

Convenio Colectivo Ind. Fab. Imp. May. de Bolsos, Sombreros y Art. Similares de Fibras Vegetales... de Alicante

ÁREA	Alicante	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	03000045011982	ACTUALIZACIÓN	2011/08/30
VIGENCIA	2010/01/01 — 2012/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 165		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-ind-fab-imp-may-de-bolsos-sombreros-y-art-similares-de-fibras-vegetales-de-alicante/		

Resumen

Convenio Colectivo Ind. Fab. Imp. May. De Bolsos, Sombreros y Art. Similares De Fibras Vegetales....
Última actualización a: 30-08-2011 Vigencia de: 01-01-2010 a 31-12-2012. Duración TRES AÑOS.
Última publicación en BOP 165.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP n.º 165 - 30 agosto 2011)

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo provincial de INDUSTRIAS, FABRICANTES E IMPORTADORES MAYORISTAS DE BOLSOS, SOMBREROS Y ART. SIMILARES DE FIBRAS VEGETALES Y TELA -código convenio 03000045011982 -

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha de 18/08/2011, suscrito por las representaciones de la Asociación Provincial de Fabricantes e Importadores Mayoristas de bolsos, sombreros y artículos similares de fibras vegetales y tela de Alicante y de la C. S. Comisiones Obreras (CCOO.), y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los



Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/ 2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2.000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora y depósito del texto original del Convenio.

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

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS FABRICANTES E IMPORTADORES MAYORISTAS DE BOLSOS, SOMBREROS Y ARTICULOS SIMILARES DE FIBRAS VEGETALES Y TELA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE,

suscrito por las representaciones de la Asociación de Fabricantes de Bolsos, Sombreros y Artículos Similares de Fibras Vegetales y Tela; y la Federación Textil- Piel, Químicas y Afines (FITECA) de CC.OO. - P.V. - CORRESPONDIENTE AL AÑO 2010.

Artículo 1.º Ambito Territorial.

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en la provincia de Alicante.

Artículo 2.º Ambito Funcional.

El Convenio obliga a todas las empresas fabricantes e importadores mayoristas de bolsos, sombreros y artículos similares de fibras vegetales y tela.

Artículo 3.º Ambito Personal.

Comprende a la totalidad del personal de las Empresas incluidas en los ámbitos territorial y funcional.

Artículo 4.º Vigencia y duración.

La vigencia del Convenio comenzará el día 1º de Enero de 2.010 y su duración será hasta el 31 de Diciembre de 2.012, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.



Artículo 5.º Rescisión, Revisión y Prórroga.

La denuncia a efectos de rescisión o revisión del Convenio, deberá formalizarse por cualquiera de las partes, por escrito y por conducto reglamentario, con una antelación mínima de DOS MESES a la fecha del vencimiento del mismo. De no existir denuncia por ninguna de las partes, se aplicará, de manera inmediata, el Convenio Estatal de la Industria Textil.

Si denunciado el Convenio, las negociaciones de la Comisión Deliberadora se prorrogaran por un periodo que excediera de la vigencia del mismo, se entenderá prorrogada ésta, hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio, revisorio del anterior, las partes pactarán las fórmulas económicas que estimen oportunas para el periodo que medie entre la fecha de terminación de la vigencia del Convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo.

Artículo 6.º Absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos pactados, solo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel de éste.

En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas, incluida la fijación de salarios interprofesionales, efectuándose la comparación en forma global anual.

Las mejoras concedidas por este Convenio, podrán absorber los pluses o gratificaciones voluntarias concedidas por las empresas, en la cuantía necesaria para alcanzar los salarios del Convenio, respetándose, en todo caso, las diferencias que puedan existir, caso de ser mayor la mejora que hoy vienen disfrutando en cómputo anual.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en este Convenio.

Artículo 7.º Garantía «Ad Personam».

La situación económica o de otra índole referida a cada trabajador, será mantenida siempre que los pactos actualmente en vigor impliquen condición más benéfica para el trabajador, en relación con lo acordado en este Convenio.

Artículo 8.º

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación General Vigente.



Artículo 9.º Organización del Trabajo.

La dirección de la empresa deberá contar con el preceptivo informe de los representantes de los trabajadores, en cualquier sugerencia razonada que refuerce las soluciones o planteamientos socio-económicos de la empresa, y en todo cuanto se refiera a cualquier modificación, automatización, reconversión y modernización, así como para la reestructuración de secciones y variación de puestos de trabajo por mejora de métodos y, en general, cuanto pueda conducir a un mejor proceso tecnológico de la empresa.

