



Convenio Colectivo Confección En Piel de Valencia

ÁREA	Valencia	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
ACTUALIZACIÓN	1994/10/28	VIGENCIA	1994/04/01 — 1995/03/31
DURACIÓN	UN AÑO	PUBLICACIÓN	BOP
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-confeccion-en-piel-de-valencia/		

Resumen

Convenio Colectivo Confección En Piel. Última actualización a: 28-10-1994 Vigencia de: 01-04-1994 a 31-03-1995. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 28 de octubre de 1994)

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Confección en Piel, suscrito el pasado día 24 de mayo de 1994 por la Comisión negociadora formada por el Gremio de Peletería, UGT y CCOO, que fue presentado en este organismo con fecha 21 de los corrientes, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículos 1 y 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, esta Dirección Territorial de Trabajo acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de convenios.

Segundo.- Ordenar su inscripción en el SMAC.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 1.º

El presente convenio afectará a todas las empresas con sus centros de trabajo o venta en la provincia de Valencia.

Artículo 2.º El ámbito de aplicación funcional.

El convenio obliga a todas las empresas de la Industria de confección de peletería de prendas de vestir en piel, las cuales están afectadas por la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, aprobada por Orden de 22 de abril de 1977, en lo que no se oponga al Real Decreto 1/1992, de 3 de abril, sobre Medidas Urgentes de Fomento del Empleo y Protección por Desempleo.

Artículo 3.º Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor a los diez días de su firma, cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

Artículo 4.º Duración.

La duración del convenio será de 12 meses, comprendidos del 1 de abril de 1994 al 31 de marzo de 1995.

Artículo 5.º Preeminencia.

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, lo expresamente pactado en este convenio es preeminente sobre la citada Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, en lo que no se oponga al Real Decreto 1/1992, de 3 de abril, sobre Medidas Urgentes de Fomento del Empleo y Protección por Desempleo.

Artículo 6.º Vinculación a la totalidad.

Si la autoridad laboral competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, debido a la interdependencia de los acuerdos alcanzados, éste quedará sin eficacia, y deberá ser de nuevo reconsiderado en su totalidad por la Comisión mixta negociadora.

Artículo 7.º Obligatoriedad.

Se reconoce expresamente al presente convenio como fuerza normativa obligatoria.

Artículo 8.º Indivisibilidad.

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

Artículo 9.º Absorción.

Las disposiciones legales futuras, convenios o resoluciones que impliquen variación económica en todo o en algunos de los aspectos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados en cómputo anual superan el nivel total de este convenio de las situaciones vigentes que particularmente se hayan implantado en las empresas; o en caso contrario, se estimarán absorbidas por las mejoras pactadas o implantadas. Como única excepción y solamente para este caso, el salario mínimo interprofesional no será considerado en cómputo anual, sino que el total a percibir diariamente por el trabajador será la cuantía legalmente establecida en cada momento.

Artículo 10. Compensación.

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que se rigiesen con anterioridad al mismo por imperativo legal, jurisprudencial contencioso o administrativo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales, o por cualquier causa.

Por consiguiente, son compensables todas las mejoras, pluses premio, primas o cualquier otra retribución económica concedida por las empresas, siempre y cuando éstas no estén motivadas por una mejor productividad (superior a lo normal) o por servicios cuya prestación por los productores sea potestativa.

Artículo 11. Condiciones más beneficiosas.

Se respetará el total de los ingresos anualmente percibidos por cada trabajador durante el año anterior al de vigencia de este convenio, sin que las normas que en él se pactan puedan implicar merma en los mismos, siempre y cuando se mantengan homogéneas las condiciones de trabajo. Ningún trabajador podrá acogerse a las mejores condiciones parciales del siguiente convenio, ya que éste debe considerarse globalmente y en cómputo anual a efectos comparativos con la situación vigente durante el anterior año 1994 y 1995.

Artículo 12. Preaviso.

