

Convenio Colectivo Industria de Marroquinería y Afines de Castellón

ÁREA	Castellón	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	80000565012003	ACTUALIZACIÓN	2017/12/05
VIGENCIA	2017/01/01 — 2018/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	DOCV 8184 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industria-de-marroquineria-y-afines-de-castellon/		

Resumen

Convenio Colectivo Industria De Marroquinería y Afines. Última actualización a: 05-12-2017 Vigencia de: 01-01-2017 a 31-12-2018. Duración DOS AÑOS. Última publicación en DOCV 8184 del tipo: CONVENIO.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOCV núm. 8184 de 05.12.2017)

RESOLUCIÓN de 16 de octubre de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del texto del XXXII Convenio colectivo del sector de la industria de marroquinería y afines de Castellón y Valencia (código 80000565012003).

Visto el texto del XXXII Convenio colectivo del sector de la industria de marroquinería y afines de Castellón y Valencia, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de ASEMA (Asociación de Empresarios de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia), y, de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT-FICA y CCOO Industria, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo,



sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana; en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

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

Segundo

Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

València, 16 de octubre de 2017.- El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

TRIGESIMOSEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA DE LA MARROQUINERÍA Y AFINES DE LAS PROVINCIAS DE CASTELLÓN Y VALENCIA

Convenio colectivo número XXXII (1 enero 2017 al 31 diciembre 2018)

Texto del trigésimo segundo Convenio colectivo de trabajo para la provincia de Valencia y Castellón, de las industrias de cueros repujados, marroquinería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionería y artículos de deporte, artículos de viaje y botería, abreviadamente «marroquinería y afines», aprobado y firmado por las siguientes organizaciones:

- UGT
- FICA (Unión General de Trabajadores
- Federación Industria, Construcción y Agro.)
- CCOO
- INDUSTRIA (Comisiones Obreras
- Industria).
- ASEMA (Asociación de Empresarios de Marroquinería y Afines de Valencia)

CAPÍTULO I.- Normas generales



Sección primera.- Ámbitos territorial, funcional y personal

Artículo 1. Ámbito territorial

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

Artículo 2. Ámbito funcional

El convenio obliga a todas las empresas, trabajadores y trabajadoras de cueros repujados, marroquinería y estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionería, talabartería y artículos de deporte, artículos de viaje y botería, fabricación de bolsos, cordobanes, objetos complementarios, albardonería y látigos. Quedan englobados tanto fabricantes, como distribuidores, mayoristas, importadores y cualquier actividad comercial en cuya mediación queden comprendidos alguno de los productos comprendidos en el párrafo anterior, quedando excluido el comercio minorista o de venta exclusiva al consumidor final.

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

Artículo 3. Obligación total

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

Artículo 4. Ámbito personal

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

Sección segunda.- Compensación, absorbibilidad y garantía personal



Artículo 5. Naturaleza de las condiciones pactadas

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

Artículo 6. Compensación

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

Artículo 7. Absorbibilidad

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes, con anterioridad al convenio, superan el nivel total de los establecidos en el mismo. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio.

Artículo 8. Garantía personal

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

Sección tercera.- Vigencia, duración, recisión y revisión; clausula de descuelgue salarial

Artículo 9. Vigencia

El presente convenio con independencia de la fecha de su publicación en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana surtirá plenos efectos y tendrá vigencia con efectos retroactivos desde la fecha 1 de enero del año 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 10. Duración e incremento salarial

La duración de este convenio será de dos años de vigencia, referida al período comprendido entre el 1 de enero



del año 2.017 al 31 de diciembre del año 2.018, comprendiendo todo el año natural del 2017 y del 2018.

Revisión salarial

Año 2017:

1.º) El incremento salarial pactado para el año 2017 es del 1,5 % (un uno con cincuenta por ciento) sobre el concepto salarial «salario base» establecido en el convenio en su artículo 19º. Este incremento ya aparece reflejado en las tablas salariales anexas al presente texto.