Artículo 10.º Clasificación del personal, según su permanencia en la empresa.

Se clasificará del modo siguiente:

- a) - Personal Fijo: Es el que tras el periodo de prueba pasa a formar parte, por tiempo indefinido, y de forma definitiva, de la plantilla de la empresa.
- b) - Personal interino: Es el que sustituye a otro trabajador por ausencias, enfermedad, etc., causando baja definitiva en la empresa al reincorporarse el trabajador sustituido. En su contrato deberá figurar el nombre del sustituido y las causas de la sustitución.
- c) - Personal Eventual: Es el contratado para atender necesidades productivas, trabajos nuevos o extraordinarios, superiores a los normales. Atendiendo a las características y circunstancias temporales y estacionales en la actividad del sector, los contratos que se celebren para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de NUEVE MESES, continuos o alternos, dentro de un periodo de doce meses, transcurrido el cual el trabajador tendrá derecho a una indemnización del DIEZ POR CIENTO de sus emolumentos devengados, salvo que pasara a la condición de fijo.
- d) - Contrato de Trabajadores fijos discontinuos: Es aquel que se concierta expresamente para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa y se regulará por lo dispuesto en la legislación laboral vigente, y por lo establecido en este artículo:
 - 1) Se formalizará por escrito con indicación de los meses en los que pueda ser alta o baja, en base al ritmo histórico o previsible de la actividad de la empresa.

Las terminaciones periódicas del contrato, dentro de la jornada anual, se producirán mediante notificación escrita de la empresa.

2) Las empresas establecerán listas, por secciones y puestos de trabajo, de los trabajadores afectos a esta modalidad de contratación, al objeto de determinar el orden de llamamiento a los mismos a cada sección o puesto de trabajo, que se formalizará por escrito, con una antelación mínima de diez días.

En el caso de que el trabajador no acuda al llamamiento sin causa justa, se producirá la baja automática de aquél en las listas, extinguiéndose el contrato a todos los efectos.

De las listas y del escrito de llamamiento, se dará traslado a los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa.



3) La empresa comunicará por escrito la conclusión anual de la temporada.

En los meses que en el contrato se indique como reincorporación, la empresa deberá notificar al trabajador la fecha en que se producirá ésta o la no incorporación si careciese de pedidos, a fin de documentar la tramitación del procedimiento adecuado.

e) - Contrato de Formación: El contrato de formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado y se regirá por las siguientes reglas:

1) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años.

2) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, salvo en aquellos supuestos en los que dadas las peculiaridades del puesto de trabajo a desempeñar y siempre con el visto bueno de los representantes de los trabajadores, podrá tener una duración máxima de treinta meses.

3) La retribución de estos trabajadores será la que figura en las tablas salariales.

4) Los tiempos dedicados a la formación teórica deberán alternarse con los de trabajo efectivo, o concentrarse en periodos semanales, sin que el tiempo global correspondiente a la formación pueda ser inferior a un quince por ciento de la jornada máxima prevista en este convenio.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto de la formación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificado de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto de la formación. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

5) La formación teórica podrá impartirse:

- En el centro de trabajo.
- En los centros de formación creados por la empresa, por las organizaciones empresariales o por los sindicatos, o por estas organizaciones de manera mancomunada.
- En los centros públicos de formación o centros privados acreditados por las Administraciones Laborales Educativas.
- Centros de Enseñanza a distancia acreditados por las Administraciones Educativas o Laborales.

Las acciones de formación previstas en los apartados anteriores serán financiadas con cargo al Acuerdo tripartito de formación continua de los trabajadores ocupados.

A la finalización de éste contrato, el trabajador, caso de no pasar a la condición de fijo, tendrá derecho a una indemnización equivalente al diez por ciento de los haberes devengados durante su permanencia en la empresa.

f) Contrato en Prácticas: Se estará a lo que establezca en cada momento la legislación vigente.

Al igual que en el contrato de formación, el trabajador, a la finalización del contrato tendrá derecho a una



indemnización equivalente al diez por ciento de los haberes devengados durante el tiempo de trabajo en la empresa.

g) Contrato para obra o servicio determinado: A efectos de lo previsto en el artículo 15, 1, a) del Estatuto de los Trabajadores, se considerarán como trabajos o tareas con sustantividad propia a efectos de poder ser cubiertos con esta modalidad contractual, aquellos que con carácter excepcional, entendiéndose por tales los que no sean habituales o normales en la actividad productiva regular de la empresa, tengan que ser atendidos en una temporada o momento determinado.