Este convenio y sus tablas salariales anexas se entenderá prorrogado en sus propios términos de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes con un plazo de antelación mínimo de un mes de la fecha de su caducidad. La denuncia de este convenio se formulará por la representación correspondiente y en la cual se razonarán las causas de resolución y revisión solicitada; si se pretendiere la revisión parcial, se relacionarían los puntos concretos a que se afectará la misma.

Artículo 13. Vacaciones anuales.

Todo el personal, cualquiera que sea su categoría en la empresa, disfrutará de un período de

vacaciones de 31 días naturales. Si durante el disfrute de los treinta y un días naturales de vacaciones concurriera entre los mismos alguna fiesta laboral, la Dirección de la empresa podrá optar entre prorrogar un día más el período de vacaciones o abonarlo al trabajador. Su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y los trabajadores, pudiendo convenir la división en dos del período total. Si existiese desacuerdo entre las partes será la jurisdicción competente la que fije la fecha de su disfrute.

Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrá fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

Cuando exista un régimen de turno de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Todos los trabajadores, sin distinción de categoría, tendrán derecho a disfrutar de un día de permiso retribuido, con arreglo a las siguientes condiciones:

- a) El día de permiso retribuido podrá disfrutarse durante el período de vigencia del convenio, excepto los meses de diciembre y enero.
- b) Fuera de los citados meses el trabajador deberá comunicar su intención de disfrutar un día de permiso retribuido, comunicando por escrito, con ocho días de antelación y siempre que haya acuerdo con el empresario.

Artículo 14. Servicio militar.

Los trabajadores que estén prestando el servicio militar tendrán derecho al cobro de la paga extraordinaria de Navidad, siempre que llevasen tres años al servicio de la empresa antes de su incorporación y hagan uso del derecho de trabajar durante los permisos que disfruten.

Artículo 15. Revisión médica.

Las empresas estarán obligadas a efectuar, a lo largo del año una revisión médica entre sus trabajadores. Dicha revisión se hará con los servicios que dispone el Ministerio de Trabajo, Gabinete de Seguridad e Higiene, o por la Mutualidad Patronal de Accidentes de Trabajo.

Asimismo, y con independencia de la anterior revisión médica, y con los mismos servicios médicos y otros, tendrán derecho las trabajadoras a una revisión ginecológica. Se facilitará un puesto adecuado a su estado a las trabajadoras embarazadas que lo soliciten, previa justificación de facultativo médico.

Artículo 16. Ropa de trabajo.

Las empresas entregarán a cada uno de sus productores dos prendas (bata o mono) de trabajo por año, siendo su uso obligatorio durante la jornada laboral. Una cada semestre.

Artículo 17. La jornada.

Se acuerda entre las partes firmantes del presente convenio establecer un cómputo anual entre el 1 de abril de 1994 y el 31 de marzo de 1995, de horas ordinarias de trabajo real y efectivo para cada trabajador, de 1.800 horas anuales. No se incluye en el término de trabajo real y efectivo, el tiempo destinado al bocadillo, quedando sin vigor con efectos retroactivos los posibles derechos adquiridos sobre el tema.

Debido a las especiales características de relación que guarda la actividad con las distintas estaciones del año, y aun cuando sea respetada la Ley 29 de junio de 1983, número 4/1983, y el cómputo anual de horas ordinarias de trabajo real y efectivo, se acuerda en base a la racionalización del trabajo en el sector de Peletería de Valencia, establecer los siguientes cálculos parciales:

- a) Durante los meses de noviembre, diciembre y enero el tiempo de trabajo real y efectivo semanal por trabajador será de cuarenta y tres horas.
- b) Durante los meses de octubre, febrero y marzo, el tiempo de trabajo real y efectivo semanal por trabajador será de treinta y nueve horas.
- c) Durante los meses de abril, mayo, junio, julio y septiembre, el tiempo de trabajo real y efectivo semanal por trabajador será de treinta y siete horas.

Artículo 18. Antigüedad.

Consistirá en dos bienios y tres quinquenios siendo los bienios al 5 por 100 y los quinquenios al 10 por 100, con los topes señalados en el número 2 del artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores. Se incluye tabla que sirve para efectuar su cálculo en el Anexo I.