2.º) Se establece una cláusula de revisión salarial respecto al concepto «salario base» regulado en el artículo 19º del convenio que resultará de aplicación al final del ejercicio 2017 y que consiste y se concreta de la forma siguiente:

Si la inflación en el año 2017 conforme a los datos de IPC suministrados por el INE fuese superior al incremento salarial pactado del 1,5 %, se incrementará el salario base en el porcentaje de exceso y la cantidad resultante se abonará con carácter retroactivo por la empresa a los trabajadores en el plazo de un mes desde la publicación de las nuevas tablas salariales y dicho incremento se aplicará sobre las tablas salariales que estarán vigentes en el 2018 complementariamente al incremento salarial pactado en este convenio.

Si la inflación en el año 2017 conforme a los datos de IPC suministrados por el INE fuese inferior al incremento salarial pactado del 1,5 %, los trabajadores no tendrán que restituir retribución salarial alguna, pero el porcentaje resultante de la diferencia entre el 1,5 % y la inflación de 2017, reducirá el incremento salarial pactado para el año 2018. En este supuesto, se partirá el año 2018 de las tablas salariales aprobadas en este convenio para el ejercicio 2017.

3.º) El concepto salarial «incentivo o plus de actividad» establecido en el artículo 23º del texto legal, que se aplicará en el año 2017, tiene un incremento del 0,8 %, con carácter retroactivo a uno de enero 2017 y el mismo ya se encuentra aplicado en la columna salarial que se reproduce en la tabla anexa.

4.º) El concepto salarial «antigüedad» establecido en el artículo 20º, que se aplicarán en el año 2017, no tendrá incremento alguno, manteniéndose íntegramente la columna salarial del año anterior, que se reproduce en la tabla anexa.

Año 2018:

1.º) El incremento salarial pactado para el año 2018 es del 1,5 % (un uno con cincuenta por ciento) sobre el concepto salarial «salario base» establecido en el convenio en su artículo 19º.

2.º) Se establece una cláusula de revisión salarial respecto al concepto «salario base» regulado en el artículo 19º del convenio que resultará de aplicación finalizado el ejercicio 2018 y que consiste y se concreta de la forma siguiente:

Si la inflación en el año 2018 conforme a los datos de IPC suministrados por el INE fuese superior al incremento salarial pactado del 1,5 %, se incrementará el salario base en el porcentaje de exceso y la cantidad resultante se abonará con carácter retroactivo por la empresa a los trabajadores en el plazo de un mes desde la publicación de las nuevas tablas salariales y dicho incremento se aplicará sobre las tablas salariales que estarán vigentes en el 2019.

Si la inflación en el año 2018 conforme a los datos de IPC suministrados por el INE fuese inferior al incremento salarial pactado del 1,5 %, los trabajadores no tendrán que restituir retribución salarial alguna, pero el porcentaje resultante de la diferencia entre el 1,5 % y la inflación de 2018, reducirá el incremento salarial que pudiera pactarse para el año 2019. En este supuesto, se partirá el año 2019 de las tablas salariales que se aprobaran para el ejercicio 2018.

3.º) El concepto salarial «incentivo o plus de actividad» establecido en el artículo 23º del texto legal, que se aplicará en el año 2018, tendrá un incremento del 0,8 %.

4.º) El concepto salarial «antigüedad» establecido en el art. 20º, que se aplicarán en el año 2018, no tendrá incremento alguno, manteniéndose íntegramente la columna salarial del año anterior, que se reproduce en la tabla anexa.

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

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

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

Para el trámite del periodo de consultas, en el supuesto de no existir representación legal de los trabajadores en la empresa, esta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del presente convenio colectivo, salvo que los trabajadores decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme previene el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

En caso de desacuerdo a la finalización del periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para



pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Si la comisión paritaria del convenio no alcanzara un acuerdo con el voto favorable de la mayoría de sus miembros, las partes y para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas, podrán someter las mismas a la mediación o al arbitraje vinculante. Será la propia comisión paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, remitirá las actuaciones y documentación correspondiente al Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL) (procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el DOCV 08.07.2010).