Si dicho trabajo o tarea se incorporase en periodos posteriores a la actividad productiva habitual de la empresa, dejarán de tener el carácter de sustantividad propia a los efectos del presente contrato.

El resto de modalidades de contratación de duración determinada no previstas en el presente artículo, llevará aparejada a su finalización, de no pasar el contratado a formar parte de la plantilla, una indemnización equivalente a un día y medio de salario de convenio por mes trabajado.

La finalización de este tipo de contrato no conllevará la indemnización prevista en otras modalidades de contrato definidas anteriormente.

Artículo 11.º Clasificación del personal por la función que realiza.

El personal afectado por este Convenio, se clasificará en los siguientes grupos:

- a) Directivos
- b) Técnicos
- c) Administrativos
- d) Mercantiles
- e) Obreros
- f) Subalternos

A) PERSONAL DIRECTIVO.

Se consideran directivos quienes con responsabilidad de la producción, organización, administración o venta, realicen trabajos para los que se precisen especiales conocimientos, preparación y experiencia y ejerzan funciones de dirección, con jurisdicción sobre el personal. Quedan incluidos en este grupo: Director-Gerente; Director Técnico; Director Comercial y Administrador.

B) PERSONAL TECNICO.

Se consideran técnicos, quienes realicen trabajos para los que se necesiten preparación y especiales conocimientos y ejerzan funciones con responsabilidad sobre producción y organización. Se incluyen en este grupo: 1) Titulados: a) Titulados de Grado Superior (ingenieros, Licenciados, etc.); b) Titulados de Grado Medio (Ingenieros Técnicos, Graduados Sociales, Peritos, Ayudantes Técnicos, etc.); 2) No titulados: Encargado general, Encargado de Sección, Diseñador, Modelista- Patronista, Delineante o Dibujante.



C) PERSONAL ADMINISTRATIVO.

Quedan incluidos en el concepto general de empleados administrativos, cuantos en despachos, fábrica o almacén, realicen funciones reconocidas por la costumbre como propias de oficina, tales como: administración, contabilidad, correspondencia, estadística, control, informática, archivo, etc. - Se clasificarán en: Jefes Administrativos, Oficiales Administrativos, de primera, segunda y tercera, Auxiliares Administrativos, Telefonistas, Aspirantes Administrativos, mayores y menores de 18 años.

Se considerarán Aspirantes Administrativos, a los operarios que se inicien en las funciones administrativas

D) PERSONAL MERCANTIL.

Queda comprendido en este concepto, el personal que directa o indirectamente ejerce funciones de compraventa o distribución. Se clasificarán en: Jefe de Compras y Ventas; Viajantes; Corredores de Plaza; Encargado de Almacén; Auxiliar de Almacén; Conductor de primera; Conductor de segunda; Conductor - Repartidor.

E) PERSONAL OBRERO.

Se estimarán como obreros los hombres o mujeres que, a las órdenes del personal directivo o técnico, realicen los distintos trabajos y labores propias del proceso de producción que le son encomendados.

Se clasificarán en las siguientes categorías: Embalador; Ayudante de Embalador; Cortador de Rejón; Cortador a máquina; Ayudante de Cortador; Repasador; Planchador de primera; Planchador de segunda; Ayudante de Planchador; Colocador de adornos y herrajes; Troquelador de 1ª; Troquelador de 2ª; Aprestador; Confeccionista de 1ª; Confeccionista de 2ª; Confeccionista de 3ª; Marcador; Recortador; Recortador; Ayudante; Sub-Ayudante; Peón.

F) PERSONAL SUBALTERNO.

Son los trabajadores que sin ser obreros ni empleados, desempeñan funciones para las que no se requieren más cultura que la acreditada por el certificado de Enseñanza General Básica, y solo posean responsabilidad elemental. Se hallan dentro de este grupo: Listeros; Ordenanzas; Porteros; Vigilantes; Personal de Limpieza; Botones o Recaderos.

Artículo 12.º Periodo de Prueba.

Todos los trabajadores que sean contratados por las empresas a quienes afecta este Convenio, quedarán sujetos a los siguientes periodo de prueba:

Personal directivo: Cuatro meses.

Personal Técnico: Tres meses.

Personal Administrativo y Mercantil: Un mes.

Personal obrero y subalterno: Dos semanas.



Artículo 13.º

Cada trabajador desarrollará habitualmente las tareas propias de su categoría, pero si en un momento determinado, bien porque no tengan trabajo en aquélla o bien porque las necesidades del servicio lo demanden, vendrán obligados a realizar los trabajos de ayuda que precisen otras secciones, siempre que no tengan carácter de continuidad.