Artículo 19. Pagas extras.

Todos los trabajadores sin distinción de categoría recibirán tres pagas extraordinarias:

La primera, de beneficios, se abonará el día 15 de marzo.

La segunda, de verano, se abonará el día 30 de junio.

La tercera, de Navidad, se abonará el día 22 de diciembre.

Consistirán en 30 días de salario base más antigüedad.

Artículo 20.

Todos los trabajadores sin distinción de categoría, percibirán dos pluses extrasalariales en concepto:

1. Transporte ayuda familiar.
2. Dietas por importe de 12.633 ptas. mensuales.

Correspondiendo 6.317 ptas., a cada uno de los conceptos extrasalariales. Dicho importe se cobrará incluyéndose en las doce pagas ordinarias, y en las tres extraordinarias existentes en el convenio.

Por tratarse de unas indemnizaciones o suplidos no salariales, tal como dispone el artículo 3 del Decreto de 17 de agosto de 1971, se considerarán incluidas en las exclusiones de cotización de la Seguridad Social previstas en el artículo 73 del Decreto de 30 de mayo de 1974.

Artículo 21. Jubilación.

A solicitud de cualquiera de las partes y previa conformidad de la empresa, a través del expediente de reestructuración de plantilla, se podrá instar de la autoridad local, para personal con un mínimo de diez años y cuya edad sea de 60 años cumplidos, la jubilación anticipada, según las disposiciones vigentes, efectuando la empresa la aportación que proceda.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Durante el tiempo de vigencia de este convenio, abril de 1994 a marzo de 1995, las horas extraordinarias revestirán el carácter de estructurales. Se abonarán con el incremento del 75 por 100 sobre el salario que corresponda en cada hora.

En cuanto al número de horas extraordinarias se respetarán los máximos señalados por el Estatuto de los Trabajadores. Todo ello, sin perjuicio de las que tuvieren que realizar para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias. Las empresas estarán facultadas para compensar en días festivos las horas extraordinarias de carácter estructural.

Artículo 23. Seguro.

Las empresas mantendrán la contratación realizada con efectos de primero de enero de 1980, a su cargo, de un seguro colectivo de accidentes individuales cuyas garantías se extienden a todas las personas que forman parte de sus plantillas, es decir, al conjunto de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo que se encuentren dados de alta en la Seguridad Social en las respectivas empresas. Las cantidades garantizadas son las siguientes:

1.787.068 ptas. para los casos de invalidez permanente, total o parcial, de igual manera por las enfermedades psíquicas de acuerdo con los baremos existentes para este tipo de contratos.

Se establece para aquellos trabajadores con un mínimo de diez años de servicio en la empresa, opten por la jubilación a los 60 años hasta los 65, percibirán un premio de jubilación al cesar en la empresa por tal causa, de acuerdo con el siguiente baremo:

A los 60 años: 230.512 ptas.

A los 61 años: 219.061 ptas.

A los 62 años: 207.530 ptas.

A los 63 años: 184.472 ptas.

A los 64 años: 161.412 ptas.

Estas cantidades, indemnizaciones y premios de jubilación, se verán incrementadas con la subida que experimente el IPC durante el período de vigencia del convenio.

Artículo 24. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria del convenio es un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Se creará una Comisión Paritaria formada por las personas que elijan ambas representaciones de entre sus miembros.

Esta Comisión está compuesta por:

- a) Los representantes de Comisiones Obreras y dos representantes de la Unión General de Trabajadores y cuatro representantes de los empresarios, y sus correspondientes suplentes, designados de entre los que formaron la Comisión negociadora del convenio y sean cargos sindicales.
- b) Podrán incorporarse a la Comisión Paritaria los asesores o técnicos que estimen oportunos ambas representaciones, con voz pero sin voto.

El ámbito de la Comisión Paritaria será el mismo del convenio, pudiéndose reunir asimismo en cualquier lugar de la provincia de Valencia.

Artículo 25. Competencia.

