

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

16264 *RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección.*

Visto el texto del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (código de Convenio número 9904975), que fue suscrito con fecha 29 de mayo de 2008, de una parte por las asociaciones empresariales que constituyen el Consejo Intertextil Español (Asociación Nacional de Fibras de Recuperación, la Asociación Industrial Textil del Proceso Algodonero, la Agrupación Española del Género de Punto y Grupo Nacional de Fabricantes de Medias, la Federación Nacional de la Industria Textil Lanera, la Federación Nacional de Acabadores, Estampadores y Tintoreros Textiles, la Federación Textil Sedera y la Federación Española de Empresarios de la Confección); la Asociación Nacional de Empresarios Desmotadores de Algodón y Asociación Nacional de Cooperativas Algodoneras; la Asociación Patronal Nacional de Empresarios de la Industria Textil de Poliolefinas y Fibras Duras (APOYFIDE); y la Unión Nacional de Fabricantes de Alfombras y Moquetas, en representación de las empresas del sector, y de otra parte las organizaciones sindicales FITEQA-CC.OO. y FIA-UGT, en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de septiembre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

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

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.^a ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

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

Asimismo el ámbito funcional del presente Convenio incluye:

A las empresas que asumen la organización y dirección de la transformación a través de terceros de productos textiles con objeto de convertirlos en un nuevo producto textil.

A las empresas creadas por las incluidas en el párrafo primero de este artículo para el desarrollo de su propia y exclusiva logística, cuando así se acuerde su adhesión a este Convenio entre la representación de los trabajadores-trabajadoras (RT) y las direcciones de las empresas.

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

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

SECCIÓN 2.^a VIGENCIA

Artículo 4. *Vigencia y duración.*

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

Artículo 5. *Retroactividad.*

La aplicación del salario mínimo intertextil y de las tablas salariales pactadas en el presente Convenio se retrotraerá al primero de enero de 2008.

Artículo 6. *Resolución o revisión.*

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

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

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

SECCIÓN 3.^a COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 8. *Compensación y absorción.*

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

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

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

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

Artículo 9. *Garantías.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en su momento respetó la derogada ordenanza laboral textil de 1972 y que las empresas tenían establecidas con anterioridad a la entrada en vigor de aquella, siempre que estén vigentes en la actualidad.

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Facultades de la Dirección de la empresa.*

La organización del trabajo, con sujeción a las presentes normas, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que será responsable de

su uso, dando conocimiento de la misma a la representación legal de los trabajadores-trabajadoras (RLT), en los términos establecidos en la ley y en los artículos de este convenio.

Artículo 11.

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

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

Artículo 12.

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

Artículo 13. *Procedimiento de implantación o modificación.*

I. El procedimiento para la implantación o modificación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1. Notificar por escrito a la RT, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de implantar o sustituir la organización del trabajo y su contenido, haciendo entrega de copia del estudio realizado en el que se incluirán la especificación del método operativo y de las tarifas propuestas. Esta comunicación surtirá efecto a la totalidad de quienes directa o indirectamente pueda afectar.
2. Limitar hasta el máximo de diez semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.
3. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la RT de la empresa, que deberá manifestarse en el plazo de quince días, transcurrido el cual, la falta de presentación de dicho escrito se entenderá como conformidad.
4. En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado, o de producirse la conformidad tácita prevista en el apartado anterior, y de acuerdo con las facultades otorgadas en el artículo 11, la empresa comunicará por escrito su decisión a la representación sindical.
5. Las personas afectadas, podrán recurrir ante la jurisdicción competente contra la resolución de la empresa.
6. Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo y de las tarifas aprobadas.
7. En caso de disconformidad en la aplicación de lo regulado en el presente párrafo I, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores (ET)

II. En los casos de modificaciones, simplemente parciales, dentro del sistema general de organización del trabajo, que no signifiquen una alteración básica del mismo, como los de cambio de modelos habituales y simple cambio de tarifas no basadas en alteraciones generales del sistema, cambios de tejedurías de novedad, modificación de métodos operatorios, etc., se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Se pondrán a disposición de los representantes de la RT el método operatorio asignado al puesto de trabajo así como las tarifas.
2. No será necesaria la notificación previa a la RT.
3. El período de prueba o de adaptación será, como máximo, de tres semanas.
4. Transcurrido el mismo, la modificación se considerará correcta si en el plazo de seis días nada objetan a la misma la o las personas afectadas. En caso de desacuerdo, lo notificará o notificarán, razonada y conjuntamente a la dirección de la empresa y a la representación sindical. Ésta, en el término de seis días, entregará por escrito su informe a la empresa.
5. En el plazo de otros seis días, la empresa decidirá sobre la modificación.
6. Las personas afectadas podrán recurrir contra la misma ante la jurisdicción competente.

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

Artículo 14.

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

Artículo 15. *Revisión de incentivos.*

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

- a) Cuando las percepciones medias sujetas a la misma tarifa excedan del 40 por 100 de las señaladas en cada caso para la actividad normal.
- b) Cuando las cantidades de trabajo establecidas no se correspondan con las actividades pactadas.
- c) Cuando se hayan producido errores manifiestos en el cálculo o cambio en los métodos de trabajo.

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

Artículo 16. *Definiciones.*

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

1. Actividad normal en su trabajo es aquella que desarrolla una persona consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo. Esta actividad es la que en los distintos sistemas de medición corresponde a los índices 100, 75 ó 60.
2. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar una persona de rendimiento normal sin perjuicio de la vida profesional, durante una jornada diaria a tiempo completo. Corresponde en los anteriores sistemas de medición a los índices 140, 100 u 80.
3. Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa una persona de rendimiento normal desarrollando tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.
4. Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa una persona de rendimiento normal desarrollando tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.
5. Rendimiento normal es la cantidad de trabajo que se realiza a actividad normal en una hora.
6. Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que se realiza a actividad óptima en una hora.
7. Tiempo máquina en marcha es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.
8. Tiempo normal es el que se invierte en una determinada operación a actividad normal sin incluir el tiempo de recuperación.
9. Trabajo libre es aquel en el que se puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo libre es la que corresponde al rendimiento óptimo.
10. Trabajo limitado es aquel en el que no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, o a las condiciones del método operatorio. A efectos de

remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

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

Artículo 17. *Ascensos.*

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

Artículo 18.

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

Artículo 19. *Movilidad geográfica.*

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

Artículo 20.

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

Artículo 21. *Fuerza mayor.*

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

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

1. El marco normativo de referencia, para esta materia, lo constituyen los artículos 22 y 39 del ET, así como el artículo 8 (Movilidad funcional) del acuerdo de cobertura de vacíos (BOE de 9 de junio de 1997).

2. Dentro de un mismo grupo profesional podrán existir diferentes categorías con la retribución fijada por cada una de ellas.

3. La movilidad entre diferentes categorías del grupo profesional, así como la encomienda de funciones no correspondientes al grupo profesional, se regularán por lo dispuesto en el artículo 39 del ET con las siguientes especificaciones:

a) La atribución de funciones superiores a las del grupo o categoría profesional de pertenencia para cubrir la ausencia (o en su caso la reducción de jornada) de otra persona en situación de incapacidad temporal, excedencia (voluntaria o forzosa), maternidad, cuidado de un menor, privación de libertad sin sentencia condenatoria o supuestos de suspensión de contrato, no dará lugar a la consolidación de la superior categoría o grupo, aún cuando se superen los plazos legales o convencionales previstos para ello.

b) En el supuesto de que fuera necesario realizar períodos de formación y adaptación, no podrá sancionarse por obtener, durante dichos períodos, rendimientos inferiores a los exigibles, salvo voluntariedad demostrada en el bajo rendimiento. Se entenderá que existe voluntariedad si durante el período de adaptación no se mejora progresivamente el rendimiento para alcanzar el normal al final de dicho período.

Artículo 23.

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

Artículo 24. *Cambios de turno.*

En el caso de que las ausencias al trabajo alcancen el 7 por 100 de la plantilla de personal directo de producción del centro de trabajo, la empresa podrá decidir con criterios objetivos y aplicando las fórmulas de

rotación de cada empresa, el cambio de turno cuando lo necesite, por el tiempo que subsista tal índice de ausencias, previa comunicación al interesado y a la RT, con una antelación de ocho horas, respetando el descanso mínimo legal entre jornada y jornada, y sin que ello suponga disminución de la retribución.

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

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

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

CAPÍTULO III

Inicio y desarrollo de la relación laboral

SECCIÓN 1.ª CONTRATACIÓN

Artículo 25 *Contratación.*

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

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

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

Se considerarán también en fraude de ley los contratos de duración determinada en cualquiera de sus modalidades, suscritos a continuación de otro ya prorrogado o que haya agotado su duración máxima, de la misma o distinta modalidad con la misma causa, para cubrir actividades de la misma categoría o función equivalente, en una misma empresa o en cualquier otra perteneciente a un mismo grupo de empresas y cuya actividad esté comprendida en el ámbito funcional del convenio.

Por otra parte se establece que al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar la modalidad contractual de «Fomento de la contratación indefinida» en los supuestos previstos en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001 de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de la calidad.

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

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

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

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

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

25.1.2 Contrato de obra o servicio determinado.—A fin de potenciar la utilización por las empresas del sector de las modalidades de contratación previstas por la Ley y facilitar el interés de las empresas en la contratación propia, se podrá utilizar el contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del ET.

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

Previamente a la utilización de esta modalidad contractual, la empresa dará cuenta a la RT de la causa objeto del contrato así como de las condi-

ciones de trabajo de los mismos, especificando su número, niveles profesionales asignados y duración prevista.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Para poder realizar este contrato con dichas personas, que no han alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de relevo con quien esté en situación de desempleo o que tuviese un contrato de duración determinada en la misma empresa (relevista).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

25.4 Contratación a través de empresas de trabajo temporal.—Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal se utilizarán únicamente para cubrir actividades ocasionales, acumulación de trabajo por exceso de pedidos, preselección o interinidad.

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

Para estas personas regirán las mismas condiciones de trabajo que para las de las empresas usuarias, teniendo garantizadas las retribuciones que en la empresa usuaria se abonon al personal que realice la misma o equivalente función, salvo los complementos de carácter estrictamente personal y los no ligados a la actividad desarrollada. La empresa usuaria asume la responsabilidad que le impone la ley en relación con el cumplimiento de las obligaciones de las empresas de trabajo temporal.

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

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

Cuando la actividad a la que se refiere el párrafo primero, no se desarrolle en el propio centro de trabajo de la empresa subcontratante, sino en el de la empresa subcontratista, la primera se obliga a velar para que la segunda aplique correctamente las disposiciones de la presente sección, dando cuenta de esta función a la RT.

25.6 Trabajo a domicilio.—La empresa en la que una parte de su producción directa, o la de las empresas con las que subcontrate total o parcialmente alguna de sus actividades, se desarrolle a través del trabajo a domicilio, asume expresamente el pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 13 del ET, particularmente en relación con el contrato escrito (en el que constará el lugar de la prestación laboral y el salario, que como mínimo será el que el Convenio señala para el corres-

pondiente nivel profesional), así como la notificación de estos contratos a la RT.