Artículo 14.º Jornada.

Se establece una jornada anual de 1.792 horas, que se realizarán de lunes a viernes y que las empresas y trabajadores, de mutuo acuerdo y respetando los máximos establecidos por la Ley, podrán distribuir como consideren pertinente, ajustándolas a las necesidades temporales de producción.

De realizarse jornada continuada, que exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma, de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considera tiempo efectivo de trabajo, si la jornada superase las siete horas.

Artículo 15.º Vacaciones.

El periodo anual de vacaciones será de TREINTA DIAS naturales para todo el personal.

Se disfrutarán en las fechas que fijen de mutuo acuerdo empresa y trabajadores, supeditándolo a las exigencias de fabricación que tenga la empresa y, preferentemente, en los meses de Julio y Agosto. Este periodo podrá ser fraccionado de común acuerdo entre empresa y trabajadores.

El calendario de disfrute de las vacaciones se fijará por empresa y trabajadores en los tres primeros meses del año.

Las vacaciones serán retribuidas, calculándose en base al promedio del salario realmente percibido en los tres meses anteriores a la fecha del disfrute de aquellas.

Artículo 16.º Licencias.

Todos los trabajadores, por las causas que a continuación se indican, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) 15 días naturales, en caso de matrimonio.
- b) 3 días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos. Si tuviera que desplazarse a localidad distinta de su residencia podrá ampliarse este permiso en dos días más, previa justificación de la necesidad de disponer de ellos.
- c) 2 días en caso de nacimiento de un hijo, pudiéndose ampliar esta licencia en dos días más, al igual y por las mismas causas que en el caso anterior.



- d) 2 días en caso de fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos o padres políticos, que se podrán ampliar en dos días más, caso de desplazamiento, como en los casos anteriores.
- e) 3 días en caso de enfermedad grave y un día más, caso de enfermedad muy grave, de padres, hijos, o conyuge, previa justificación acreditada por certificado médico. Podrá ampliarse en dos días más, como en los casos anteriores.
- f) Los trabajadores dispondrán del tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Un día de libre disposición, que el trabajador comunicará la empresa con quince días de antelación.

Artículo 17.º Licencias no retribuidas.

El trabajador que tenga a su cuidado algún menor de ocho años o un disminuido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de al menos un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente. Este derecho solo podrá ser ejercido por uno de los conyuges.

Artículo 18.º Excedencias.

Los trabajadores fijos, con un año de servicio al menos, podrán solicitar excedencia voluntaria por un periodo no inferior a dos años, ni superior a cinco. La excedencia deberá solicitarse al menos con tres meses de antelación, y el reingreso, en el plazo de treinta días naturales siguientes a la finalización de aquélla. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso, caso de que haya vacante de igual o similar categoría a la suya.

Artículo 19.º Asistencia a clínicas y consultorios.

No dará lugar a pérdida de retribución para los trabajadores, la asistencia, por tiempo indispensable, debidamente justificada, durante la jornada de trabajo, a consultorios o clínicas de la Seguridad Social, siempre que los mismos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan acudir a ella fuera de la jornada laboral y que además se justifique plenamente. Si el tiempo empleado superase la media jornada, la empresa solo pagará ésta.

Artículo 20.º Salario Base.

Las retribuciones pactadas son las que se contienen en las tablas salariales anexas al presente Convenio, iniciando su vigencia el día 1º de Enero de 2.010.

En el año 2011, el salario será el resultante de aplicar el 1% de aumento, sobre la tabla salarial vigente el



31-12-2010, con carecer retroactivo al 01-01-2011. La tabla con el 1% aplicado figura como anexo al convenio. Al finalizar el 2011 y tan pronto se conozca el IPC oficial de este año, se practicará la revisión salarial por el exceso del IPC sobre el 0'60%, con efectos retroactivos desde e.01- 01.2011.

Practicada la revisión salarial a que se refiere el párrafo anterior, se aplicará el incremento de un 1%, con efectos 01- 01-2012.

Tan pronto se conozca el IPC oficial del 2012, se practicará la revisión salarial por el exceso del IPC sobre el 0'60% con efectos retroactivos desde 01-01-2012. El importe de dicha revisión se hará efectivo antes del 31-03-2013.

Artículo 21.º Plus de Asistencia y Puntualidad.

Este Plus se percibirá por día efectivamente trabajado y cuando se cumplan ambos requisitos, siendo su importe el especificado, para cada categoría, en el Anexo del Conveni, estando sujeto al porcentaje de incremento que sufra el salario base.