Sus funciones específicas son las siguientes:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación del convenio, siendo sus resoluciones, previa publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, vinculantes para las partes.
- c) Arbitraje en los problemas o cuestiones que se le sometan por las partes, sobre asuntos derivados de este convenio.
- d) Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos. En el supuesto de no alcanzar acuerdo, elaborarán preceptivamente un informe que remitirá a la jurisdicción competente.

Artículo 26. Funcionamiento.

La Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las organizaciones representadas, dentro de los primeros 5 días hábiles de cada mes, poniéndose de acuerdo con el presidente sobre el lugar, día y hora en que se deberá celebrar la reunión. En primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los representantes, bien titulares o suplentes, y en segunda convocatoria, al siguiente día hábil actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente los representantes presentes, sean titulares o suplentes hasta un máximo de cuatro por cada parte. El presidente de la Comisión tendrá voz pero no voto; también podrán designar las respectivas representaciones dos asesores técnicos, que no tendrán voto, pero sí voz.

Artículo 27. Resoluciones.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán carácter de vinculantes, siendo suficiente la publicación de los mismos, por la autoridad laboral en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 28. Financiación.

Para el sostenimiento económico de la Comisión Paritaria, cada una de las partes de este convenio aportará el 50 por 100 del presupuesto que se elevará mensualmente por la propia Comisión.

Artículo 29. Comisión negociadora.

Los representantes sindicales que participen en la Comisión negociadora del convenio colectivo de la Confección en Piel, manteniendo su vinculación de trabajador 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 30. Baja por enfermedad.

En caso de enfermedad justificada, con aviso al empresario y sin perjuicio de los derechos que, por otras disposiciones legales, se le reconozcan, el trabajador percibirá el 50 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo, en tanto no se promulgue una norma específica que regule esta materia.

En caso de baja por accidente de trabajo, se completará por la empresa la cotización en base a los siguientes porcentajes:

- Hasta 60 días: 100 por 100.
- De 61 a 90 días: 90 por 100.
- De 91 a 120 días: 80 por 100.
- A partir de 120 días: según Ley.

Artículo 31. De la acción sindical.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que establezca mediante convenio colectivo, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación de los Comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las administraciones públicas o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

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

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

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

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

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

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

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

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación con trabajador en activo en alguna empresa tendrá 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.

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de empresa o en los órganos de representación que establezcan en las administraciones públicas estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de Delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de éstos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que haya obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de

empresa o al órgano de representación en las administraciones públicas se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: tres.
- De 5.001 en adelante: cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo Delegado sindical.

3. Los Delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

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

2.º Asistir a las reuniones de los Comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las administraciones públicas, con voz pero sin voto.

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

1. En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas por las que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación atiendan económicamente la gestión de los sindicatos representados en la Comisión negociadora, fijando un canon económico y regulando las modalidades de su abono. En todo caso, se respetará la voluntad individual del trabajador, que deberá expresarse por escrito en la forma y plazos que se determinen en la negociación colectiva.

2. El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad siempre, de éste.

Artículo 32. De la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por

actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho caso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Expresamente serán considerados lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleado o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el mismo propósito de control.

El sindicato a que pertenezca el trabajador presuntamente lesionado, así como cualquier sindicato que ostente la condición de más representativo, podrá personarse como coadyuvante en el proceso incoado por aquél.

Si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas, remitiendo las actuaciones al Ministerio Fiscal, a los efectos de depuración de eventuales conductas delictivas.

Derechos laborales

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) Trabajo y libre elección de profesión y oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Participación en la empresa.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- c) A no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razones de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

- d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
- f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Seguridad e higiene

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.
2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.
3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.
4. El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquéllas del tiempo invertido en las mismas.
5. Los órganos internos de la empresa competente en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75 por 100 de los representantes de los trabajadores en empresas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 33. Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador 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.
 - b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a curso de formación

profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. En los convenios colectivos podrán pactarse los términos concretos del ejercicio de estos derechos y el grado de aprovechamiento necesario para el disfrute de los mismos.

