a las nuevas categorías profesionales" del citado Sector (B.O.E. nº 211, de 3 septiembre 1998).

Sección 3ª. Trabajo a domicilio y de temporada

Artículo 7. Trabajo a domicilio. En materia de trabajo a domicilio se estará a lo que disponga el Real Decreto Ley 1/1995 E.T. debiendo garantizarse por las empresas a las personas contratadas por este sistema un mínimo de 48 jornales al semestre.

Artículo 8. Trabajo de temporada. Las empresas dedicadas a la producción o manufactura de artículos de temporada o de novedad cualquiera que fuese su proceso industrial (tejidos, confección, y acabados y aprestos) podrán suspender en cualquier época del año sus actividades laborales durante un período máximo de sesenta días al año, suspensión que podrá realizarse de forma continua o discontinua. A tales efectos, la RT. de la empresa hará constar expresamente su acuerdo con dicha suspensión, en el expediente o expedientes que se tramiten ante la autoridad laboral, en cuyo caso, la empresa complementará la prestación del subsidio de desempleo hasta un tope máximo del 25 por 100.

Capítulo III

Condiciones económicas.

Sección 1ª. Regulación salarial.

Artículo 9. Tablas salariales. Han de tomarse en consideración, conforme a la Disposición Transitoria segunda, puntos 2, 3 y 4, del Convenio General, la "Tabla de referentes previsto" para cada categoría profesional (Tabla B) unida al presente Anexo.

Artículo 10. Para el personal mensual, el importe del sueldo se calculará dividiendo el importe de trescientos sesenta y cinco días de salario diario por doce meses. La fijación del salario diario para dicho personal se determinará dividiendo por treinta el importe del salario fijado en las tablas salariales con independencia del número de días de cada mes.

Sección 2ª. Complementos salariales.

Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias. Las dos gratificaciones extraordinarias, de carácter reglamentario, que corresponden a las establecidas con carácter general por la legislación vigente, se abonarán, la primera de ellas en el transcurso del mes de junio, y, como máximo dentro de la primera semana del mes de julio y la segunda, dentro del mes de diciembre y antes del día 22 de dicho mes.

Para el personal no mensual dichas gratificaciones serán de treinta días cada una de ellas.

Para el personal mensual, dichas gratificaciones serán de una mensualidad de salario para actividad normal, incrementada con el premio de antigüedad cada una de ellas.

Artículo 12. Consideración de personal mensual. Tendrá la consideración de mensual el siguiente personal:

- a) El que ostente categoría profesional con retribución de este tipo en la Tabla Salarial.
- b) El que venía siendo considerado como tal en cada empresa.

Artículo 13. Participación en beneficios. En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo alcance o supere el 8 por 100, a tenor de lo dispuesto en el artículo 71.2 del Convenio General, se abonará, a título individual, el 4'4 por 100 previsto en el expresado artículo a los trabajadores/as cuyo índice personal de ausencias al trabajo no rebase el 3 por 100 dentro del mes natural, efectuándose este pago con carácter mensual, a excepción de la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonará semestralmente en proporción a la cuantía de las mismas y a los meses en que se haya devengado dicha participación en beneficios. A estos efectos y como únicas excepciones al principio de que las ausencias, cualquiera que sea la causa, se computarán como absentismo, queda excluido el accidente de trabajo o la enfermedad cuando hayan producido intervención quirúrgica con internamiento; los permisos retribuidos de las letras a), b), c), d), g), h), k) y 4 del art. 54 del Convenio General; y las ausencias retribuidas del art. 45 de dicho Convenio, conforme al número 3 del mismo.

Cuando el cómputo colectivo de absentismo previsto en dicho artículo 71.2 no alcance el 8 por 100 de ausencias en ninguno de los meses del semestre, procederá efectuar el pago de las diferencias no percibidas y que, en cada caso individual, correspondan.

Disposición adicional Primera. Comisión Paritaria.

a) Se constituye la Comisión Paritaria para entender a petición de parte, de cuantas cuestiones que, siendo de interés general, se deriven de la aplicación del Convenio y de la interpretación de sus cláusulas; así como para la conciliación y arbitraje, cuando las partes interesadas, de común acuerdo, lo soliciten.

b) La Comisión Paritaria de este Convenio estará integrada por seis vocales en representación de las centrales sindicales firmantes del Convenio y un número igual de vocales en representación de la entidad empresarial. La presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones, conjuntamente designen; y, en su defecto, presidirá la autoridad laboral o la persona en quien ésta delegue. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de las centrales sindicales y entidad empresarial firmantes del Convenio, designándose como domicilio de la Comisión, a estos exclusivos efectos, el de la Agrupación Española del Género de Punto, sita en 08006-Barcelona, Avenida Diagonal, número 474.