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

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

Artículo 12. Denuncia del convenio

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

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

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

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

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

Sección cuarta.- Vinculación a la totalidad

Artículo 13. Vinculación a la totalidad

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

Sección quinta.- Comisión paritaria

Artículo 14. Creación de la comisión paritaria

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

- 1.ª. Interpretación en la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- 2.ª. Mediación en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven en la interpretación o aplicación del convenio, además de los supuestos previstos concretamente en el texto del mismo.
- 3.ª. Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo en la comisión, se elaborará preceptivamente un informe que se someterá a los procedimientos establecidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 26.07.2005), sus prórrogas o sus posibles modificaciones, suscrito por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Región Valenciana (CIERVAL), por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEV), la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CC.OO-PV).
- 4.ª. Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- 5.ª. Estudio de la evolución de las relaciones laborales entre las partes contratantes.
- 6.ª. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
- 7ª. Mediación en la resolución de discrepancias en la aplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- 8ª. Aquellas otras que le sean conferidas por disposición legal.

Funcionamiento de la comisión

- 1.º. La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las organizaciones representadas, dentro de los primeros cinco días de cada mes, y en el lugar designado como su domicilio, poniéndose las partes de acuerdo sobre el día y la hora en que deberá celebrarse la reunión.
- 2.º. La sede de la citada comisión se establece en los locales de la asociación empresarial del sector, sita en València, en la calle Uruguay, núm. 11; despacho núm. 206, con independencia de que las partes de forma

extraordinaria decidan realizar las reuniones en otros locales previamente concertados.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 15. Solución extrajudicial de conflictos

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

CAPÍTULO II.- Régimen de trabajo



Sección primera.- Organización del trabajo

Artículo 16. Facultades de la empresa

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

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

- A. La exigencia de la actividad normal y consecuentemente, del rendimiento mínimo establecido.
- B. La adjudicación de las máquinas, herramientas y demás elementos necesarios para el desarrollo de la actividad del trabajador y la trabajadora.
- C. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.
- D. La vigilancia sobre la atención y limpieza de la maquinaria, que deberá llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo.
- E. Efectuar, durante el período de organización del trabajo, las modificaciones en los métodos del mismo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones de las máquinas y de los materiales, que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate.
- F. La movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, respetando el salario profesional alcanzado, sin perjuicio de su formación profesional y del necesario período de adaptación.
- G. Durante el período de adaptación, cuando este sea necesario, se respetará al trabajador o trabajadora trasladada, el salario profesional más los incentivos que pudiera seguir percibiendo en su anterior puesto de trabajo.
- H. Durante el plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de finalización del período de adaptación, cuando este proceda, se respetarán al trabajador y a la trabajadora las tarifas de incentivos de su puesto de procedencia, cuando dichas tarifas sean superiores a las que rijan en su nuevo puesto.
- I. La implantación de un sistema de remuneración por incentivo, si se aplicara solo a una o varias secciones, también serán de aplicación para aquellas otras que experimenten, como consecuencia, un aumento de su carga de trabajo por encima de la actividad normal.
- J. Se adaptarán las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas, a las nuevas condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambio de materiales, máquinas, o condiciones técnicas de las mismas.
- K. Establecer la fórmula que se estime más idónea para el cálculo de retribuciones.
- L. Determinar el sistema a seguir para obtener rendimientos superiores al normal que es, a nivel de empresa, el



mínimo exigible.

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

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

N. Prohibir terminantemente a sus productores la realización de obra o trabajo por cuenta ajena o propia, si los mismos son los propios de las actividades afectadas por el convenio, por cuanto ello supondría acto de concurrencia ilícita en cualquiera de los dos supuestos.

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

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

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

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

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

d) En el plazo de 10 días a contar del siguiente al de la recepción del escrito de los/as trabajadores/as, de conformidad con las facultades que tiene la empresa esta decidirá sobre la implantación de las nuevas tarifas.