Artículo 34. Trabajos de superior e inferior categoría.

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

2. Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de personal, pueden reclamar ante la jurisdicción competente.

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

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

Artículo 35. Ascensos.

1. Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario, sin perjuicio de lo que pueda pactarse en convenio colectivo.

2. Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo 36. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Todo ello sin perjuicio de que por disposición legal, convenio colectivo, contrato de trabajo o permiso expreso de la autoridad competente se regule otro régimen de

descanso laboral para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo y uno de mayo, como fiesta del trabajador. El Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, salvo las expresadas en el párrafo anterior y aquellas otras que por su arraigo local deben disfrutarse el día de su fecha.

Las comunidades autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias.

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

A) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

B) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

C) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley (ET).

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

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

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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

6. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender

al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

7. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

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

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Artículo 38. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

7. En caso de excedencia por maternidad, en las condiciones pactadas en este artículo, el trabajador tendrá derecho a la incorporación obligatoria y automática en el plazo de dos años.

Artículo 39. Delegados de personal.

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los Delegados de personal. Igualmente podrá haber un Delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los Delegados de personal en la cuantía siguiente: Hasta 30 trabajadores, uno; 31 a 49, tres.

2. Los Delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de empresa.

Los Delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de Comités de empresa en el artículo 75 de esta Ley.

Artículo 40. Comités de empresa.

1. El Comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un Comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán Comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3. Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un Comité intercentro con un máximo de trece miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de centro.

En la constitución del Comité intercentro se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

Tales Comités intercentro no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se le concedan en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

Artículo 41. Competencias.

1. El Comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1 Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2 Conocer 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 los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3 Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6. Conocer, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

1.9. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

1.11. Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno

en cuando directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 42. Elección y mandato.

1. Podrán promover elecciones a Delegados de personal y miembros del Comité de empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

En todo caso, los promotores comunicarán a la representación de la empresa y al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC) su resolución de celebrar elecciones y la fecha de iniciación del proceso electoral con una antelación mínima de diez días hábiles.

2. La duración del mandato de los Delegados de personal y de los miembros del Comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose prorrogado el mandato si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones de representantes.

3. Solamente podrán ser revocados los Delegados y miembros del Comité, durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo de sus electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre directo y secreto. No obstante, esta renovación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

4. En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los Comités de empresa o de centros de trabajo, aquélla se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido.

Cuando las vacantes se refieran a los Delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato.

5. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán al IMAC y al empresario publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

Artículo 43. Garantías.

Los miembros del Comité de empresa y los Delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes Delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en casos de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata de Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de personal o miembros del Comité de empresa:

Hasta 100 trabajadores: dieciséis horas.

De 101 a 250 trabajadores: veinte horas.

De 251 a 500 trabajadores: treinta y cinco horas.

Podrá pactarse un convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de empresa y, en su caso, de los Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 44. Las asambleas de trabajadores.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de esta Ley, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de personal, el Comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de empresa o por los Delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma así como de la presencia de la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicio en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 45. Lugar de reunión.

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de esta Ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).

Artículo 46. Convocatoria.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Artículo 47. Votaciones.

Cuando se sometan a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Artículo 48. Locales y tablón de anuncios.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los Delegados de personal o del Comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

Artículo 49. Control de contratación.

La Ley 7 de enero de 1991, número 2/1991. Contrato de trabajo. Derecho de información de los trabajadores en materia de contratación:

«Artículo I.

1. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1992, de 5 de mayo (citada), pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formación del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la Oficina de Empleo.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el INEM la copia básica se remitirá, junto con el contrato, a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica.

2. El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el número 1, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

3. Los representantes legales de los trabajadores deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

Artículo II.

Los representantes de la Administración así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

Artículo III.

1. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esa posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

2. La liquidación de los salarios que corresponden a los trabajadores fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el número anterior.»

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a los derechos de información reconocidos en la presente Ley serán constitutivas de infracción grave, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.6 de la Ley 8/1988, de 7 de abril (R. 1988.780), de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. El incumplimiento de las obligaciones en materia de tramitación de los recibos de finiquito será constitutivo de infracción grave en materia laboral y se sancionará conforme a lo dispuesto en la Ley citada.