Artículo 26. *Seguimiento de la contratación.*

26.1 En la empresa.—Anualmente, preferiblemente en el primer trimestre del año, se realizará un análisis de la producción realizada y la evolución de la contratación durante el año transcurrido, con las diversas modalidades de contratación utilizada, así como la subcontratación de actividades y empresas de trabajo temporal utilizadas, con la RT. Análogamente se examinarán las previsiones para el año siguiente.

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

Se reconoce expresamente a la RT de la empresa principal la tutela de los derechos de las personas que trabajan en las subcontratas y empresas de trabajo temporal que trabajen en el mismo centro de trabajo.

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

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

Artículo 27. *Ingreso.*

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

Artículo 28.

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

Artículo 29.

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

Artículo 30. *No discriminación.*

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

Artículo 31. *Forma del contrato.*

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

Artículo 32. *Período de prueba.*

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

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

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

Artículo 33.

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

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

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

Artículo 34. *Preaviso de cese.*

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

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

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

Artículo 35. *Liquidación por cese.*

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

SECCIÓN 2.^a TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 36. *Jornada.*

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

Se realizará una equiparación progresiva, de 8 horas, entre la jornada partida y la continuada. Dicha equiparación se producirá a razón de 4 horas a partir del 1-1-2009 y 4 horas a partir del 1-1-2010.

2. Jornada continuada.

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

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

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

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

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

c) Descanso en jornada continuada:

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

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

3. Jornada nocturna: La jornada nocturna de trabajo será de mil setecientas cuarenta y seis horas (1746) de trabajo efectivo, en cómputo anual, sin que en dichas jornadas se compute tiempo alguno de descanso. Las empresas no podrán exigir mayor número de horas de presencia que las que hubiesen prestado durante 1983; en caso de discrepancia se solici-

tará la intervención de la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento de la cuestión ante la autoridad competente.

4. En relación con las jornadas previstas en los párrafos anteriores y sin perjuicio de lo que, respecto a esta materia, se disponga especialmente en el Convenio con carácter general o en los anexos, cuando la especial distribución del calendario laboral haga necesario superar las cuarenta horas semanales a causa de recuperación pactada para posibilitar la liberación de sábados, con el fin de distribuir la jornada de lunes a viernes, cuando se trabaje en régimen de uno o dos turnos, podrá hacerse para alcanzar la totalidad de la jornada anual convenida. En estos supuestos, el tiempo de trabajo diario no podrá exceder de nueve horas.

5. En todo caso, se respetarán las jornadas inferiores que se hayan pactado o aplicado en las empresas. En los casos en que haya pacto expreso que supedita la jornada al Convenio, se estará a lo pactado.

6. Entre la empresa y la RT, al pactar el calendario, podrá establecerse una distribución irregular de la jornada durante el año, sin superar el máximo de horas anuales fijadas en este Convenio, aunque se superen las cuarenta horas semanales y las nueve diarias, hasta un máximo de diez horas diarias, respetando en todo caso los descansos mínimos legales entre jornadas y semanales.

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

Artículo 37 Ordenación de la jornada.

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

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

Procedimientos alternativos:

Procedimiento A):

1. El número de semanas de horario modificable serán, como máximo, trece al año, continuas o discontinuas y su determinación se hará por la empresa preavisando y argumentando razonadamente a la RT las necesidades de flexibilidad, reflejándose esta comunicación en acta de reunión con los mismos a tal efecto, con siete días de antelación, con los límites del total de horas anuales previstas en el Convenio, o las que a nivel de empresa mejoren este límite, del descanso mínimo entre jornadas y de los máximos de 10 horas diarias y 50 semanales.

2. En cuanto a la regularización de las trece semanas posibles a que se ha hecho referencia en el párrafo anterior, las partes, de común acuerdo, establecerán las semanas al año en que la jornada será inferior o superior a las 40 horas semanales. Dicha regularización se podrá llevar a efecto sin necesidad de haberse agotado las trece semanas.

3. En defecto de acuerdo entre las partes en cuanto a la regularización, el régimen aplicable será el siguiente:

a) Cuando se hubiera prolongado primero la jornada, las horas de exceso se acumularán para descansar en días completos, pudiendo la empresa limitarlos hasta un mínimo de un día por semana.

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

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

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

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

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

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

Procedimiento B):

1. Sobre el calendario que rija en la empresa, ésta dispondrá de una bolsa de 104 horas anuales, que se realizarán en períodos de tiempo, que en su conjunto, no superarán los tres meses, anualmente. Para la aplicación de estas horas flexibles, con siete días de anticipación, la empresa preavisará esta necesidad y justificará razonadamente a la RT las causas de carácter productivas u organizativas que la motivan, reflejándose esta comunicación en acta de reunión realizada a tal efecto.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 38. Prolongación de la jornada.

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

Artículo 39.

Las personas que tengan a su cargo portería que disfruten de casa-habitación y las que se ocupen de vigilancia que tengan asignado el cuidado de una zona limitada, con casa-habitación dentro de ella, y siempre que no se les exija una vigilancia constante, se regirán en materia de jornada por lo establecido en el Real Decreto 1561/1995 o legislación que lo sustituya.

Artículo 40. Trabajo ininterrumpido.

1. Cuando en una empresa se proponga el establecimiento de un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido) y/o cuarto turno, y/o quinto turno, que requiera la modificación con carácter colectivo de los turnos de trabajo que ya vinieran realizando las personas de la empresa, podrá hacerse, con aceptación de la RT, y, en su defecto, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del ET, con el cumplimiento de los siguientes requisitos por parte de la empresa:

a) Que se presente informe-memoria que justifique el cambio de régimen de trabajo.

b) Que signifique aprovechamiento integral de maquinaria que reúna condiciones de tecnología moderna.

c) Que represente aumento de plantilla o que, en su caso, evite la pérdida de puestos de trabajo, y

d) Que se establezca, atendiendo y valorando, en cada caso, las circunstancias concurrentes (tipo de empresa y régimen de trabajo) algún tipo de compensación de carácter económico y en materia de jornada para las personas afectadas. Dicha compensación únicamente se mantendrá durante el tiempo en que se aplique este régimen de trabajo.

2. En el supuesto de que la implantación de tal sistema de trabajo se lleve a cabo con personal de nueva contratación, no será de aplicación el número que antecede, y se estará a la legislación vigente.

Artículo 41. *Regulación de los turnos especiales llamados «week end» o cuarto y quinto turnos.*

1. Las personas adscritas a los turnos cuarto y/o quinto, cuya prestación de trabajo se desarrolla únicamente, en sábados, domingos, festivos, vacaciones y algunos días laborables intersemanales, tendrán una jornada máxima anual de mil quinientas ochenta y cuatro (1.584) horas. Tales horas serán de presencia.

2. En las empresas que, en la actualidad, estén realizando dicho sistema de trabajo, la duración máxima de jornada diaria, incluido descansos, será la que actualmente vienen realizando. Dichas empresas, en el supuesto de que tengan establecida una jornada anual superior a la referida en el párrafo anterior, podrán optar entre seguir realizándola, siempre y cuando se compense económicamente el exceso de horas, o reducir dicho exceso en el plazo de seis meses.

3. Se respetarán las jornadas inferiores que se vengán aplicando o que hayan sido convenidas en las empresas, sin perjuicio de las que, en el futuro, puedan pactarse o contratarse, siempre que no superen la máxima establecida, en cómputo anual.

4. La regulación o reducción de jornada prevista en este artículo es, únicamente, aplicable al sistema de trabajo definido en el párrafo uno del mismo. Los otros sistemas o turnos de trabajo distintos de aquél, incluidos los ininterrumpidos, se ajustarán a lo establecido sobre la materia en los artículos 36, 37, 38 y demás concordantes de este Convenio.

Artículo 42. *Trabajo nocturno.*

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

Artículo 43. *Horario.*

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

Artículo 44. *Horas extraordinarias (régimen).*

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

a) Se suprimen las horas extraordinarias habituales.
b) Se realizarán las horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas.

c) Se mantendrán, salvo la posibilidad de contratación temporal o parcial de personal legalmente establecida, las horas extraordinarias necesarias para atender pedidos, para cubrir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

d) La dirección de la empresa informará periódicamente al comité de Empresa, delegados y delegadas de personal y delegados y delegadas sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios antes señalados, la empresa y la RLT determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 45. *Ausencias retribuidas.*

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

Dichas ausencias se concederán previa solicitud de la persona con ocho días de antelación, salvaguardando en todos los casos, los intereses de la organización del trabajo y las necesidades de producción de cada

sección o departamento y sin que el número de ausencias simultáneas supere un número de personas tal que perturbe la normalidad del proceso productivo.

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

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

2. Las citadas ausencias serán concedidas en proporción a la jornada realizada durante el año, en aquellos casos cuyo contrato de trabajo establezca una jornada anual de menor duración que la establecida en el convenio.

3. No se tendrán en cuenta las ausencias de referencia a efectos de determinar el índice de absentismo para el cálculo y percepción de la participación en beneficios.

Artículo 46. *Fiestas.*

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

Artículo 47. *Vacaciones (régimen).*

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

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

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

SECCIÓN 3.^a SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

Artículo 48. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48, apartado 4 del ET:

«En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre con independencia de que esta realizara o no algún trabajo el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo a las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

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

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica hospitalización a

continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

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

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

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

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48, apartado 5 del ET:

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

Artículo 49. *Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48 bis del ET:

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

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

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

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

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

Artículo 50. *Excedencia voluntaria.*

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

Artículo 51. *Excedencia sindical.*

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

Artículo 52. *Excedencia por cuidado de familiares.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 46 apartado 3 del ET:

«Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

Artículo 53. *Complemento a la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.*

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

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

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

Las condiciones reguladas en el presente artículo, no serán aplicables al accidente «in itinere».

Artículo 54. *Permisos.*

1. La persona, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo que, en cada caso, se expresa:

a) Por nacimiento de hijo o hija, dos días con retribución. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

b) Por fallecimiento de cónyuge, y familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos o hermanas, tres días con retribu-

ción. En caso de ser necesario un desplazamiento, será opción de la persona disponer de un día más retribuido o de dos más sin retribución.

c) Por fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días con retribución. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad, un día con retribución.

e) Por fallecimiento de persona que conviva en el hogar familiar, un día sin retribución.

f) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días con retribución. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

g) Por intervención quirúrgica o lesiones con fracturas, del cónyuge, padres, hijos, hermanos y padres políticos, un día retribuido y dos sin retribuir.

h) Por matrimonio, quince días naturales con retribución.

i) Por traslado de domicilio habitual, un día retribuido.

j) Por boda de un hijo, un día con retribución; en caso de boda de hermano, un día sin retribución.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal con las condiciones establecidas en la letra d) del número 3 del artículo 37 del ET.

2. Los permisos retribuidos a que se refiere el presente artículo, serán pagados a salario real, es decir, en la misma forma y cuantía que se percibe un día trabajado.

3. Las personas tendrán derecho a un permiso no retribuido de 15 días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

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

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

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

Artículo 55.

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

«4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

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

4 bis. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

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

Artículo 56. Crédito de horas consulta médica.

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

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

3. En las empresas que tengan establecido servicio médico de empresa, se establece una segunda revisión médica anual, cuando la persona lo solicite.

Artículo 57. Licencia por estudios.

La persona tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 58.

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

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

Artículo 59. Actividades estacionales.