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

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

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

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

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



Sección segunda.- Normas de productividad

Artículo 17. Definiciones

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

- 1.º. Actividad normal en el trabajo es aquella que desarrolla un o una trabajador o trabajadora medio, consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, sin excesiva fatiga física y mental, sin el estímulo de una remuneración por incentivo, y bajo una dirección competente. Esta actividad es la que, en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponde con los índices 100 y 60.
- 2.º. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un trabajador o una trabajadora medio sin perjuicio de su vida profesional. Se corresponde en los anteriores sistemas de medición con los índices 133 y 80.
- 3.º. Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa un trabajador o trabajadora medio a actividad normal, incluido tiempo de recuperación.
- 4.º. Rendimiento normal es la cantidad de trabajo que una persona efectúa en una hora a actividad normal.
- 5.º. Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que una persona realiza en una hora a actividad óptima.
- 6.º. Tiempo máquina es el que emplea una máquina en producir una cantidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.
- 7.º. Tiempo normal es el invertido por un/a trabajador/a en una determinada operación, a actividad normal, sin incluir tiempo de recuperación.
- 8.º. Trabajo libre es aquel en que el/la trabajador/a puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo libre es la que se corresponde con el rendimiento óptimo.
- 9.º. Trabajo limitado es aquel en que el/la trabajador/a no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, o las condiciones del método operatorio. A efectos de remuneración, los tiempos de espera del trabajador o de la trabajadora debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones, serán abonados como si se trabajase a actividad normal.
- 10.º. En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el tiempo máquina, incrementado a la cantidad de trabajo a máquina parada, realizado a actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias de máquina y equipos.

Sección tercera.- Rendimientos

Artículo 18. Rendimiento pactado

El rendimiento normal, que es el correspondiente a una actividad normal, es el mínimo exigible pactado por las



partes a nivel de empresa, y esta podrá determinarlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique, ni pueda interpretarse, como dejación de este derecho.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III.- Condiciones económicas

Sección primera.- Conceptos retributivos

Artículo 19. Salario base convenio

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

Artículo 20. Antigüedad

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

La base de cálculo sobre la que aplicar el porcentaje de antigüedad, será la columna definida como «tabla



antigüedad consolidada», que aparece contenida en el anexo I de este convenio.

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

Artículo 21. Participación en beneficios

La participación en beneficios se fija en el 10 % (diez por ciento) del salario convenio, incrementado en su caso con la antigüedad, comprendiendo tanto los días laborables como los festivos, por 14 pagas al año que se abonarán en las 12 mensualidades y en las dos pagas extraordinarias.

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias

Son las de verano y Navidad, consistiendo:

1. Para el personal obrero y subalterno: cada una de ellas en treinta días, a salario base, más antigüedad en su caso, más participación en beneficios.
2. Para el personal administrativo, mercantil y técnico no titulado: en treinta días la de verano y en treinta la de Navidad, ambas a salario base, más antigüedad en su caso, más participación en beneficios.
3. La de verano se abonará entre el 15 y el 20 de julio.

Artículo 22 bis. Plus de nocturnidad

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

Artículo 23. Incentivo o plus actividad

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

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

2.º) Cuando el exceso sobre el rendimiento normal no alcanzare el 25 %, la cantidad a percibir sería



proporcional al porcentaje de exceso conseguido, tomando como base para calcularla la asignada a dicho 25 %.

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

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

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

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

No obstante, las empresas que habiendo iniciado los trámites de medición de acuerdo con sus trabajadores y trabajadoras, si transcurridos treinta días naturales sin llegar a un acuerdo con los mismos no somete su discrepancia a los organismos de mediación y arbitraje establecidos y/o a la jurisdicción competente, para que estos organismos resuelvan las discrepancias existentes, quedará obligada, a partir de dicho plazo, al pago del plus de actividad en la cuantía que corresponda, con fundamento en la expresada presunción.

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

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

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

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

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



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

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

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

Artículo 24. Destajos

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

Artículo 25. Obligatoriedad de los pactos

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

Artículo 26. Horas extraordinarias

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

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



descanso.

Artículo 27. Dietas

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

Media dieta: 12,65 €

Dieta completa: 25,28 €

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

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

Artículo 28. Premio de fidelización

Las empresas abonarán a los trabajadores con diez o más años de antigüedad, que teniendo la edad que seguidamente se expresa, cause baja, las siguientes cantidades: si causa baja dentro de los seis meses siguientes al día del cumplimiento de los 60 años de edad, 1.642,12 €; de los 61 años de edad, 1.310,52 €; de los 62 años, 1.146,71 €; de los 63 años, 982,88 €; y de los 64 años, 819,05 €.

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

CAPÍTULO IV.- Contratación

Sección primera.- Ingresos, período de prueba y plazos de preaviso

Artículo 29. Ingresos y periodos de prueba

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

- Grupo profesional segundo: período de prueba de un mes.
- Resto grupos profesionales: período de prueba de tres meses.

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



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

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

Artículo 30. Plazo de preaviso

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

- Grupo profesional 1.º y 2.º: quince días.
- Grupo profesional 3.º y 4.º: un mes.