TABLA BASE PARA EFECTUAR EL CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD DE ABRIL DEL 94 A MARZO DEL 95.

Encargado o maestro: 97.812 ptas.

Patronista: 94.440 ptas.

Oficial cortador de primera: 91.065 ptas.

Oficial cortador de segunda: 80.948 ptas.

Oficial cortador de tercera: 74.171 ptas.

Maquinista especialista: 85.803 ptas.

Maquinista y forradora de primera: 80.948 ptas.

Maquinista y forradora de segunda: 75.888 ptas.

Maquinista y forradora de tercera: 71.077 ptas.

Peón y ayudante cortador: 67.751 ptas.

Aprendiz de 17 años: 47.219 ptas.

Aprendiz de 16 años: 43.848 ptas.

TABLA SALARIAL.

Vigente desde abril de 1994 a marzo de 1995:

Encargado o maestro: 117.851 ptas.

Patronista: 112.527 ptas.

Oficial cortador de primera: 108.547 ptas.

Oficial cortador de segunda: 96.624 ptas.

Oficial cortador de tercera: 88.676 ptas.

Maquinista especialista: 102.349 ptas.
Maquinista y forradora de primera: 96.624 ptas.
Maquinista y forradora de segunda: 91.121 ptas.
Maquinista y forradora de tercera: 84.989 ptas.
Peón y ayudante cortador: 81.072 ptas.
Aprendiz de 17 años: 56.873 ptas.
Aprendiz de 16 años: 52.901 ptas.

ANEXO.

En caso de que el IPC resultante a fecha 31 de marzo de 1995 comparado con la misma fecha del año anterior, resultase superior al porcentaje del 3,5 por 100, no se abonará dicha diferencia, sea cual fuere, sin embargo, la base del cálculo salarial, antigüedad, pluses, etc., del siguiente convenio, es decir, el que se negociará con vigencia 1 de abril de 1995 a 31 de marzo de 1996, será el resultante de añadir a dichas tablas el porcentaje excedido en el IPC del 3,5 por 100.

REVISIÓN SALARIAL (BOP de 22 de enero de 1996)

Visto el contenido del acta suscrita el pasado 26 de octubre de 1995 por la Comisión negociadora del convenio colectivo del sector Confección en Piel, de la provincia de Valencia, formada por el Gremio de Peletería de la Comunidad Valencia y las centrales sindicales FITECA-CCOO y FIA-UGT, sobre prórroga del convenio publicado el 28 de octubre de 1994, número 256, suplemento cuarto, con las modificaciones contenidas en la misma; presentada en este organismo el 15 de noviembre y 4 de diciembre del corriente año; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y artículos 1 y 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, esta Dirección Territorial de Trabajo acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de convenios.

Segundo.- Ordenar su depósito en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

ACUERDOS

PRIMERO.- Incrementar la tabla salarial vigente, tras su actualización, la tabla de antigüedad y la de pluses en el 3,5 por 100.

SEGUNDO.- Establecer una cláusula de revisión salarial en el exceso del 3,5 por 100 del IPC resultante del período comprendido entre el 1 de abril de 1995 y el 31 de marzo de 1996.

Dicha revisión, caso de producirse, se abonará en un solo pago una vez se constate por las partes el incremento producido.

TERCERO. Duración.

La duración del convenio será de doce meses, comprendido del 1 de abril de 1995 al 31 de marzo de 1996.

CUARTO. Cláusula de inaplicación salarial.

Las empresas que acrediten documental y objetivamente situaciones de pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables, no les será de necesaria aplicación las tablas salariales pactadas en el presente convenio.

En tales casos la fijación del incremento del salario se adecuará en el ámbito de la empresa, previa negociación entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, enmarcando tal decisión dentro de un plan de viabilidad, en el que se fijará la actualización posterior de los salarios.