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

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

2. La suspensión de la relación jurídico-laboral, que prevé el apartado 1 de este artículo, habrá de regirse por el procedimiento regulado por la legislación vigente en cada momento y los artículos 8 del anexo IV y 7 del anexo IX, debiendo las empresas promover la incoación del expe-

diente con la antelación suficiente para que por la autoridad laboral puedan ser resueltos antes de la fecha prevista para la suspensión solicitada.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 60. *Sistemas de retribución.*

Los sistemas de retribución podrán ser:

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

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

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

Artículo 61. *Salario actividad normal.*

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

Artículo 62. *Tablas salariales.*

1. Las retribuciones son las que constan en el Convenio anexo de cada sector. La suma del salario base, complemento Convenio, en su caso, complemento personal nomenclátor y el porcentaje de equiparación salarial del nuevo nomenclátor en la parte cuya aplicación proceda, servirá de base para el cálculo de la antigüedad, las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la participación en beneficios o en cualquier otro concepto que tuviese como referencia el salario para actividad normal, sin perjuicio de lo estipulado sobre esta materia en los distintos anexos sectoriales.

2. Con efectos del 1 de enero de 2008 las tablas salariales y el salario mínimo intertextil del año 2007, se incrementan en un 2% (inflación prevista) más el 0,5%. Si a 31 de diciembre de 2008 el IPC correspondiente a dicho año superase el IPC previsto por el Gobierno al confeccionar los presupuestos generales del Estado para 2008, las tablas de los anexos del Convenio, el salario mínimo intertextil y los «referentes previstos» de los distintos nomenclátor, serán regularizados en lo que el IPC real supere al previsto, abonándose las diferencias con efecto retroactivo a 1 de enero de 2008.

3. Con efectos del 1 de enero de 2009 las tablas salariales y el salario mínimo intertextil del año 2008, se incrementarán en el porcentaje de inflación prevista por el Gobierno más un 0,5%. Si a 31 de diciembre de 2009 el IPC correspondiente a dicho año superase el IPC previsto por el Gobierno al confeccionar los presupuestos generales del Estado para 2009, las tablas de los anexos del Convenio, el salario mínimo intertextil y los «referentes previstos» de los distintos nomenclátor, serán regularizados en lo que el IPC real supere al previsto, abonándose las diferencias con efecto retroactivo a 1 de enero de 2009.

4. Con efectos del 1 de enero de 2010 las tablas salariales y el salario mínimo intertextil del año 2009, se incrementarán en el porcentaje de inflación prevista por el Gobierno más un 0,5%. Si a 31 de diciembre de 2010 el IPC correspondiente a dicho año superase el IPC previsto por el Gobierno al confeccionar los presupuestos generales del Estado para 2010, las tablas de los anexos del Convenio, el salario mínimo intertextil y los referentes previstos de los distintos nomenclátor, serán regularizados en lo que el IPC real supere al previsto, abonándose las diferencias con efecto retroactivo a 1 de enero de 2010.

Artículo 63. *Salario mínimo intertextil.*

1. Se establece un salario mínimo intertextil.

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

3. La cuantía del salario mínimo intertextil resultante de la aplicación del anterior apartado 2, será únicamente de aplicación a aquellos coeficientes de las tablas salariales que no alcancen la referida cuantía. Para ello, se adicionará a la suma del salario base y complemento de Convenio, en su caso, la cantidad necesaria para alcanzar la cuantía que corresponda a dicho salario mínimo. La cuantía de este salario mínimo intertextil sustituye a la del salario y a la de cualquier complemento, cuando así figure en las respectivas tablas salariales de los anexos; en el

anexo de alfombras (número X) se entiende «complemento salarial y revisiones».

4. Sobre la cuantía resultante, se calculará la antigüedad, las gratificaciones extraordinarias, la participación en beneficios, las horas extraordinarias y el trabajo nocturno.

Artículo 64. *Contrato para la formación.*

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

Artículo 65. *Salario anual.*

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

Artículo 66. *Sistemas de retribución con incentivo.*

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

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

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

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

Artículo 67. *Garantías salariales.*

1. Los salarios fijados en este Convenio colectivo para cada categoría profesional, así como el salario mínimo intertextil no podrán ser disminuidos por razón de no alcanzar las actividades mínimas exigidas en el trabajo medido. La dirección de la empresa podrá compensar la obtención de la actividad normal dentro de todos los días laborales de la semana.

2. En los casos de trabajo a destajo en actividad no medida se considerará que está bien establecido cuando el 65 por 100 del personal sujeto a una misma tarifa alcance percepciones iguales a la de la actividad normal y el 25 por 100 del personal supere dichas percepciones, por lo menos, en un 25 por 100 en las actividades de confección, géneros de punto, fibras artificiales, fibras diversas, esparto, manual de cáñamo y obtención de fibras de algodón y lino, y en un 15 por 100 en las demás actividades.

Estos porcentajes se verificarán por períodos de doce semanas.

Artículo 68.

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

Artículo 69. *Igualdad de remuneración por razón de sexo.*

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

Artículo 70. *Premio de antigüedad.*

En el marco del Convenio colectivo, se crea una comisión paritaria encargada de estudiar y analizar la transformación del concepto de antigüedad, que culminará sus trabajos durante la vigencia del convenio.

Hasta tanto no se alcancen acuerdos en dicha comisión paritaria, se mantiene la regulación actual del premio de antigüedad, en los siguientes términos:

1. Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio a la empresa consistirán en cinco quinquenios del 3 por 100 del salario para actividad normal, para todos los grupos de personal.

2. El cómputo del mismo se iniciará, para todo el personal, a partir del primer día de su ingreso en la Empresa.

3. Se calcularán con independencia de los cambios de categoría.

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

Artículo 71. *Participación en beneficios.*

1. Por el concepto de participación en beneficios se abonará un 6 por 100 del salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, cuyo importe se hará efectivo durante el mes de enero de cada año, si bien las empresas podrán establecer su pago en períodos de tiempo más breves.

2. Las empresas, por el mismo concepto, abonarán, además, un 4,4 por 100 sobre el salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, en los supuestos de que el índice de ausencias al trabajo, cualquiera que fuera la causa de ellas, no alcance el 8 por 100 en ninguno de los meses de cada semestre natural, de la plantilla efectiva de personal obrero y de servicios auxiliares del centro de trabajo. Dicho abono se hará efectivo, vencido el semestre correspondiente, en la primera quincena de los meses de enero y julio de cada año. Este porcentaje adicional no se tendrá en cuenta para el cálculo de la retribución de la hora extraordinaria.

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

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

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

Artículo 72. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

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

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

Artículo 73. *Plus de nocturnidad.*

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

Artículo 74. *Horas extraordinarias (retribución).*

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

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

$$vhe = \frac{(da + depe) \times cb \times ca \times rhe \times sc}{hap}$$

vhe: Valor hora extraordinaria.

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

depe: Número de días equivalentes, de las pagas extraordinarias.

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

ca: Coeficiente de antigüedad, que corresponde al producto entre el número de quinquenios en la empresa y el porcentaje fijado por el Convenio colectivo (parte general) o los correspondientes anexos en los que se incardine la empresa. Al resultado se sumará la unidad (ejemplo, en caso de ser de aplicación el 3% en el premio de antigüedad, el ca sería n.º de quinquenios x 0.03 y al resultado se sumaría la unidad).

rhe: Recargo sobre las horas extraordinarias, que fija la normativa laboral o el propio Convenio colectivo, siendo actualmente del 75% lo que corresponde al 1.75.

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

hap: Horas anuales de presencia, acordadas en la empresa o en su defecto en el propio Convenio colectivo.

Artículo 75. *Vacaciones (retribución).*

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

Artículo 76. *Dietas y desplazamientos.*

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

CAPÍTULO V

Prestaciones no salariales

Artículo 77. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*

Se podrá aplicar lo dispuesto sobre contrato de relevo y jubilación parcial, siempre que exista acuerdo entre la empresa y la persona afectada, conforme a la legislación vigente.

Artículo 78. *Póliza de seguros.*

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

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

Artículo 79. *Ropa de trabajo.*

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

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

Artículo 80. *Comedores.*

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

CAPÍTULO VI

Derechos sindicales

Artículo 81.

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

Artículo 82.

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

Artículo 83.

A tenor de lo dispuesto en la Ley orgánica 11/1985 de 2 de agosto, en las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo cuya plantilla sea superior a 250 trabajadores-trabajadoras, cualquiera que sea la clase de su

contrato, podrán constituirse secciones sindicales por los afiliados-afiliadas a los sindicatos con presencia en los comités de empresa.

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

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

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un solo delegado o delegada sindical.

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

Artículo 84.

Serán funciones de los delegados o delegadas sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien represente, y de las personas afiliadas al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad y salud y comités paritarios de Interpretación con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio colectivo a los miembros de comités de empresa.

4. Serán oídos, previamente, por la empresa, en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a la plantilla en general y a su afiliación en concreto.

5. Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

1) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

2) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas.

3) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a su afiliación, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a su afiliación y a las personas en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en un lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 250, la Dirección de empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado o delegada representante del sindicato ejerza las funciones o tareas que como tal le correspondan.

10. Los delegados o delegadas ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Artículo 85. *Cuota sindical.*

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

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

Artículo 86. *Participación en las negociaciones de Convenios colectivos.*

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

Artículo 87. *De los comités de empresa.*

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

A) Ser informado por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. La Dirección facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. De las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves y, en especial, en supuestos de despido, inmediatamente después de haber sido notificadas a la persona interesada.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses, y los ascensos.

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

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor; formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

d) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de la plantilla o de sus familiares.

e) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

f) Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

g) Las personas que componen el comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente su carácter reservado.

h) El comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no-discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

i) Disponer, en las empresas de más de 50 trabajadores-trabajadoras y con cargo a las mismas, de un tablón de anuncios.

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

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

El programa de producción y la evolución probable para el siguiente año desglosados por los principales grupos de producto fabricados en la empresa o comercializados por esta y diferenciando las producciones realizadas en la propia empresa de la subcontratada.

En aquellas empresas en las que exista código de conducta, exponer el balance de su aplicación, con indicación de las medidas correctoras, en los supuestos de incumplimiento.

Procesos de concentración, internacionalización y relocalización empresarial realizados o previstos y sus repercusiones industriales, comerciales, o de empleo.

Sobre la evolución de la plantilla a lo largo de todo el año, así como las diferentes bonificaciones al fomento de empleo.

Planes realizados y previstos para el rejuvenecimiento de las plantillas, incluyendo contratos de relevo, de formación y en prácticas.

Las inversiones realizadas en el año anterior (o en el año terminado), así como el origen y naturaleza de la financiación a tales efectos, privada o pública.

Otras medidas tomadas y previstas con estos mismos objetivos (modernización tecnológica y en organización del trabajo, mercado, I+D+i, etc.).

La formación y recalificación profesional, con indicación en los planes formativos realizados y previstos, con indicación de las personas a las que van dirigidas.

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

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

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

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

Artículo 87 ter.

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

En estos casos, dicha información se trasladará a la RT, definidos en los términos del artículo 89 de este Convenio. En ausencia de delegados o delegadas sindicales, las federaciones estatales firmantes del Convenio, con representación en el o los comités de empresa de la empresa, podrán designar a sus representantes.