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

Sección segunda.- Tipos de contrato

Artículo 31. Contrato eventual por circunstancias de la producción

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

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

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



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

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

Artículo 32. Contrato para la formación

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

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

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

De 3 a 5 trabajadores/as: 2 aprendices

De 6 a 9 trabajadores/as: 3 aprendices

De 10 a 40 trabajadores/as: 4 aprendices

De 41 a 50 trabajadores/as: 5 aprendices

Resto: Conforme a ley

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

La jornada de trabajo efectivo en cómputo global del contrato no podrá exceder del 75 % de la jornada ordinaria diaria durante el primer año, debiendo existir un mínimo del 25 % de la Jornada de ese cómputo global de duración del contrato con dedicación a la formación teórica y del 85 % de la jornada de ese cómputo global para el segundo y tercer año de contrato, debiendo existir un mínimo del 15 % de la jornada de ese cómputo global con dedicación a la formación teórica.

La formación teórica podrá distribuirse a discreción de la empresa en régimen de concentración o en régimen de alternancia con el tiempo de trabajo efectivo, sin que pueda exceder una semana sin que el trabajador haya recibido docencia al menos el equivalente a un 15 % de una jornada ordinaria diaria.

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



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

Artículo 33. Contratos en prácticas

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

Sólo son susceptibles de este tipo de contrato los grupos profesionales donde se encuentren adscritos las áreas funcionales propias del personal administrativo y mercantil. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Siendo la retribución del 75 % del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. El período de prueba será de un mes tanto para los titulados de grado medio como superior.

Artículo 34. Contrato por obra o servicio determinado

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

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

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

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

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

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

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

Las empresas establecerán listas, por puestos de trabajo de las trabajadoras o trabajadores afectadas por esta modalidad contractual, a los efectos de determinar el orden de llamamiento de los mismos para cada puesto de trabajo, estas listas se formalizarán por escrito y el preaviso para el llamamiento del trabajador o trabajadora se



deberá realizar como mínimo con una antelación de 10 días. En caso de que el trabajador o trabajadora no acuda al llamamiento, sin justa causa, se producirá la baja automática de la lista, extinguiéndose el contrato a todos los efectos. De la lista y del escrito de llamamiento se dará traslado a los representantes de los trabajadores en la empresa.

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

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

Artículo 36. Contrato de relevo

El trabajador a partir de la edad de 60 años tendrá derecho a la celebración del contrato de trabajo a tiempo parcial previsto en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en su prestación de servicios al cumplir como máximo la edad de 65 años, quedando el empresario obligado a otorgar el referido contrato. No obstante lo anterior, se estará siempre a la normativa laboral y de seguridad social que se encuentre vigente en cada momento.

Artículo 37. Incentivación y fomento de la contratación indefinida

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

Artículo 38. Obligaciones empresariales en materia de contrataciones y subcontratas

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

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

Cuando la actividad a la que se refiere el párrafo primero no se desarrolla en el propio centro de trabajo de la



empresa subcontratante, sino en el de la empresa subcontratista, la primera se obliga a velar para que la segunda aplique correctamente las disposiciones del presente capítulo, dando cuenta de esta función a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO V.- Régimen de trabajo

Sección primera.- Jornada de trabajo

Artículo 39. Jornada de trabajo

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

Artículo 40. Ordenación anual de la jornada

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

- 1.º. La distribución de la jornada en cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo cada año, al inicio del año natural o de cada campaña.
- 2.º. La empresa podrá alegando razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo variar la distribución de la jornada, incrementándola sin sobrepasar los límites que como jornada ordinaria anual viene establecida en el artículo anterior ni la jornada máxima diaria que viene establecida en 9 horas, o bien reducirla para respetar los máximos anuales establecidos en este convenio.
- 3.º. Dicha distribución de la jornada deberá respetar en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos por la ley y los trabajadores y trabajadoras deberán conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación o no del trabajo resultante de la aplicación de este artículo. La reducción de la jornada no implicará merma de salario y el incremento de la jornada se compensará con periodos de descanso.
- 4.º. Los descansos compensatorios se disfrutarán en los periodos de menor trabajo y siempre dentro del año natural.
- 5.º. Procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al tiempo de mayor carga de trabajo.
- 6.º. Quedan suprimidas las horas extraordinarias siempre que exista la flexibilidad de la jornada expuesta. En



caso de no aplicación de la flexibilidad de la jornada expuesta, quedarán subsistentes las horas extraordinarias, con los máximos establecidos en ley.