Con respecto a las faltas injustificadas de puntualidad, existirá un margen de cortesía de hasta cinco minutos, siempre que no haya reincidencia en el periodo semanal.

Artículo 22.º Plus de Antigüedad.

Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio en la empresa, consistirán en CINCO QUINQUENIOS calculados al CINCO POR CIENTO sobre los salarios base del anexo de este Convenio.

Artículo 23.º Participación en beneficios.

Todos los trabajadores recibirán por este concepto el DIEZ POR CIENTO de los salarios base indicados en el Anexo del Convenio, más antigüedad.

Artículo 24.º Gratificaciones Extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán DOS gratificaciones extraordinarias, de treinta días, cada una de ellas, que se abonarán en la primera semana de Julio y en la tercera de Diciembre.

El cálculo de las mismas se realizará sobre los salarios base indicados en el Anexo de este Convenio, incrementados con el Plus de antigüedad.

Artículo 25.º Dietas.

La cuantía de las dietas será de 50 euros por dieta completa; y 25 euros, por media dieta. Las empresas que



paguen a sus trabajadores la totalidad de los gastos, en sus desplazamientos, no vendrán obligadas al pago de dietas.

Artículo 26.º Plus de Transporte y Prendas de Trabajo.

Al objeto de compensar a los trabajadores los gastos que realizan en sus desplazamientos, de su domicilio al centro de trabajo, al hacer uso de vehículos propios, así como para que hagan frente al pago de las prendas de trabajo, la empresa abonará, mensualmente, la cantidad de 60 euros, a los trabajadores mayores de 18 años, y 40 euros a los menores de dicha edad, ya que usan vehículos de menor consumo.

Este Plus comprende todos los desplazamientos que se realicen hasta dos kilómetros. Cuando exceda de esta distancia se pagará el kilometraje, en lo que sobrepase a razón de 0´20 euros kilómetro, salvo que la empresa tenga establecido un servicio de transporte.

Artículo 27.º Complementos salariales en caso de I.L.T. por enfermedad y accidente de trabajo.

En caso de enfermedad, las empresas complementarían hasta el cien por cien del salario, las prestaciones que el trabajador reciba de la Seguridad Social, a partir del 13º día de la baja. En el caso de que precise hospitalización, se pagará desde el día en que se produzca ésta.

Las empresas complementarían hasta el cien por cien del salario las prestaciones que reciba el trabajador de la Seguridad Social, en los casos de baja por accidente de trabajo, a partir del primer día.

Las empresas pagarán el 50% del salario los tres primeros días de baja por enfermedad y solo una vez al año.

Artículo 28.º Seguro Extraprofesional.

Las empresas afectadas por este Convenio concertarán un Seguro Individual Colectivo para sus trabajadores para que, en caso de accidente sufrido fuera de las horas de trabajo y que no tenga la consideración de «in itinere», puedan percibir las cantidades siguientes:

- a) En caso de Invalidez Permanente: 23.000 Euros
- b) En caso de Muerte: 20.000 Euros

Artículo 29.º Fallecimiento del Trabajador.

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa abonará a su viuda/o, hijos o familiares a su cargo, el importe de una mensualidad. El mismo criterio se aplicará a los solteros con familiares a su cargo.



Artículo 30.º Seguridad e Higiene.

Todas las empresas vienen obligadas a cumplir cuanto determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por ello, las empresas pondrán a disposición de los trabajadores, las prendas, equipos y medidas adecuadas para la debida seguridad en el trabajo, así como la totalidad de las condiciones exigidas para la salud e higiene de los trabajadores.

Las empresas exigirán de sus trabajadores la obligada utilización de las prendas de seguridad, siendo considerada como falta grave la negativa a su uso por parte del trabajador y como falta muy grave, en caso de reincidencia.

Las empresas a las que se les declare alguno de sus trabajos como tóxicos o penosos, dispondrán de dos meses a partir de la fecha de la resolución para dotar al personal afectado de los medios de protección adecuada.

Artículo 31.º Delegado de Prevención.

Los Delegados de Prevención serán elegidos según la legislación vigente y en base al número de trabajadores de la empresa, prestándoles ésta toda la ayuda que precisen para el cumplimiento de su función.

Artículo 32.º Funciones del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como órganos representativos de los trabajadores de la empresa, tienen como fundamental misión la defensa de los intereses de aquéllos, así como la negociación y representación de los mismos ante el empresario y ante la administración.

Artículo 33.º Garantía de los representantes de los trabajadores.