2. Centros de trabajo de empresas transnacionales:

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

En el supuesto que la casa matriz esté en otro país, la RLT podrá proponer que junto con la información referida al centro o centros de producción o comercialización españoles, pueda presentarse, además, la de la empresa transnacional en su conjunto y que en las reuniones señaladas puedan participar la federación sindical europea y la internacional, si lo estiman oportuno.

Artículo 88. *Garantías.*

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

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

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello, previamente, a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

4. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

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

El sindicato o, en su nombre, la sección sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de esta horas por las personas que componen el comité, delegados o delegadas de personal, delegados o delegadas sindicales y delegados o delegadas de prevención.

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

5. Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen las personas que componen los comités o delegados o delegadas de personal, a fin de prever la asistencia a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

6. Los delegados o delegadas sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los comités de empresa.

Artículo 89. *Representación de los trabajadores y trabajadoras.*

A efectos del presente Convenio, y sin perjuicio de las funciones y garantías que la legislación vigente otorga a las representaciones unitarias y sindicales, se entiende por «representantes de los trabajadores-trabajadoras» a los delegados-delegadas de personal, comités de empresa, secciones sindicales y delegados o delegadas sindicales, a tenor del artículo 83 del propio Convenio, o las federaciones firmantes de los sindicatos más representativos y sus organizaciones del mismo ámbito de la empresa o grupo de empresas de que se trate, debidamente acreditados por la organización del ámbito autonómico, o en su caso, la federación estatal.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

SECCIÓN 1.ª FALTAS

Artículo 90. *Leves.*

Son faltas leves:

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

Artículo 91. *Graves.*

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve, dentro de período de un mes, excepto las de puntualidad.
2. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes.

3. El otorgamiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la seguridad social y medicina de empresa.

4. El incumplimiento de las normas legales generales, las de este Convenio o del reglamento de empresa, en materia de seguridad en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.

5. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual o los defectos en la calidad fijada, por negligencia.

7. El empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

8. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.

9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.

10. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Artículo 92. *Muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquella haya sido sancionada.

2. La falta de seis días al trabajo, durante un período de cuatro meses.

3. Más de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses, o de veinticinco en un período de un año.

4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros/as de trabajo como a la empresa o a terceros dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la empresa.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La indisciplina o desobediencia al reglamento de régimen interior de la empresa o a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.

7. La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el código penal.

8. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.

9. La embriaguez habitual durante el trabajo.

10. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

11. El abuso de autoridad.

12. La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.

13. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa, dentro y fuera de la jornada de trabajo.

14. Todas las consignadas en el artículo 54.2 del ET, consideradas como causas justas de despido.

SECCIÓN 2.^a SANCIONES

Artículo 93.

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

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

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

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; inhabilitación para el ascenso por un período de hasta cinco años; despido.

Artículo 94. *Prescripción.*

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

Artículo 95.

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

a) Faltar diez días al trabajo en el período de seis meses.

b) Faltar a la puntualidad ocho veces en un mes, catorce en tres meses o veinte en seis meses.

c) La indisciplina o desobediencia cuando ocasione graves daños a la empresa, a los compañeros/as de trabajo, a la normalidad de la prestación de éste y siempre que se produzca en forma pública y con escándalo.

d) La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo durante tres semanas seguidas o seis alternas en un período de seis meses.

e) La embriaguez habitual públicamente advertida en el centro de trabajo.

f) El originar reiteradamente riñas o pendencias con los compañeros/as de trabajo, bastando una sola vez cuando se produzcan lesiones, daños en las instalaciones o notoria interrupción en el trabajo.

g) La infidelidad a la empresa por pasar a prestar servicios a otra competidora teniéndolo prohibido; el revelar secretos o datos de obligada reserva; falsificar o tergiversar datos o documentos; El ofender grave y públicamente a la empresa o a su personal de dirección.

h) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 96. *Marco de desarrollo.*

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

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

Artículo 97. *La acción preventiva en la empresa.*

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

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquellos que no se puedan evitar.

Sustituir en lo posible lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Planificar la prevención.

Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción ergonómica de los puestos de trabajo, y de organización del mismo.

Artículo 98. *Reconocimiento médico.*

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

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

Artículo 99. *Protección a la maternidad y lactancia.*

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/95 de 8 de Noviembre deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y lactancia natural a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la dirección de la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán cuando

resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del instituto nacional de la seguridad social o de las mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la RT, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

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

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

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

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

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

Artículo 100. *Manipulación de productos químicos.*

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

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

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

CAPÍTULO IX

Formación

Artículo 101.

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

Artículo 102.

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

Artículo 103. *Iniciativas de formación.*

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

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

Artículo 104. *Comisión paritaria de formación.*

Las empresas facilitarán la participación de la RLT en la definición, información y seguimiento de los planes de formación.

A tal efecto, en las empresas que presenten planes de formación de empresa, que cuenten con 100 o más personas, por acuerdo entre la RLT y la Dirección de la empresa, se podrá constituir una comisión paritaria de formación, cuyos miembros serán designados de entre la RLT y de la empresa y actuando en el marco de las funciones y derechos que ostentan como tales.

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

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

Artículo 106. *De las acciones formativas en la empresa.*

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

En cualquier caso las empresas estudiarán cualquier propuesta que, presentada por la RLT, tenga por objeto la elaboración de un plan de empresa.

Artículo 107. *Permiso individual de formación.*

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

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

Las acciones formativas para las cuales puede solicitarse permiso de formación deberán:

No estar incluidas en el plan de formación de empresa o contrato programa.

Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnicas profesionales y/o a su formación personal.

Estar reconocidas por una titulación oficial o acreditación oficial, incluidas las de los títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad, así como cualquier otra que acredite las competencias para el ejercicio de una ocupación u oficio.

Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial.

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

Asimismo, de conformidad con el artículo 12.3 del Real Decreto 395/2007, del 23 de marzo, se podrán utilizar estos permisos para el acceso a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competen-

cias adquiridas a través de la experiencia laboral o de otros aprendizajes no formales e informales.

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

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

Artículo 108 *Comisión paritaria sectorial de formación.*

Las partes firmantes del presente Convenio según lo establecido en el artículo 35 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, se constituyen en comisión paritaria nacional sectorial de formación formada por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio, que tendrá asignadas las siguientes funciones:

- a) Intervenir en la mediación de los supuestos de discrepancias a que se refiere el artículo 15.5. del citado Real Decreto.
- b) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en el sector.
- c) Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores.
- d) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el sistema nacional de calificaciones y formación profesional y los centros de referencia nacional correspondientes al sector.
- e) Elaborar una memoria anual sobre la formación realizada en el sector.
- f) Conocer de la agrupación de empresas en el sector prevista en el artículo 16.2 del citado Real Decreto.
- g) Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa de desarrollo de este Real Decreto.

CAPÍTULO X

Políticas de igualdad

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 110 *Protección Integral contra la violencia de género.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, y concretamente en el artículo 21 y la disposición adicional séptima de dicho texto legal, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección a:

La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.

La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordena-

ción del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, a decisión de la interesada.

En caso de verse obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel salarial equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa comunicará a la trabajadora afectada por la violencia de género las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Suspender su contrato cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Estos periodos de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.6 del ET tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la seguridad social, por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo.

Extinción del contrato de trabajo.

A no computar como faltas de asistencia, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

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

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo, se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

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

Artículo 111. *Igualdad entre mujeres y hombres.*

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Observatorio industrial textil-confección

Artículo 112.

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

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

Las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio colectivo desarrollarán, en el ámbito sectorial, un sistema de información y estudio en el marco del observatorio industrial del Convenio colectivo en relación con:

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

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

2. Situación estructural.-Se realizará un balance anual sectorial y subsectorial de la información relativa a:

Actividad productiva.

Estructura productiva, procesos de internacionalización, descentralización y relocalización productiva, redes industriales de filiales y proveedores en España y en el mundo.

Especial atención a la estructura productiva en la que se integran las pymes de nuestro país.

Procesos de reestructuración industrial producidos o previsibles y sus consecuencias productivas y de empleo.

Importaciones y exportaciones.

Empleo, desglosado por: a) grupos profesionales y género, y b) diversas modalidades contractuales. Tendencias y necesidades de futuro.

Costes laborales y niveles retributivos.

Formación profesional del personal directivo y cualificado así como el resto de las plantillas con seguimiento de las necesidades detectadas y los proyectos desarrollados.

Evolución y tendencias tecnológicas, de diseño y del consumo, en los ámbitos nacional e internacional.

Iniciativas sectoriales de I +D+I, medios y resultados.

Iniciativas públicas de apoyo al desarrollo de la industria textil y la confección.

Competitividad y productividad sectoriales y subsectoriales y su relación con cuestiones derivadas del propio sector o de ámbito más general. Como política formativa, política fiscal e infraestructuras y normas y medidas que inciden en el comercio internacional.

Salud y seguridad laboral. Índices y causas del absentismo, enfermedades profesionales.

Cuestiones medioambientales, problemas detectados e iniciativas

Desarrollo de las iniciativas de responsabilidad social corporativa, códigos de conducta, su aplicación y seguimiento.

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

3. En empresas de menos de 80 trabajadores/as.-En los ámbitos territoriales y/o sectoriales que se definan en el observatorio industrial del Convenio colectivo, se coordinará el seguimiento global de las empresas de menos de ochenta trabajadores/as, conjuntamente entre las representaciones empresarial y sindical, en orden a la marcha industrial y económica de las mismas.

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

5. Esta comisión paritaria, bipartita, también emitirá aquellos informes y resoluciones que en aplicación del plan de apoyo del sector textil y de la confección (Acuerdo de 13 de junio de 2006 entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministerio de Industria, Turismo y Comer-

cio, el Consejo Intertextil Español y los sindicatos FITEQA-CC.OO. y FIA-UGT) y su normativa de desarrollo, le sean atribuidas.

Disposición transitoria primera.

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

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

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

Disposición transitoria segunda.

1. La sustitución del sistema de categorías profesionales y puestos de trabajo contenidos en la derogada ordenanza laboral textil por el de clasificación propio del Nomenclátor, debe realizarse según la tabla de conversiones o de asimilación de antiguos puestos a nuevas categorías, correspondiente a cada uno de los anexos de subsector.

2. El «referente previsto» para cada categoría profesional del Nomenclátor, es el que consta en la tabla B de cada subsector.

3. Para las personas cuyo salario, vigente en la fecha de firma del Convenio, sea inferior al «referente previsto» asignado a su categoría en el nomenclátor, se establece un régimen transitorio de aproximación progresiva a dicho «referente previsto» consistente en la aplicación de un incremento para ir alcanzando aquél; tal incremento no podrá superar, en ningún caso, para ninguna de las personas individualmente consideradas de cada empresa, el uno por ciento del salario de tablas correspondiente al año anterior.

4. En el caso de que el salario actual, en la fecha de firma del Convenio, sea superior al «referente previsto» asignado a su categoría en el nomenclátor, el exceso pasará a constituir un «Complemento personal nomenclátor» de carácter revalorizable y no absorbible, entendiéndose acreditable estrictamente «ad personam».

5. Las cuestiones, individuales o colectivas, que puedan plantearse en relación con la sustitución del anterior sistema de categorías profesionales y puestos de trabajo por el nuevo sistema del nomenclátor, se someterán a la comisión paritaria, con carácter previo a su planteamiento ante cualquier otra jurisdicción o competencia.

6. La aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional se hará sin perjuicio de los derechos en vía de adquisición que no entren en contradicción con aquél.