Disposición Adicional Segunda.

En el plazo máximo de dos meses a partir de la firma del presente Convenio, la Comisión Paritaria establecerá un nuevo redactado para la categoría de "Oficial/Oficiala" del nivel C, del área de Producción.

Disposición transitoria primera.

El pago de las diferencias salariales se hará en la forma y plazos previstos con carácter general.

Disposición transitoria segunda.

La Comisión Paritaria del Convenio fijará en la primera reunión que celebre, las tablas conteniendo el valor de las horas extraordinarias que, salvo pacto en contrario, regirá durante la vigencia del Convenio, atendiendo a las tablas salariales y a la jornada establecida.

Disposición final.

Para cuanto no esté previsto en este Convenio, es de aplicación con carácter supletorio, el Convenio General de la Industrial Textil y de la Confección.

Mayo 2008

ANEXO IV - SECTOR GÉNERO DE PUNTO
CALCETERÍA Y MEDIAS
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2008-TABLA B
TABLA DE "REFERENTE PREVISTO" PARA CADA CATEGORÍA
PROFESIONAL

<u>Categoría profesional</u>	<u>Referente previsto</u> <u>Euros/día o mes</u>
Area de producción (I) fabricación	
<u>Grupo profesional A</u>	
1. Auxiliar	24,29
2. Operador	24,29
<u>Grupo profesional B</u>	
3. Especialista confección	24,53
4. Especialista tejedor calcetines	24,78
5. Especialista tejedor medias	24,78
6. Especialista tejedor g.p.interior/exterior	25,26
7. Especialista confección medias	24,29
<u>Grupo profesional C</u>	
8. Oficial confección	26,39
9. Oficial tejedor medias y calcetines	26,96
10. Oficial tejedor g.p. Exterior	26,39
11. Oficial acabados, aprestos, tintes y estampados	26,39
<u>Grupo profesional D</u>	
12. Técnico tejeduría	33,34
13. Técnico confección	33,34
<u>Grupo profesional E</u>	
14. Encargado sección	36,50
<u>Grupo profesional F</u>	
15. Mayordomo	1.305,80
<u>Grupo profesional G</u>	
16. Director producción	1.500,42
Area de producción (II) almacén	
<u>Grupo profesional B</u>	
17. Especialista almacén	24,29

Grupo profesional C
18. Oficial almacén 25,26

Grupo profesional D
19. Encargado almacén 34,64

Area de administración e informática

Grupo profesional A
20. Auxiliar administración 738,75

Grupo profesional B
21. Especialista administración 738,75

Grupo profesional C
22. Oficial administración 2ª 936,55
23. Operador informática 895,83

Grupo profesional D
24. Oficial administración 1ª 1.053,68
25. Programador-analista aplicaciones informáticas 1.053,68

Grupo profesional E
26. Jefe administración 1.170,28
27. Analista sistemas informáticos 1.170,28

Grupo profesional F
28. Jefe informática 1.305,80
29. Director financiero 1.500,42
30. Director recursos humanos 1.422,92

Area mantenimiento y servicios generales

Grupo profesional A
31. Auxiliar 24,29

Grupo profesional B
32. Vigilante-portero 24,29

Grupo profesional C
33. Conductor de segunda 26,39
34. Oficial de mantenimiento servicios generales 28,83

Grupo profesional D
35. Conductor 1ª 31,42
36. Oficial cualificado mantenimiento 32,64

Grupo profesional E
37. Encargado sección mantenimiento 36,50

Area comercial

Grupo profesional C
38. Oficial ventas 895,83

Grupo profesional D
39. Técnico ventas 1.110,15

Grupo profesional E
40. Jefe delegación o zona 1.110,15

Grupo profesional F
41. Jefe ventas 1.305,80

Grupo profesional G
42. Director comercial 1.500,42

Area investigación y desarrollo

Grupo profesional B
43. Ayudante laboratorio 24,29

Grupo profesional C
44. Oficial laboratorio 26,39

Grupo profesional D
45. Técnico organización 32,64

Grupo profesional E
46. Encargado oficina técnica 36,50
47. Jefe de calidad 36,50
48. Diseñador 38,47

Grupo profesional F
49. Jefe laboratorio 38,47
50. Teórico 44,18