Los miembros elegidos en cada empresa por los trabajadores para la representación y defensa de sus intereses, dispondrán del crédito de horas semanales o mensuales retribuidas que establece la legislación vigente sobre la materia, si bien, en las empresas de más de quince trabajadores fijos, el crédito horario mensual será de 20 horas retribuidas que establece la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 34.º Secciones Sindicales.

Las Centrales Sindicales implantadas a nivel nacional, podrán constituir en la empresa secciones sindicales, siempre que reúnan los requisitos siguientes:

- a) Empresas hasta 10 trabajadores, que tengan, al menos, tres afiliados.
- b) Empresas entre 11 y 20 trabajadores, que tengan, al menos, 6 afiliados.
- c) Empresas de 20 o más trabajadores, que tengan, como mínimo, diez afiliados.



A efectos del número de trabajadores, se incluirán los eventuales e interinos. Para el computo del número de trabajadores, se estará a los máximos habidos durante el año.

Las secciones sindicales representarán los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de la empresa, para lo que nombrarán entre aquellos a un representante para comunicarse con ésta.

La persona designada según lo previsto en el párrafo anterior, tendrá una reserva de horas, mensualmente, en número de diez, sin derecho a retribución, para atender asuntos propios de sus funciones, y siempre que la empresa tenga más de veinte trabajadores.

El uso del derecho anterior deberá ser comunicado a la empresa con veinticuatro horas de antelación, para que ésta pueda realizar las pertinentes sustituciones.

La Central Sindical otorgará al elegido una credencial que justifique ante la dirección de la empresa dicha calidad.

Se presumirá dicho carácter hasta tanto la Central Sindical no comunique por escrito la revocación del mismo.

Para el cobro de cuotas de los afiliados a las Centrales Sindicales, se podrán utilizar los servicios administrativos de la empresa, que vendrá obligada a descontarles del salario del mes, según detalle que le facilite la Central Sindical, y que se halle refrendado por escrito por parte de cada trabajador.

En los distintos centros de trabajo se pondrá a disposición de los representantes sindicales un tablón de anuncios, que podrá ser utilizado para fijar comunicaciones o información de contenido sindical o de interés específico de la empresa.

Artículo 35.º Derecho de reunión.

Las empresas reconocen el derecho de reunión de los trabajadores de su empresa, en los siguientes términos:

- a) Que se traten exclusivamente asuntos laborales y sindicales, relacionados con la propia empresa.
- b) Que se lleve a cabo fuera de la jornada laboral.
- c) Que si se pretendiera que a dichas reuniones asistieran personas ajenas a la empresa, se solicite el oportuno permiso a la dirección de ésta, que será libre de concederlo o no.
- d) Que a «sensu contrario», podrán asistir técnicos y asesores de las Centrales Sindicales.
- e) La celebración de estas reuniones se comunicará a la empresa con tres días de antelación, expresando el objeto de la reunión y nombre de los asesores o técnicos que hayan de asistir.
- f) No se permitirán más de dos reuniones al mes, salvo circunstancias extraordinarias, y aquellas se celebrarán en el local que designe la empresa, dentro del centro de trabajo.

Artículo 36.º Clausula de inaplicación del régimen retributivo.

En este tema las partes se someten a lo previsto en la Legislación Vigente.



Artículo 37º. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria de representantes de las partes negociadoras, para las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio, a la que se someterán las partes, ineludiblemente, en primera instancia.

Esta Comisión estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y otros tantos de los empresarios. Ambas partes podrán designar sus asesores respectivos, que actuarán con voz, pero sin voto.

Artículo 38.º Funciones de la Comisión Paritaria.

A la Comisión Paritaria se le atribuyen las siguientes funciones:

- a) - Entender con carácter general de las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- b) - Cuantas funciones le resulten expresamente atribuidas en este Convenio, excepto la de modificar el texto articulado del mismo, cuya competencia es exclusiva de la Comisión Negociadora.
- c) - Dicha Comisión deberá tratar de la vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio y de cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del mismo.

Artículo 39.º Procedimiento de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria, que deberá emitir informe en el periodo de DIEZ DIAS, actuará a instancia de cualquiera de las partes legitimadas por el 37 de este Convenio.

Para que la Comisión Paritaria pueda tomar acuerdos válidos se requerirá el voto favorable de la mitad más uno de todos sus componentes. En caso de que la Comisión Paritaria no llegara a alcanzar acuerdos, las partes podrán realizar los actos que legalmente crean convenientes.

Ambas partes suscriben el V acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana, de 02-06-2010 .

Con dicha aceptación, las partes se comprometen a que cualquier conflicto colectivo que pueda surgir en el ámbito de aplicación de este Convenio, sea resuelto mediante los mecanismos que la resolución anteriormente citada tiene establecidos.