7. Se creará una comisión para incorporar nuevas funciones al nomenclátor y revisar las obsoletas, durante el período de vigencia del presente convenio.

Disposición transitoria tercera.

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

Disposición adicional primera.

El Gobierno de España, a partir de la propuesta de la Comisión nacional de seguridad y salud en el trabajo, aprobó en el pasado mes de junio, la Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo. Acuerdo ratificado por todos los interlocutores sociales, e incluido por su importancia en el acuerdo sobre negociación Colectiva (ANC-2008).

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

En este sentido y entendiéndose la necesidad de conseguir los objetivos propuestos en la estrategia para la mejora de la prevención de riesgos en nuestro sector, se acuerda constituir el órgano específico para la aplicación y desarrollo del objetivo número 3 del acuerdo sobre la estrategia española de seguridad y salud.

Este órgano tendrá carácter paritario con representantes de la patronal y sindicatos y asumirá todas las competencias contempladas en la estrategia y disposiciones de desarrollo y será el encargado de elaborar los programas de actuación en el sector, en los proyectos que se presentarán ante la fundación para la prevención de riesgos laborales.

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

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

Disposición adicional segunda. *Cláusula de inaplicación del incremento salarial.*

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

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

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

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

Para poder acogerse a esta cláusula en el año correspondiente, la empresa deberá comunicar su intención en tal sentido, en el plazo comprendido entre el día de la firma del acuerdo de incremento o regularización efectuada por la comisión negociadora y los treinta días naturales desde la publicación en el BOE del Convenio, a la comisión paritaria del mismo, así como a la RLT de la empresa, si la hubiese.

En cualquier caso, siempre será de plena aplicación el salario mínimo intertextil. En cuanto a la aplicación del incremento pactado para dicho año o regularización de las tablas salariales, la negociación tendrá un plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de notificación de la empresa a la RT. El resultado de dicha negociación se comunicará a la comisión paritaria para adquirir eficacia plena.

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

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

La comisión paritaria podrá resolver en comisión reducida si así se decidiera.

Si la comisión paritaria no lograra acuerdo se someterá a un arbitraje.

Disposición adicional tercera. *Adhesión al ASEC.*

Ambas partes se adhieren al Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC III) suscrito por las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas en fecha 29/12/2004 y publicado en el BOE del 29-1-2005.

En el caso de que los efectos del conflicto laboral afecten exclusivamente a una Comunidad Autónoma, las partes se remitirán a los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales, existentes en cada Comunidad Autónoma.

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

Disposición adicional cuarta. *Comisión paritaria.*

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

b) La Comisión paritaria estará integrada por 10 Vocales, uno por cada actividad, en representación de las entidades empresariales, y el mismo número de vocales en representación de las centrales sindicales firmantes del Convenio. La presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones, conjuntamente, designen. Las cuestiones que se planteen a la Comisión paritaria se tramitarán a través de las centrales sindicales y de la entidad patronal, designándose a estos efectos y como domicilio de la comisión:

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

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

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

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

d) En los Convenios anexos se constituirá una comisión paritaria, compuesta por seis miembros cada una de las representaciones, empresarial, y de las centrales sindicales firmantes, con idénticas funciones a las del apartado a), pero limitadas a asuntos que afecten exclusivamente a cada Convenio. Cuando las cuestiones planteadas puedan afectar a lo establecido en las cláusulas del Convenio general, la comisión paritaria correspondiente habrá de ponerlo en conocimiento de la comisión paritaria del Convenio general, antes de adoptar ningún acuerdo.

e) Para garantizar el principio de no-discriminación reconocido por el Convenio, esta comisión paritaria velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

f) Dentro de esta comisión paritaria se constituirá la comisión por la igualdad sectorial, antes del 31 de julio del año 2008, que estará compuesta por la representación patronal y sindical. En su primera reunión elaborará su reglamento, funciones y competencias.

Disposición adicional quinta. *Fundación de seguridad y salud laboral.*

Se acuerda proceder a la creación de una Fundación de seguridad y salud Laboral y se encomienda a la comisión paritaria del Convenio la redacción del correspondiente estatuto y la tramitación consiguiente para su puesta en marcha.

Disposición adicional sexta.

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

Disposición adicional séptima.

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

Disposición adicional octava. *Cláusula de inaplicación del incremento salarial.*

Excepcionalmente, la comisión paritaria, para la aplicación de la disposición adicional segunda (cláusula de descuelgue), podrá valorar, con respecto al incremento correspondiente al 2008, 2009 y 2010, otras circunstancias a las previstas en el primer párrafo de aquella para las empresas que tengan situaciones de especial dificultad

Disposición adicional novena. *Código de conducta.*

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

Convenios 29 y 105 sobre prohibición del trabajo forzoso.

Convenios 87 y 98 sobre libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.

Convenio 138 sobre prohibición de trabajo infantil.

Convenio 111 sobre la no-discriminación en el empleo.

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

Disposición adicional décima. *Canon de negociación.*

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

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

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

Disposición final primera.

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

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

Disposición final segunda.

Las partes firmantes de los presentes acuerdos manifiestan que, sin perjuicio de lo pactado en la disposición transitoria segunda, número 3, es deseable que aquellas empresas que lo consideren oportuno, procedieran a la aproximación al «referente previsto» en los plazos más breves posibles.

Se faculta expresamente a la comisión paritaria del Convenio para que resuelva cuantos asuntos se susciten en la interpretación y aplicación del nomenclátor de los distintos subsectores y, caso de llegar a acuerdos, solicite y tramite la publicación de los mismos en el «Boletín Oficial del Estado».

Disposición final tercera.

Se prorroga la vigencia del nomenclátor así como las «Tablas de conversiones de antiguos puestos de trabajo a nuevas categorías profesionales» de cada uno de los subsectores, que se publicaron en el BOE número 211, de 3 de septiembre de 1998.

Disposición final cuarta.

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

Disposición final quinta.

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

ANEXO I**Convenio Colectivo de la Industria Textil, de Fibras de Recuperación y Ramo de Agua de la misma****Artículo 1. *Ámbito funcional.***

Este Convenio, de manera complementaria a lo que regula el artículo 2 del Convenio General, obliga a las empresas y su personal integrados en el Sector Textil de Fibras de Recuperación. Igualmente obliga a las de Alfombras y Moquetas ubicadas geográficamente en las localidades siguientes:

- a) Alicante, Alcoy, Alcozer de Planes, Alcolecha, Bafieres, Benasau, Benejama, Benifallim, Beniloba, Biar, Cella de Núñez, Cocentaina, Gayanes, Muro de Alcoy y Villena.
- b) Valencia, Agullent, Albaida, Adzeneta de Albaida, Alcudia de Crespins, Anna, Ayelo de Malferit, Bocairente, Canals, La Cañada, Montaverner, Onteniente y Sagunto
- c) Castellón y Forcall.

Asimismo, les será de aplicación este anexo si las empresas afectadas de estas localidades se trasladasen a otra distinta o estableciesen en diferentes poblaciones de las provincias de Alicante, Valencia o Castellón, dependencias, sucursales, agencias, oficinas, etc.

Las empresas del Ramo del Agua ubicadas en las localidades arriba citadas, que manufacturen exclusivamente por cuenta de terceros, aplicarán la normativa que se detalla en el artículo 12 de este anexo, y acuerdo de la Comisión Paritaria de 30 de marzo de 1994, que lo interpreta.

Artículo 2.

Las empresas afectadas lo serán en forma total y exclusiva, comprendiendo todas sus actividades, tanto preparación como hilatura, tisaje, tinte y acabado y sus conexas, preparatorias, complementarias y auxiliares.

Artículo 3. *Compensación.*

Se consideran excluidas de compensación las siguientes materias:

1. La compensación en metálico de economato laboral obligatorio.
2. El plus de compensación de transporte, si lo hubiere.

3. La jornada normal y total de trabajo, cuando fuera más favorable, estimada en cómputo anual de todos los turnos de trabajo.
4. Las vacaciones de mayor duración que la vigente.
5. Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las empresas.
6. Los incentivos y primas.

Artículo 4. *Jornada.*

En materia de jornada se estará a lo dispuesto en el Convenio General.

Artículo 5. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de treinta días naturales. De ellos, un mínimo de veintiún días y un máximo de veintiocho, se concederán preferentemente consecutivos y en verano. Para la aplicación del mínimo de veintiún días, se requerirá el previo acuerdo del Comité de Empresa o Delegados/as de personal, en su caso.

A partir del uno de enero del 2007 el régimen de vacaciones se regirá por lo dispuesto en el artículo 47 del Convenio General, siéndole de aplicación lo dispuesto en el mismo.

Todo ello sin perjuicio de los acuerdos o pactos que sobre el particular puedan adoptar las empresas el personal de su plantilla.

Artículo 6. *Tablas salariales.*

Son las que figuran al final de este anexo.

Artículo 7. *Gratificaciones extraordinarias.*

El importe de las gratificaciones extraordinarias fijadas en el Convenio General será de treinta días cada una de ellas, calculándose sobre el salario base, antigüedad y beneficios, salvo que estos últimos se abonasen en períodos distintos.

Artículo 8. *Beneficios.*

Por el concepto de participación en beneficios se abonará un 10 por 100 del salario base, incrementado con el premio de antigüedad.

Artículo 9. *Incentivos.*

Cuando el 50 por 100 de la plantilla de una empresa perciba algún plus, trabajo a destajo, topes o cualquier otro sistema de retribución con incentivo, el resto de personas que trabajen en la misma, cualquiera que sea su calificación profesional, recibirá un incentivo en la cuantía fijada en la tabla que se relaciona al final del presente anexo, que se abonará por día laborable, de lunes a sábado.

Asimismo, las empresas abonarán dichos incentivos en la cuantía fijada en la tabla, a la totalidad del personal de plantilla cuando no tuviese establecido ningún sistema de trabajo medido o destajo.

Sin menoscabo de su cuantía líquida, el importe de percepción de estos incentivos no será tomado en cuenta para el cálculo de antigüedad, beneficios, pagas extras ni otro complemento salarial alguno.

Los incentivos o primas no incluidos en los párrafos anteriores experimentarán un aumento del 2,5 por 100 para el año 2008, para los años 2009 y 2010 el incremento será el equivalente al IPC previsto por el gobierno para dicho año más el 0,5 % y se procederá de conformidad a lo establecido en el artículo 62, puntos 3 y 4 del Convenio General, en el entendido de que para cada uno de los años de vigencia del Convenio, el aumento quedará limitado a la cuantía líquida de estos incentivos que representen hasta el 40 por 100 sobre los salarios base de los días de trabajo del año anterior en aquellas empresas en que los incentivos representen cantidades superiores al 40 por 100.

El incremento señalado no garantiza o presupone, en ningún caso, el pago de un determinado incentivo, sino que éste se abonará en relación con la actividad que en cada caso se obtenga.

No se podrá negociar individualmente en las empresas ningún aumento superior al indicado en los párrafos precedentes.

Artículo 10. *Prendas de trabajo.*

Las empresas facilitarán a su personal prendas de trabajo confeccionadas en razón de tres cada dos años, a excepción del personal de Ramo de Agua, que recibirán dos prendas al año.

Artículo 11. *Contratación laboral.*

1. En materia de contratación temporal se estará, en todo caso, a las disposiciones legales o normas convencionales, de mayor rango sobre la materia, tanto de carácter general como especial.