En ningún caso, en la fijación del incremento aplicable se podrá superar el porcentaje establecido como incremento de este convenio.

El abono de las diferencias dejadas de percibir se efectuará tan pronto se constate objetivamente que la empresa tiene superávit o beneficios en cantidad suficiente para cubrir dichas diferencias.

Las empresas que deseen acogerse a lo previsto en este artículo lo comunicarán a los representantes de los trabajadores en un plazo máximo de treinta días de la firma del presente convenio, acompañando los siguientes documentos:

Memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas y productivas que motivan la solicitud.

Documentación económica que consistirá en el balance y cuentas de resultados de los dos últimos ejercicios.

Previsiones de la empresa para el año en curso.

Medidas de carácter general y específicas que tengan previsto tomar para solucionar la situación:
Plan de viabilidad.

Desde ese momento se iniciará un período de treinta días de consulta y negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En ese proceso, necesariamente deberán participar, directamente, representantes de las organizaciones firmantes del convenio.

En el caso de finalizar con acuerdo se enviará a la Comisión Paritaria su acta para su conocimiento y control previa a su aplicación definitiva.

En el supuesto de desacuerdo, las partes voluntariamente podrán solicitar la mediación de la Comisión Paritaria, previa solicitud por escrito y remisión de toda la información.

Para el seguimiento del acuerdo se constituirá por la empresa y los representantes de los trabajadores de una Comisión de seguimiento y control que se reunirá como mínimo cada tres meses para evaluar el plan de futuro, viabilidad, y decidir sobre las medidas a tomar al respecto.

QUINTO.

Se adjuntan como Anexo las tablas salariales, tanto para el cálculo de la antigüedad como la tabla vigente desde el 1 de abril de 1995 al 31 de marzo de 1996.

SEXTO.

Se fija la cantidad de 13.277 ptas. mensuales en concepto de ayuda familiar, plus de transporte,

correspondiendo la cantidad de 6.638 a cada uno de estos conceptos extrasalariales, permaneciendo inalterado el resto de lo establecido en el artículo 20 del convenio.

SÉPTIMO.

El resto de artículos del convenio Confección de Piel publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia el 28 de octubre de 1994 quedarán prorrogados en los términos en que están durante la duración del presente convenio.

Ayuda familiar-plus transporte: 13.277 ptas.

TABLA SALARIAL PARA CÁLCULO DE LA ANTIGÜEDAD DE ABRIL DEL 95 A MARZO DEL 96.

Encargado o maestro: 102.800 ptas.

Patronista: 99.256 ptas.

Oficial cortador de primera: 95.709 ptas.

Oficial cortador de segunda: 85.076 ptas.

Oficial cortador de tercera: 77.954 ptas.

Maquinista especialista: 90.179 ptas.

Maquinista y forradora de primera: 85.076 ptas.

Maquinista y forradora de segunda: 79.758 ptas.

Maquinista y forradora de tercera: 74.702 ptas.

Peón y ayudante cortador: 71.206 ptas.

Aprendiz de 17 años: 49.627 ptas.

Aprendiz de 16 años: 46.084 ptas.

TABLA SALARIAL VIGENTE DESDE ABRIL DEL 95 A MARZO DEL 96.

Encargado o maestro: 123.861 ptas.

Patronista: 118.266 ptas.

Oficial cortador de primera: 114.083 ptas.

Oficial cortador de segunda: 101.552 ptas.

Oficial cortador de tercera: 93.198 ptas.

Maquinista especialista: 107.569 ptas.

Maquinista y forradora de primera: 101.552 ptas.

Maquinista y forradora de segunda: 95.768 ptas.

Maquinista y forradora de tercera: 89.323 ptas.

Peón y ayudante cortador: 85.207 ptas.

Aprendiz de 17 años: 59.774 ptas.

Aprendiz de 16 años: 55.599 ptas.

ANEXO I.

En caso de que el IPC resultante a fecha 31 de marzo de 1996 comparado con la misma fecha del año anterior, resultase superior al porcentaje del 3,5 por 100, se abonará dicha diferencia en un solo pago.