La Comisión Paritaria se reunirá en el mes de Febrero de los años 2012 y 2013, al objeto de revisar las Tablas Salariales, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio.

CLÁUSULAS FINALES.

Primera.- La representación empresarial se compromete a recomendar a sus representados, el pago de los



salarios establecidos en el presente Convenio, desde la semana siguiente a la firma del mismo.

En cuanto a las diferencias acumuladas, las empresas deberán realizar el pago dentro de los treinta días siguientes a la publicación del texto del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, y su no cumplimiento dará origen a un recargo del diez por ciento de lo adeudado en concepto de interés por mora, de acuerdo con el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Segunda.- La Comisión Negociadora, ha estudiado las medidas de igualdad, a que se refiere la L.O.- 307.-

Tercera.- La Comisión Negociadora ha estado integrada por representantes de la Asociación Provincial de Fabricantes e Importadores Mayoristas de Bolsos, Sombreros y Artículos Similares de Fibras Vegetales y Tela, y representantes de CC.OO., por las personas que se citan a continuación:

D. PASCUAL MIRALLES PERIS, con D.N.I. nº 19.969.904-H, Gerente de la Empresa Manufacturas Miralles S.A., de Pedreguer.

D. FRANCISCO JAVIER FELIU SALVA, CON D.N.I. Nº 28.991.=52-n, Administrador de la Empresa Gabriel Feliu Pedro S.L., de Gata de Gorgos.

D. JOAN DE DEU FORNES PEREZ, con D.N.I. Nº 25.119.828-X, de CC.OO.

D. JOSE TORREGROSA BOTELLA, con D.N.I. nº 74.208.726-P, de CC.OO.

Denia, diecinueve de Mayo de dos mil once

Fdo: Pascual Miralles Peris.

Fdo: Franº Javier Feliu Salvá

Fdo: Joan de Deu Fornés Pérez.

Fdo: José Torregrosa Botella

ANEXO.- Tablas salariales.



TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2010 - PERSONAL DE RETRIBUCIÓN MENSUAL

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS AS.Y PUNT. (DIA EFC.TRAB.)
DIRECTOR - GERENTE	1.384'31	2'52
ENCARGADO GENERAL	1.108'46	2'52
DIRECTOR TÉCNICO	1.315'63	2'52
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.246'72	2'52
TITULADO GRADO MEDIO	1.048'54	2'52
TITULADO ENSEÑANZA MEDIA	916'49	2'52
DISEÑADOR	1.112'36	2'52
MODELISTA-PATRONISTA	1.073'95	2'52
JEFE DE COMPRAS Y DE VENTAS	1.143'17	2'52
VIAJANTE	977'06	2'52
JEFE ADMINISTRATIVO	1.048'55	2'52
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	970'45	2'52
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	892'16	2'52
OFICIAL 3º ADMINISTRATIVO	769'77	2'19
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	700'75	2'19
TELEFONISTA	654'64	1'88
DELINEANTE O DIBUJANTE	885'16	2'52
ENCARGADO DE SECCIÓN	885'16	2'52
ENCARGADO DE ALMACÉN	885'16	2'52
CORREDOR DE PLAZA	900'13	2'52
AUXILIAR DE ALMACÉN	700'40	2'19
MOZO DE ALMACÉN	654'65	1'88
CONDUCTOR DE 1º	885'16	2'52
CONDUCTOR DE 2º	783'73	2'52
CONDUCTOR-REPARTIDOR	713'20	2'19
ASPIRANTE ADMVO. MAYOR 18 AÑOS	604'33	1'38
ASPIRANTE ADMVO.MENOR 18 AÑOS	584'01	0'44



TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2010 (PERSONAL DE RETRIBUCIÓN DIARIA)