Así como a lo especificado al respecto en las normas generales de este Convenio.

Artículo 12.

De conformidad con el acuerdo inicialmente suscrito el 3 de marzo de 1988, entre las centrales sindicales UGT y CC.OO. y la representación empresarial, ratificado y conformado el 29 de abril de 1993, e interpretado por la Comisión Paritaria el 30 de marzo de 1994, se ha iniciado el proceso periódico-progresivo de adaptación de las tablas salariales de las empresas del Ramo de Agua que estaban adscritas al anexo I, a las del anexo VI. Equiparación que se rige por los acuerdos que constan en este artículo y los de la citada reunión de la Comisión Paritaria de 30 de marzo de 1994.

La equiparación salarial afectará a las empresas de tal actividad que la realicen exclusivamente como servicio a terceros, rigiéndose, éstas, en los demás aspectos socio-laborales y a partir de la firma de este Convenio, por la normativa específica del anexo VI, de conformidad con el acuerdo de, 29 de abril de 1993, que regula y concreta el sistema a seguir de la siguiente manera:

1. A partir de 1 de julio de 1993, se aplicará a las empresas del anexo I cuya actividad corresponda con la detallada en el artículo 1 del anexo VI (Ramo de Agua) la totalidad del anexo VI, incluso el nomenclátor de categorías del referido Convenio con la excepción de las tablas salariales que se equiparan de acuerdo a las normas y los plazos establecidos en el presente acuerdo. No quedarán derechos adquiridos del anexo I ni dimanantes de pactos relativos a primas o incentivos que contradigan lo aquí acordado.

2. La aplicación del anexo VI se hará también en materia de definiciones y calificaciones profesionales del Ramo de Agua, incluso en los casos de aquellos puestos de trabajo que resulten desencuadrados al aplicársele el nuevo nomenclátor, aplicando las que resulten procedentes de conformidad con el Rama de Agua. Las personas afectadas por esta recalificación conservarán en su cuantía líquida la retribución que hubieran venido percibiendo en su calificación superior anterior, establecida tanto por norma legal o pacto colectivo o individual. Aquellas que pasen a ostentar una categoría superior percibirán el nuevo salario que les corresponda con aplicación de las compensaciones y absorciones previstas en el presente acuerdo.

3. La equiparación de los salarios con el anexo VI (Ramo de Agua) se realizará en un período de cinco años y seis meses, contados a partir del 1 de junio de 1993. El incremento de equiparación correspondiente a 1993 será el 2 por 100 aplicable únicamente al segundo semestre. Dicha equiparación en el año 1994 y siguiente se realizará de la siguiente forma; Sobre los salarios base de la tabla salarial de empresas del Ramo de Agua del anexo I, vigente al 31 de diciembre de 1993, se aplicará un incremento del 3 por 100 para el año 1994. Sobre el salario vigente al 31 de diciembre de 1994 de la tabla salarial de empresas del Ramo de Agua del anexo I, se aplicará un incremento del 4 por 100 para el año 1995. Sobre el salario vigente a 31 de diciembre de 1995 de la misma tabla salarial, se aplicará un incremento del 5 por 100 para el año 1996. Sobre el salario vigente a 31 de diciembre de 1996 de la misma tabla salarial, se aplicará un incremento del 6 por 100 para el año 1997. Para 1998 el porcentaje será el resultante para alcanzar la equiparación total prevista en este artículo.

Los incrementos que se pacten en sucesivos Convenios Colectivos se aplicarán sobre el salario vigente al 31 de, diciembre del año inmediatamente anterior de la tabla salarial del Ramo de Agua de este anexo I.

4. La diferencia existente entre los salarios derivados del anexo VI (Ramo de Agua) y los del anexo I (Fibras de Recuperación) que se produzcan como consecuencia de la incorporación indicada se compensarán y absorberán con cargo a aquellas cantidades que las empresas viniesen abonando en concepto de incentivos, primas, destajos, que no respondan a una verdadera actividad en un sistema de trabajo medio o no y esté o no autorizado por la autoridad laboral hasta una cuantía que represente el 80 por 100 de estas cifras o el 35 por 100 del salario día de tablas del anexo I multiplicado por 365. Asimismo, los incentivos o primas que se abonen o tuviesen que abonarse a actividad normal o exigible, serán compensables o absorbibles en la misma forma indicada.

5. Las empresas que vengan prestando su labor en cualquier sistema de trabajo podrán pasar a trabajar o a exigir la actividad norma, en cuyo caso las primas o incentivos o complementos que venían abonando hasta entonces serán compensables y absorbibles en la misma forma que se establece en el párrafo anterior.

En ningún caso la absorción de las cantidades referidas permitirá niveles de rendimiento inferiores a la actividad normal actualmente establecida en las empresas o que puedan establecerse en el futuro.

Aquellas empresas que pasen a exigir actividad normal o mínima aplicarán una línea de incentivos para aquellos supuestos en los que se supere el mínimo exigible sin perjuicio de la facultad empresarial de pedir sólo la actividad normal. Para el caso de que en su establecimiento no hubiese acuerdo lo fijará la jurisdicción social competente, atendiendo a

que la actividad normal se corresponda con la que en realidad sea tal, posterior a este acuerdo.

En aquellos casos en que se tenga un incentivo medido y no se absorba la totalidad del mismo se negociará con la representación sindical la forma y cuantía de su devengo.

Aquellos incentivos, gratificaciones o complementos que no resulten absorbidos o compensados por la referida equiparación salarial no experimentarán incrementos como consecuencia de los aumentos salariales porcentuales que se pacten en la negociación de la revisión del actual anexo I (Fibras de Recuperación), salvo lo que se disponga sobre el particular en el anexo VI (Ramo de Agua) o pacto empresarial en contrario.

6. El plazo de equiparación fijado en el punto 3 del presente acuerdo podrá ser reducido por la Dirección de la empresa.

7. En cualquier caso quedará absorbido y sin quedar como derecho adquirido la prima fija (20 por 100), del artículo 9 del anexo I (Fibras de Recuperación), que se incorporará al salario base. Aquellas cantidades que se vengan percibiendo como gratificaciones voluntarias o complementos especiales también podrán absorberse o compensarse, sin que se queden como condición más beneficiosa.

8. El complemento por «participación en beneficios», previsto en el artículo 10 del anexo VI, se abonará prorrateado por mensualidades, hasta que tenga lugar la equiparación salarial prevista, en cuyo momento se estará a lo establecido en el anexo VI (Ramo de Agua).

9. A los fines de asegurar la mejor interpretación y aplicación del presente acuerdo se constituye una comisión de seguimiento integrada por cinco representantes de la Asociación Empresarial, y dos representantes de la central sindical UGT y dos de la central sindical CC.OO. y un representante de CIG. Esta comisión deberá intervenir a solicitud de cualquiera de las partes interesadas en la aplicación del acuerdo y emitirá dictamen en el plazo máximo de treinta días a partir de la solicitud. Emitido dictamen o transcurrido el plazo fijado, las partes interesadas podrán ejercer libremente las acciones que consideren oportunas en la defensa de sus intereses.

10. Desde el 1 de enero de 1993 hasta el 30 de junio de 1993 se aplicarán el anexo 1 y su respectiva tabla salarial.

Cláusula adicional primera.

Una vez que la Comisión Paritaria competente haya dado por concluido el período de equiparación de tablas salariales a que se refiere el punto 3 del artículo 12, queda sin efecto la llamada tabla de «equiparación» que venía adicionándose cada año al texto del Convenio,

Cláusula adicional segunda.

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

Dicha Comisión Paritaria estará integrada por seis personas en representación de las centrales sindicales y en el mismo número de representantes de la entidad patronal, rigiéndose en lo demás por las normas establecidas en el Convenio General.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá su domicilio en la ciudad de Alcoy, calle Santa Rita, número 21.

Cláusula adicional tercera. *Seguro de muerte o invalidez.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio establecerán, de forma individual, a favor del personal de su plantilla un seguro de accidentes por causa de muerte o invalidez permanente y total, en el desarrollo de su función laboral, en la cuantía y plazos que el Convenio General determina.

Cláusula adicional cuarta.

Cuando existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria se establece como procedimiento para solventar las mismas el siguiente: Sometida a la Comisión una cuestión para su resolución, se convocará a reunión que deberá celebrarse en el plazo de cinco días. En dicha reunión se debatirá ampliamente el tema entre las partes, procediendo a continuación a realizar votación respecto del mismo, tomándose los acuerdos por mayoría simple de los asistentes a la reunión. En cualquier caso se estimará debidamente constituida la Comisión cualquiera que fuera el número de los asistentes a ella.

Cláusula adicional quinta.

Las modificaciones introducidas en el texto del presente Anexo en orden a la eliminación del lenguaje sexista que pudiera haber en su ante-

rior redacción, no podrán suponer ninguna variación respecto del contenido sustancial ni en el sentido e interpretación del texto tomado como base, que es el del Convenio Colectivo firmado para el año 2005 y publicado en el B.O.E. 31 de agosto 2005. En el caso de discrepancia sobre la interpretación del articulado que hubiera sufrido variación, por la finalidad antes expuesta, se deberá acudir al texto convencional vigente en el año 2005, ya que las variaciones que ahora se introducen en el mismo, tienen por única finalidad la eliminación de las referencias sexistas por lo que no han de suponer ninguna modificación ni variación en el régimen de derechos ni obligaciones para ninguna de las partes firmantes.

**Fibras de recuperación-Categorías Unificadas Tabla salarial 2008
(Aumento 2,50 %)**

Categoría	Coef.	Sal. día Euro	Inct.(1) Euro
<i>Grupo profesional: Producción</i>			
Auxiliar Prod.	1,20	24,70	5,61
Espec.Prepa.	1,25	24,95	5,67
Espec.Hilat.	1,25	24,95	5,67
Espec.Tejed.	1,25	24,95	5,67
Espec.Conf. y Acabado	1,25	24,95	5,67
Espec.1.ª prep.E Hilatura	1,35	25,42	5,75
Of. Prep. E Hilatura	1,45	25,88	5,84
Of. Tej. Y acab.	1,60	26,59	5,99
Of. Perch. Y Acab.	1,50	26,12	5,88
Of. Flokado	1,45	25,88	5,84
Ofic.Especializados A	1,60	26,59	5,99
Ofic.Especializados B	1,55	26,34	5,93
Ayte. Técnico	1,50	26,12	5,88
Encargado	2,20	30,11	6,66
Tint/colorista / Jefe Lab.	2,25	30,47	6,71
Jefe producción	2,45	31,97	7,04
Direct. Técnico	3,20	37,60	8,09
Tituld. Superior	3,20	37,60	8,09
<i>Grupo profesional: Mantenimiento y servicios generales</i>			
Auxiliar	1,20	24,70	5,61
Vigilante/portero	1,25	24,95	5,67
Of. 2a. Serv.Grles.	1,60	26,59	5,99
Conductor 1a.	1,80	27,53	6,17
Of. 1a. Serv.Grles.	1,90	28,00	6,25
Encarg. Mantén.	2,20	30,11	6,66
<i>Grupo profesional: Almacén</i>			
Aux. Almacén	1,20	24,70	5,61
Esp. Almacén	1,30	25,18	5,72
Oficial Almacén	1,60	26,59	5,99
Encarg. Almacén	2,20	30,11	6,66
<i>Grupo profesional: Administración e informática</i>			
Aux. Adminis.	1,20	24,70	5,61
Of. 2a. Adminis.	1,55	26,34	5,93
Op. Informática	1,55	26,34	5,93
Of. Adminis. 1a.	2,05	28,98	6,43
Progam. Inform.	2,05	28,98	6,43
Jefe Sec. Adminis.	2,35	31,21	6,87
Prog. Anal. Inform.	2,35	31,21	6,87
Resp. Formación	2,35	31,21	6,87
Jefe Informática	2,80	34,60	7,52
Jefe Personal 1a.	2,80	34,60	7,52
Dirac. Financiero	3,20	37,60	8,09
Dirac. Rec. Human.	3,20	37,60	8,09
Titulado Superior	3,20	37,60	8,09
<i>Grupo profesional: Comercial</i>			
Oficial Ventas	1,60	26,59	5,99
Tecnico vtas.	1,80	27,53	6,17
Jefe sec./Deleg.o Zona	2,25	30,47	6,71
Modelo	2,25	30,47	6,71
Jefe de vtas.	2,70	33,85	7,38
Tecni. Comercial	3,20	37,60	8,09
Director comercial	3,20	37,60	8,09

(1) No computable para el cálculo de antigüedad, beneficios, pagas extras y demás complementos.