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

Artículo 41. Vacaciones

1.) El período anual de vacaciones retribuidas será de 31 días naturales para todo el personal de las cuales se podrá disfrutar 21 días interrumpidos en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, salvo acuerdo contrario en la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 42. Permisos y excedencias

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



En lo concreto entre otros aspectos en permisos retribuidos serán:

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con

discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de procedimiento laboral.

6. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

- Excedencia para el cuidado de hijas e hijos: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

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



funcionamiento de la empresa.

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

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

CAPÍTULO VI.- Grupos profesionales

Artículo 43. Grupos profesionales

Grupo Profesional 1.º. Subalternos

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

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

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

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

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

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

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



Grupo profesional 2.º. Personal obrero

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

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

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

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

Conocimiento: máximo

Iniciativa: máximo

Autonomía: máximo

Responsabilidad: máximo

Mando: máximo

Complejidad: máximo

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

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

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

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

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

Nivel 2.º. Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aún cuando se realicen bajo instrucciones



precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para cumplir correctamente los cometidos, debiendo tener una notoria experiencia adquirida en todos los campos.

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

Conocimientos y experiencia: máximo.

Iniciativa: medio.

Autonomía: medio.

Responsabilidad: medio.

Mando: medio.

Complejidad: máximo.

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

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

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

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

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

Nivel 3.^o. Son funciones consistentes en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas sin que le sea exigible una contrastada experiencia adquirida en todos los campos.

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

Conocimientos: mínimo.

Iniciativa: carece.

Autonomía: carece.

Responsabilidad: medio.

Mando: carece.

Complejidad: mínimo.

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



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

Conocimiento y experiencia: mínimo

Iniciativa: carece

Autonomía: carece

Responsabilidad: medio

Mando: carece

Complejidad: mínimo

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

Conocimiento y experiencia: carece

Iniciativa: carece

Autonomía: carece

Responsabilidad: mínimo

Mando: carece

Complejidad: carece

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

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

Supeditando la cantidad y rendimiento en el trabajo a la calidad de la obra realizada y a la enseñanza efectiva de un oficio, que constituye la razón de ser del aprendizaje, señaladamente se descarta la práctica de incentivos individuales que exijan un rendimiento no apto para las condiciones físicas y experiencia profesional del aprendiz; de modo correlativo, el aprendiz deberá aportar el esfuerzo e interés necesario a su formación profesional y acceso a la categoría superior.

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

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



relación con el artículo 32º del presente convenio colectivo.

Grupo profesional 3.º. Personal administrativo y mercantil

Este grupo engloba una serie de actividades que no son específicas del oficio, pero que son comunes de todas las empresas del sector. En general son las actividades de carácter administrativo y mercantil propias de toda empresa, como la redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, propuestas de contestación, partes de contabilidad, revisión de mercancías y distribución, con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario y vendedores o vendedoras especializados/ as.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Oficial de 1.ª administrativo. Quien, con plena iniciativa y responsabilidad realiza, con o sin empleados / as a sus



órdenes, cometidos tales como cajero, facturaciones y cálculo, estadísticas, asientos en libros de contabilidad, liquidación y cálculo de nóminas y seguridad social, intérprete de idiomas, manejo de máquinas contables y ordenadores, taquimecanografía en idioma extranjero, etc.

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

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

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

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

Grupo profesional 4.º. Personal técnico no titulado

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

Este grupo se divide en distintas áreas profesionales:

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

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

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

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



fabricación, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse.

Artículo 44. Movilidad funcional del trabajador o trabajadora

44.1. Trabajos de superior e inferior categoría

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

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

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

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

44.2. Ascensos

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

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

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

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

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



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

44.3. Formación. Formación continua

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

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

44.4. Cursos de formación

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

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

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

- Realizar por sí, por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector y sus correspondientes cualificaciones.
- Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresa o lo que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.
- Colaborar, según las propias posibilidades o mediante entidades especializadas, con el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.
- Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.
- Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.
- Impulsar un acuerdo con el ministerio o departamento autonómico correspondiente al objeto de posibilitar en



las mejores condiciones posibles el acceso de los alumnos de formación profesional a las practicas regladas en las empresas.