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLÙS AS. Y PUNT. (DIA EFCT. TRAB.)
EMBALADOR	23´79	2´52
AYUDANTE DE EMBALADOR	23´38	2´19
CORTADOR	23´79	2´52
AYUDANTE DE CORTADOR	23´38	2´19
REPASADOR	23´79	2´52
PLANCHADOR DE 1ª	23´79	2´52
PLANCHADOR DE 2ª	23´55	2´52
AYUDANTE DE PLANCHADOR	23´38	2´19
COLOCADOR ADORNOS Y HERRAJES	23´55	2´52
TROQUELADOR DE 1ª	23´79	2´52
TROQUELADOR DE 2ª	23´55	2´52
APRESTADOR	23´55	2´52
CONFECCIONISTA DE 1ª	23´79	2´52
CONFECCIONISTA DE 2ª	23´55	2´52
CONFECCIONISTA DE 3ª	23´38	2´19
MARCADOR	23´38	2´19
RECORTADOR	23´38	2´19
AYUDANTE	23´07	1´88
SUB-AYUDANTE MAYOR 18 AÑOS	21´30	2´34
SUB-AYUDANTE MENOR 18 AÑOS	19´46	0´44
PEÓN, VIGILANTE Y MUJER LIMPIEZA	23´07	1´88
LISTERO, ORDENANZA, PORTERO	23´07	1´88
BOTONES O RECADERO 17 AÑOS	19´46	0´44
BOTONES O RECADERO 16 AÑOS	19´46	0´12
CONTRATO FORMACIÓN 2ª AÑO	19´46	0´44
CONTRATO FORMACIÓN 1ª AÑO	19´46	0´12



TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2011 (PERSONAL DE RETRIBUCIÓN MENSUAL)

PLÚS ASIST., Y PUNT.

(DIA EFCCT.TRAB.)

CATEGORÍA	SALARIO BASE	
DIRECTOR-GERENTE	1.398´15	2´55
ENCARGADO GENERAL	1.119´54	2´55
DIRECTOR TÉCNICO	1.328´79	2´55
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.259´19	2´55
TITULADO GRADO MEDIO	1.059´03	2´55
TITULADO ENSEÑANZA MEDIA	925´65	2´55
DISEÑADOR	1.123´48	2´55
MODELISTA-PATRONISTA	1.084´69	2´55
JEFE DE COMPRAS Y VENTAS	1.154´60	2´55
VIAJANTE	986´83	2´55
JEFE ADMINISTRATIVO	1.059´04	2´55
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	980´25	2´55
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	901´08	2´55
OFICIAL 3ª ADMINISTRATIVO	777´49	2´21
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	707´75	2´21
TELEFONISTA	661´19	1´90
DELINEANTE O DIBUJANTE	894´01	2´55
ENCARGADO DE SECCIÓN	894´01	2´55
ENCARGADO DE ALMACÉN	894´01	2´55
CORREDOR DE PLAZA	909´13	2´55
AUXILIAR DE ALMACÉN	707´00	2´21
MOZO DE ALMACÉN	661´20	1´90
CONDUCTOR DE 1ª	894´01	2´55
CONDUCTOR DE 2ª	791´57	2´55
CONDUCTOR-REPARTIDOR	720´33	2´21
ASPIRANTE ADM MAYOR 18 AÑOS	611´00	1´39
ASPIRANTE ADMVO. MENOR 18 AÑOS	589´85	0´45



TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2011 (PERSONAL DE RETRIBUCIÓN DIARIA)

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLÚS ASIST.Y PUNT. (DIA EFACT.TRAB.)
EMBALADOR	24´03	2´55
AYUDANTE DE EMBALADOR	23´61	2´21
CORTADOR	24´03	2´55
AYUDANTE DE CORTADOR	23´61	2´21
REPASADOR	24´03	2´55
PLANCHADOR DE 1ª	24´03	2´55
PLANCHADOR DE 2ª	23´79	2´55
AYUDANTE DE PLANCHADOR	23´61	2´21
COLOCADOR DE ADORNOS Y HERRAJES	23´79	2´55
TROQUELADOR DE 1ª	24´03	2´55
TROQUELADOR DE 2ª	23´79	2´55
APRESTADOR	23´79	2´55
CONFECCIONISTA DE 1ª	24´03	2´55
CONFECCIONISTA DE 2ª	23´79	2´55
CONFECCIONISTA DE 3ª	23´61	2´21
MARCADOR	23´61	2´21
RECORTADOR	23´61	2´21
AYUDANTE	23´30	1´90
SUB-AYUDANTE MAYOR 18 AÑOS	21´51	2´36
SUB-AYUDANTE MENOR 18 AÑOS	19´65	0´45
PEÓN, VIGILANTE, MUJER LIMPIEZA	23´30	1´90
LISTERO, ORDENANZA, PORTERO	23´30	1´90
BOTONES O RECADERO 17 AÑOS	19´65	0´45
BOTONES O RECADERO 16 AÑOS	19´65	0´12
CONTRATO FORMACIÓN 2ª AÑO	19´65	0´45
CONTRATO FORMACIÓN 1ª AÑO	19´65	0´12

Denia, 19 de Mayo de 2.011

Alicante a veinticuatro de agosto de dos mil once.

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE EMPLEO Y TRABAJO, Ramón Rocamora Jover.