ANEXO II

**Convenio Colectivo para las Industrias de Obtención de Fibras
de Algodón y Aprovechamientos de Subproductos**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Este Convenio obliga a todas las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del Convenio General, que se dediquen a la obtención de fibras de algodón y aprovechamiento de subproductos, o a esta actividad conjuntamente con otras; en base a la siguiente definición del sector:

La Industria de obtención de Fibras de algodón y Aprovechamiento de Subproductos, comprende todo el proceso encaminado a la producción de la fibra de algodón, desde la fase de distribución de simiente a los cultivadores, divulgación, asesoramiento, inspección y control de los métodos de cultivo, y recepción del algodón bruto, hasta la transformación industrial de este, consistente en la separación de la fibra de la semilla y en la obtención de subproductos a partir de esta última.

Se aplicarán también a las empresas o secciones de ellas comprendidas en el ámbito del Convenio que incluyan, dentro de su ciclo de fabricación, la industrialización de la semilla de algodón bien se trate de extracción o de la obtención de otros productos derivados de la semilla.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 2.

Se establecen las definiciones y valoración de los siguientes puestos de trabajo:

Afilado: es la tarea que realiza una persona mayor de dieciocho años que afila los discos, monta y desmonta los ejes de los discos y los acopla a las máquinas desmotadoras. Calificación: 1,15.

Artículo 3.

En base a lo dispuesto en el capítulo III del Convenio General de la Industria Textil y de la Confección, se dispone lo siguiente: Toda persona contratada eventualmente por temporada o campaña, o por tiempo determinado, que trabaja en la empresa nueve meses seguidos o alternos dentro de un período de doce meses, pasará a formar parte de la plantilla del personal fijo.

Las personas que sean elegidas Delegados/as de Personal, y tengan la consideración de fijos discontinuos, incluidos en el correspondiente escalafón, tendrán derecho preferente, única y exclusivamente durante la campaña de desmotación de algodón, a incorporarse al principio de la misma y a cesar a su finalización, siempre tomando en consideración el puesto de trabajo que ocupen. Este derecho no podrá ejercitarse de forma que haga rebasar el tiempo establecido en el párrafo anterior para acceder a la condición de fijo de plantilla.

La duración del mandato será la legalmente establecida en cada momento para los representantes fijos de plantilla».

Artículo 4.

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

Artículo 5.

Las empresas, y siempre que no tengan implantado un sistema de trabajo a tres turnos, al establecer el calendario de trabajo, deberán contemplar una jornada intensiva de siete horas diarias, en jornada de lunes a viernes, desde el día 1 de marzo hasta el día 15 de septiembre, desarrollándose en el período comprendido entre el 1 de enero y el 28 de febrero, y entre el 15 de septiembre y el 31 de diciembre, el resto de la jornada anual pactada en este Convenio.

CAPÍTULO III
Condiciones económicas

Artículo 6.

Para el personal mensual el importe del sueldo se calculará dividiendo por 12 el importe de 365 días de salario.

Artículo 7.

Tendrá la consideración de mensual el siguiente personal:

- a) Personal administrativo.
- b) Personal mercantil
- c) Personal directivo.
- d) Personal técnico.

Artículo 8.

Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias a que se refiere el artículo 71 del Convenio General serán, para el personal mensual, de una mensualidad por cada una de ellas.

Artículo 9.

En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo alcance o supere el 8 por 100, a tenor del artículo 71.2 del Convenio General, se abonará a título individual el 4,4 por 100 previsto en el expresado artículo a quien el índice de ausencia al trabajo no rebase el 4 por 100 del cómputo personal mensual, abonándose su importe por mensualidades vencidas, a excepción de la parte correspondiente a las pagas extras reglamentarias que se abonarán semestralmente en proporción a su cuantía y a los meses en que se haya devengado la participación de beneficios.

Cuando el cómputo colectivo de absentismo previsto en dicho artículo 71.2 del Convenio General no alcance el 8 por 100 de ausencia en ninguno de los meses del semestre procederá aplicar el pago de la diferencia no percibida y que, en cada caso individual, corresponda.

Dicha percepción seguirá las condiciones establecidas en el mencionado Convenio, de ser calculada sobre los salarios a actividad normal, incrementada con el premio de antigüedad, así como el no computarse para el cálculo de las horas extraordinarias.

Para el cómputo de ausencias al trabajo no se tomará en consideración los permisos con retribución que se determinan en los apartados a), b), c), e), g), h) y k) del artículo 54 del Convenio General.

Artículo 10.

No será exigible a las empresas de este sector que pretendan instaurar un régimen de trabajo de cuatro o cinco turnos el requisito de que ello suponga el aprovechamiento integral de la maquinaria que reúna condiciones de tecnología moderna a que se refiere el apartado 1.b) del artículo 42 del Convenio General.

Disposición final.

A todos los efectos, y para cuanto no esté previsto en el presente Convenio, serán de aplicación el Convenio Colectivo General y el Nomenclador de la industria textil.

Disposición adicional primera.

En cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional cuarta letra a), del Convenio General, se constituirá una Comisión Paritaria para atender, a petición de parte, cuantas cuestiones de interés general se deriven de la aplicación del presente convenio y de la interpretación de las cláusulas; así como para la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas de común acuerdo lo soliciten.

Dicha Comisión Paritaria estará integrada por seis personas en representación de las centrales sindicales y el mismo número en representación de las entidades patronales, rigiéndose en lo demás por las normas establecidas en el Convenio General.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá su domicilio en Madrid, c/ Castelló, n.º 115, Apartamento 522 28006 Madrid.

Disposición adicional segunda.

Las tablas anexas al presente reflejan el valor correspondiente al «referente previsto». La equiparación, hasta alcanzar el «referente previsto», se efectuará en un máximo de tres años, correspondientes a la vigencia del presente convenio. En cada uno de los ejercicios, los salarios abonados deberán reducir, al menos, en un tercio la diferencia entre los que constituían las tablas actualizadas de 2007 y el «referente previsto» de cada año.

Industria de obtención de fibras de algodón y aprovechamiento de subproductos

Grupo	Categoría profesional	Puestos de trabajo	Salario de referencia Grupo		
A	Auxiliar.	Auxiliar de producción	24,29		
		Auxiliar de administración	24,29		
		Auxiliar de mantenimiento	24,29		
		Listero	24,29		
		Ordenanza	24,29		
		Fregador	24,29		
		Barrendero	24,29		
		Peón	24,29		
		B	Especialistas.	Vigilante de máquinas	26,08
				Vigilante de prensa	26,08
Vigilante de prensa continua	26,08				
Vigilante portero	26,08				
Especialista de producción	26,08				
Especialista en administración	26,08				
Ayudante laboratorio	26,08				
Peón especialista	26,08				
Auxiliar administrativo	26,08				
Telefonista	26,08				
C	Oficialías.	Cobrador	26,08		
		Recepcionista	26,08		
		Portero	26,08		
		Vigilante o sereno	26,08		
		Guarda jurado	26,08		
		Oficialía de producción	29,23		
		Oficialía de administración de segunda	29,23		
		Operador-operadora de informática	29,23		
		Conductor de segunda	29,23		
		Oficialía de mantenimiento general	29,23		
Oficialía en ventas	29,23				
Oficialía en laboratorio	29,23				

Grupo	Categoría profesional	Puestos de trabajo	Salario de referencia Grupo	
D	Profesional no titulado y Jefaturas de Equipo.	Oficial de segunda	29,23	
		Ayudante de personal de primera	29,23	
		Ayudante de personal de segunda	29,23	
		Ayudante de personal de tercera	29,23	
		Ayudante de contratación	29,23	
		Ayudante de distribución	29,23	
		Carretillero de primera	29,23	
		Carretillero de segunda	29,23	
		Maquinista de segunda	29,23	
		Calderero de segunda/primera	29,23	
		Pintor de segunda/primera	29,23	
		Fogonero de segunda/primera	29,23	
		Albañil de segunda/primera	29,23	
		Carpintero de segunda/primera	29,23	
		Electricista de segunda	29,23	
		Capataz de cultivo de segunda	29,23	
		Capataz de factoría	29,23	
		Mecánico de segunda	29,23	
		Clasificador de fibras	29,23	
		Tractorista factoría y conductor c. Mecánicas 1,50	29,23	
		Tractorista de campo	29,23	
		Jefe de turno	29,23	
		Oficial administrativo de primera	33,10	
		Programador/analista aplicaciones in-formáticas	33,10	
		Oficial cualificado de mantenimiento	33,10	
		Técnico de ventas	33,10	
		Técnico de organización	33,10	
		Oficial de primera	33,10	
		Jefe de personal de segunda	33,10	
		Jefe de personal de tercera	33,10	
		Oficial de primera	33,10	
		Electricista de primera	33,10	
		Mecánico de primera	33,10	
Electrónico de primera	33,10			
Viajante	33,10			
Capataz de cultivo de primera	33,10			
Técnico de organización de primera	33,10			
E	Profesional Grado Medio	Encargado de factoría	37,54	
		Subjefe de factoría	37,54	
		Jefe de administración	37,54	
		Jefaturas de Departamento	Analista de sistemas informáticos	37,54
			Encargado de sección mantenimiento	37,54
			Jefe de delegación o zona	37,54
			Encargado de oficina técnica	37,54
			Jefe de calidad	37,54
			Encargado de sección	37,54
			Jefe de administración de primera	37,54
			Jefe de administración de segunda	37,54
			Jefe de personal de primera	37,54
Jefe de contratación	37,54			
Jefe de organización	37,54			
F	Jefaturas de Superiores	Jefe de factoría	40,11	
		Perito agrícola	40,11	
		Jefe de informática	40,11	
		Jefe de ventas	40,11	
		Jefe de laboratorio	40,11	
		Jefe de distribución	40,11	
		Director comercial de pymes	40,11	
G	Directores	Director técnico	51,82	
		Director financiero	51,82	
		Director de recursos humanos	51,82	
		Director comercial	51,82	
		Administrador	51,82	
		Director comercial en grandes empresas	51,82	

ANEXO III

Convenio colectivo de trabajo en la industria textil de proceso algodonero

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Ámbito funcional. El presente Convenio obliga a todas las empresas del sector algodonero, el cual comprende la industria dedicada a transformar las fibras naturales, artificiales o sintéticas de un máximo de 60 milímetros de longitud en hilo, tejido y guatas.