CAPÍTULO VII.- Derechos sociales-sindicales; derechos de la mujer y reserva de plazas

Artículo 45. Acción sindical

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

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

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

Artículo 46. Asambleas

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

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

Artículo 47. Licencias por enfermedad

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

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



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

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

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

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

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

- 1) La mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello, idéntica retribución.
- 2) Ninguna cláusula de este convenio, ni de contrato individual otorgado por la mujer, podrá ser interpretada en sentido que implique diferencias discriminatorias en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneraciones, entre los trabajadores de uno u otro sexo.
- 3) En cuanto a los demás derechos de la mujer, se estará a la legislación laboral aplicable.
- 4) Protección a la maternidad.

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

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Reducción de jornada por motivos familiares:

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser



disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este art., corresponderá a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de procedimiento laboral.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo (maternidad):

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

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá



iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII.- Salud laboral y medio ambiente

Artículo 49. Seguridad e higiene y prevención de riesgos laborales

En materia de seguridad e higiene en el trabajo, las empresas, los trabajadores y las trabajadoras estarán a lo establecido en la Ley 31/ 1995, de prevención de riesgos laborales.



CAPÍTULO IX.- Faltas y sanciones

Sección primera.- Faltas y sanciones

Artículo 50. Su desarrollo en los reglamentos

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

Artículo 51. Leves

Son faltas leves:

- 1) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- 2) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
- 3) Abandonar el puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo, sin permiso.
- 4) Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
- 5) La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
- 6) La falta de respeto en materia leve a los subordinados/as, compañeros/as, mandos y público, así como la discusión con ellos/as.
- 7) La falta de limpieza personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
- 8) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y medicina de empresa.

Artículo 52. Graves

Son faltas graves:

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



higiene en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales instalaciones o edificios.

- 5) La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
- 6) La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo.
- 7) El empleo el tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
- 8) Las injurias proferidas contra personas e instituciones de toda índole.
- 9) La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
- 10) La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Artículo 53. Muy graves

Son faltas muy graves:

- 1) La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquellas hayan sido sancionadas.
- 2) La falta al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses, sin causa justificada.
- 3) Mas de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses o de veinticinco en un periodo de un año.
- 4) La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o el robo, tanto a los compañeros y compañeras de trabajo como a la empresa o a terceros, dentro de la dependencia de la misma o durante el desempeño de trabajo o servicios por cuenta de la empresa.
- 5) El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 6) La indisciplina o desobediencia al Reglamento de régimen interior de la empresa o a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma, cuando revista especial gravedad.
- 7) La participación directa o indirecta en la comisión de delito, calificado como tal en el Código Penal.
- 8) La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa, fingida en su curación.
- 9) La embriaguez habitual durante el trabajo.
- 10) El abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la empresa.
- 11) La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.
- 12) La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa dentro o fuera de la jornada de trabajo.
- 13) Todas las consignadas en el Estatuto de los Trabajadores consideradas como causas justas de despido.
- 14) Pasar a prestar servicio a otra competidora no estando autorizado; el revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, el ofender grave y públicamente a la EMPRESA o a sus directores o sus compañeros o compañeras de trabajo.



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

16) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre recurribles ante el juzgado de lo social correspondiente.

17) El acoso sexual.

Artículo 54. Sanciones

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

- Por falta leve. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo por un día.
- Por falta grave. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días. Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un año.
- Por falta muy grave. Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días. Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta cinco años. Despido.

Artículo 55. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los 20 días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

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

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

Segunda

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



Tercera

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

Cuarta

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

A continuación se acompaña anexo tablas salariales vigentes año 2017.

ANEXO.- Tabla salarial vigente año 2017





GRUPO PROFESIONAL PRIMERO. SUBALTERNOS: retribución mensual			
	Euros (€)		
	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Almacenero/listero:	776,35	181,61	519,44
Ordenanza:	776,35	181,61	519,44
Chofer:	803,14	193,00	537,37
Botones o recadero:	776,35	181,61	519,44
Botones o recadero con contrato celebrado con anterioridad al 01.01.1998 vendrán siendo retribuidos conforme al salario mínimo interprofesional.			
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO. PERSONAL OBRERO: retribución diaria			
	Euros (€)		
	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Oficial de primera:	27,60	9,33	18,49
Oficial de segunda:	26,86	9,06	17,98
Oficial de tercera:	26,39	8,78	17,65
Especialista y ayudante:	26,11	8,55	17,48
Peón:	25,75	8,55	17,48
Aprendiz 1.º año:	22,34		
Aprendiz 2.º año:	23,94		
Aprendiz 3.º año:	26,36		
Cont. formación	22,42		
GRUPO PROFESIONAL TERCERO. PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PERSONAL MERCANTIL: Retribución mensual			
	Euros (€)		
	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Jefe de sección:	881,88	268,96	590,54
Jefe de negociado:	853,80	270,24	571,27
Jefe de compras y ventas	1.003,60	248,40	671,48
Jefe de almacén:	940,44	239,98	627,78
Oficial de primera:	829,22	253,56	554,81
Oficial de segunda:	806,19	242,92	539,41
Viajante:	853,78	223,58	571,26
Auxiliar:	791,32	236,48	529,46
Dependiente de almacén:	776,35	209,03	519,44
Telefonista:	776,35	211,44	519,44
GRUPO PROFESIONAL CUARTO. PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO: Retribución mensual			
	Euros (€)		
	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Encargado general de fabricación:	1.026,62	278,93	686,95
Encargado de sección y jefe taller:	911,65	278,93	609,85
Modelista-patronista:	815,37	265,92	545,55
Dibujante-proyectista:	815,37	265,92	545,55
Maestro cortador:	815,37	265,92	545,55



ANEXO II.- Extracto informativo sobre derechos de los trabajadores

A) De la Ley de libertad sindical:

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

2.º) La libertad sindical comprende:

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

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

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

d) El derecho a la actividad sindical.

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

a) Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

b) Recibir la información que le remita su sindicato.

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

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

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

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

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

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



Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA DE LA MARROQUINERÍA Y AFINES DE CASTELLÓN Y VALENCIA			
CONVENIO COLECTIVO (DOGV núm. 8184 de 05.12.2017)			
ANEXO.- Tabla salarial vigente año 2017			
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO.			
SUBALTERNOS: retribución mensual Euros			
	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Almacenero/listero:	776,35	181,61	519,44
Ordenanza:	776,35	181,61	519,44
Chofer:	803,14	193,00	537,37
Botones o recadero:	776,35	181,61	519,44
Botones o recadero con contrato celebrado con anterioridad al 01.01.1998 vendrán siendo retribuidos conforme al salario mínimo interprofesional.			
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO.			
PERSONAL OBRERO: retribución diaria Euros			



	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Oficial de primera:	27,60	9,33	18,49
Oficial de segunda:	26,86	9,06	17,98
Oficial de tercera:	26,39	8,78	17,65
Especialista y ayudante:	26,11	8,55	17,48
Peón:	25,75	8,55	17,48
Aprendiz 1.º año:	22,34		
Aprendiz 2.º año:	23,94		
Aprendiz 3.º año	26,36		
Cont. formación	22,42		
GRUPO PROFESIONAL TERCERO. PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PERSONAL MERCANTIL: Retribución mensual Euros			
	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Jefe de sección:	881,88	268,96	590,54
Jefe de negociado:	853,80	270,24	571,27
Jefe de compras y ventas	1.003,60	248,40	671,48
Jefe de almacén:	940,44	239,98	627,78
Oficial de primera:	829,22	253,56	554,81
Oficial de segunda:	806,19	242,92	539,41
Viajante:	853,78	223,58	571,26
Auxiliar:	791,32	236,48	529,46
Dependiente de almacén:	776,35	209,03	519,44
Telefonista:	776,35	211,44	519,44
GRUPO PROFESIONAL CUARTO. PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO: Retribución mensual Euros			



	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Encargado general de fabricación:	1.026,62	278,93	686,95
Encargado de sección y jefe taller:	911,65	278,93	609,85
Modelista-patronista:	815,37	265,92	545,55
Dibujante-proyectista:	815,37	265,92	545,55
Maestro cortador:	815,37	265,92	545,55