Las empresas afectadas lo serán en forma total y exclusiva, comprendiendo todas las actividades tanto de hilatura, como de tisaje, tinte y acabado, con sus conexas, preparatorias, complementarias y auxiliares.

Artículo 1. *Compensación.*

Sin perjuicio de lo establecido en Art. 8 del Convenio General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección, se considerarán excluidos de la compensación y sujetos al régimen que, en su caso, se establece, los siguientes conceptos:

1. Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
2. La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponda.
3. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad cuya cuantía, en el momento de entrada en vigor del Convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubieran abonado en 1978.
4. Las primas a la producción que se abonan en los sistemas de incentivo siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida, sólo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor exceda de 40 por 100 del salario para actividad normal, entendiéndose por tal, el salario base más el complemento del Convenio.
5. Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las Empresas.
6. Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad y maternidad superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal en cantidad líquida.
7. Las cantidades líquidas que percibe el personal mensual correspondiente al extinguido Impuesto sobre Rendimiento de Trabajo Personal que en su momento no fue retenido al mismo, en aquellas empresas que así lo tuvieran establecido durante la vigencia de dicho impuesto, consideradas con carácter personal.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajoArtículo 3. *Trabajo a destajo.*

En los sistemas de incentivo consistentes en el trabajo a destajo, se estará a lo establecido en el Art. 67.2 del Convenio General y las retribuciones y demás condiciones del Convenio serán compensables y absorbibles, siempre y cuando se respeten los porcentajes establecidos en el Art. 67.2 del Convenio General, a cuyo tenor, en los casos de trabajo a destajo, en la actividad medida, se considerará que está bien establecido cuando el 65 por 100 del personal sujeto a una misma tarifa alcance percepciones iguales a las de la actividad normal y el 25 por 100 del personal superen dichas percepciones por lo menos en un 15 por 100. Estos porcentajes se verificarán con la periodicidad prevista en el Art. 67.2 del Convenio General.

Artículo 4. *Revisión actividad normal.*

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

Artículo 5. *Clasificación profesional.*

Los Grupos Profesionales y Categorías del personal comprendidos en el ámbito de este Convenio, son las contenidas en el Nomenclátor del Sector algodón, publicadas en el BOE n.º 211, de 3 de septiembre de 1998, con las modificaciones contenidas en la Disposición Adicional Segunda de este anexo III.

Se tendrá en cuenta, conforme a la Disposición Transitoria Segunda.-1 del Convenio Colectivo General, la «Tabla A de Conversión de Antiguos

Puestos de Trabajo a Nuevas Categorías Profesionales», que constan en el BOE citado.

Artículo 6. *Regulación Salarial.*

Los salarios durante la vigencia del Convenio serán los que se relacionan en la tabla salarial anexa y constituirán, en su caso, la retribución mínima para cada puesto de trabajo.

Artículo 7. *Tablas salariales.*

El salario para cada categoría profesional es el que figura en la tabla adjunta al presente anexo.

Artículo 8. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las dos gratificaciones extraordinarias de carácter reglamentario –Junio y Navidad– tendrán la cuantía que se determina a continuación.

Personal no mensual: 30 días.

Personal mensual: una mensualidad.

Artículo 9. *Mensuales.*

Tendrán la consideración de mensuales todas las categorías del vigente Nomenclátor, excepto las encuadradas en los Grupos Profesionales A, B y C de las Áreas de Producción, Almacén y Mantenimiento –Servicios Generales.

Artículo 10. *Participación en beneficios.*

En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo alcance o supere el 8 por 100, a tenor de lo dispuesto en el Art. 71.2 del Convenio General, se abonará a título individual el 4,4 por 100, previsto en el expresado artículo, a quien cuyo índice de ausencias al trabajo no rebase el 3 por 100 en su cómputo personal mensual, abonándose su importe por mensualidades vencidas, a excepción de la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonará semestralmente en proporción a las cuantías de las mismas y a los meses en que se haya devengado dicha participación en beneficios. No se computarán a efectos de calcular los porcentajes de absentismo los permisos retribuidos previstos en los apartados a), b), c), g), h) y k) del Art. 54 del Convenio General y los que tengan como causa accidente de trabajo o enfermedad común, siempre que en ambos casos se produzca hospitalización o intervención quirúrgica.

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

Disposición final.

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

Disposición adicional primera. *Comisión Paritaria.*

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

2. La Comisión Paritaria estará integrada por seis vocales en representación de las Centrales Sindicales y el mismo número de representación de la Entidad Patronal. La Presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se transmitirán a través de las Centrales Sindicales y la Entidad patronal firmante del presente Convenio.

3. La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la ciudad de Barcelona, Gran Vía de les Corts Catalanes núm. 670.

Disposición adicional segunda. *Asimilación de categorías (Nomenclátor).*

Se transcribe el acuerdo 2.16 del Acta n.º 39 de la Comisión Paritaria, firmada en Madrid el 18 de octubre de 2001, que se incorpora como parte integrante del Nomenclátor de categorías del sector.

«El carretillero de segunda se incluye entre los puestos asimilados del Grupo B del Área de Mantenimiento y Servicios Generales, dentro de la categoría de Especialista de Servicios Generales, quedando su definición en la siguiente forma:

Especialista de servicios generales: Es la persona especializada que puede ocupar un número limitado de puestos de trabajo de atención, conservación y mantenimiento de instalaciones o servicios generales, en los que se ejecuten tareas no complejas, así como el manejo de aparatos que no precisen de carné de conducir, para el transporte de mercancías en el interior de la empresa y que normalmente requieren conocimientos profesionales de carácter elemental y un breve periodo de adaptación a la tarea.

Asimismo, la actual definición de conductor de segunda, del Grupo C del Área de Mantenimiento y Servicios Generales, deberá quedar redactada de la siguiente forma:

Conductor de segunda: Es la persona que teniendo carné de conducir conduce vehículos que precisan de dicho carné, dentro o fuera de la empresa para el transporte de personas o mercancías.

La aplicación y encuadramiento de las categorías definidas en este acuerdo se realizará desde el momento de su firma, y se hará sin perjuicio de aquellos casos que tengan su situación consolidada.»

Sector Algodón. Año 2008. Tabla B. Referentes previstos para cada categoría profesional (Disposición transitoria segunda.-2)

Grupo	Categoría	Referente previsto	
		Diario - Euros	Mensual - Euros
<i>Área de producción</i>			
A	Auxiliar	24,28	738,75
B	Especialista de hilatura	24,40	742,39
	Especialista de tejeduría	24,40	742,39
	Especialista de acabados	24,40	742,39
C	Oficial de hilatura	25,52	775,96
	Oficial de tejeduría	25,52	775,96
	Tejedor	27,31	830,68
	Oficial encolador	28,60	869,86
	Oficial de acabados	27,31	830,68
D	Técnico especialista de estampados ..	32,47	988,07
	Contramaestre	35,07	1.066,91
E	Encargado de sección	36,36	1.106,28
	Técnico tintorero	36,36	1.106,28
F	Jefe de fabricación (Mayordomo) ...	42,86	1.303,33
G	Director técnico	49,34	1.500,34
<i>Área de administración e informática</i>			
B	Especialista de administración	24,96	759,18
C	Oficial administrativo	31,18	948,68
	Operador de informática	31,18	948,68
E	Jefe de sección administrativa	38,31	1.165,38
	Programador-Analista de informática .	36,36	1.106,28
F	Responsable de formación	38,31	1.165,38
	Jefe de informática	44,15	1.342,72
G	Jefe de personal	44,15	1.342,72
	Director financiero	49,34	1.500,34
	Director de recursos humanos	49,34	1.500,34
<i>Área de almacén</i>			
B	Especialista de almacén	24,40	742,39
C	Oficial de almacén	25,52	775,96
D	Encargado de almacén	32,47	988,07
<i>Área de mantenimiento y servicios generales</i>			
A	Auxiliar de servicios generales	24,28	738,75
B	Especialista de servicios generales ...	24,40	742,39
	Vigilante o portero	24,28	738,75
C	Conductor de segunda	28,60	869,86
	Oficial de servicios generales	29,88	909,26
	Oficial de segunda de mantenimiento .	29,88	909,26
D	Conductor de primera	31,18	948,68
	Oficial de primera de mantenimiento ..	32,47	988,07
E	Encargado sección de mantenimiento .	36,36	1.106,28
<i>Área comercial</i>			
C	Vendedor	29,22	889,32
D	Técnico de ventas	32,47	988,07
E	Jefe sección, Delegado de zona	40,23	1.224,53
	Modelo	37,66	1.145,70
F	Jefe de ventas	42,86	1.303,33
	Técnico comercial	42,86	1.303,33
G	Director comercial	49,34	1.500,34

Grupo	Categoría	Referente previsto	
		Diario - Euros	Mensual - Euros
<i>Área de investigación y desarrollo</i>			
B	Ayudante de laboratorio	24,96	759,18
C	Oficial de laboratorio	27,31	830,68
D	Técnico de organización	32,47	988,07
E	Encargado de oficina técnica	36,36	1.106,28
	Jefe de calidad	38,31	1.165,38
	Diseñador	38,31	1.165,38
F	Jefe de laboratorio	45,43	1.382,13
	Teórico	44,15	1.342,72

ANEXO IV

Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección Género de Punto Calcetería y Medias

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito Funcional.*

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

Artículo 2.

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

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

Artículo 3. *Compensación.*

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

1. Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
2. El plus de compensación de transporte, regulado en la Orden de 24 de septiembre de 1958.
3. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de entrada en vigor del Convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán, respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubieran abonado en 1983.
4. Las primas a la producción que se abonan en los sistemas de incentivo, siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida, solo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal, entendiéndose como tal el salario base más el complemento de Convenio.
5. La compensación en metálico del economato laboral obligatorio.
6. Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las empresas.
7. Las condiciones especiales referentes a accidente, enfermedad y maternidad, superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

SECCIÓN 1.ª TRABAJO A DESTAJO Y RENDIMIENTO

Artículo 4.

En los sistemas de incentivo, consistentes en el trabajo a destajo, las retribuciones y demás condiciones del Convenio serán compensables y absorbibles siempre y cuando se respeten los porcentajes establecidos en

el artículo 67, número 2 del Convenio General, a cuyo tenor, en los casos de trabajo a destajo en actividad no medida, se considerará que está bien establecido cuando el 65% del personal sujeto a una misma tarifa alcance percepciones iguales a las de la actividad normal y el 25 por 100 del personal supere dichas percepciones, por lo menos, en un 25 por 100. Estos porcentajes se verificarán con la periodicidad prevista en el artículo 67 del Convenio General.

Artículo 5.

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

SECCIÓN 2.^a CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 6.

Los grupos profesionales y las categorías del personal comprendidos en el ámbito de este Anexo, son los que se definen en el Nomenclátor del Sector Género de Punto, Calcetería y Medias (B.O.E. n.º 211 de 3.09.1998).

Se tendrá en cuenta, conforme a la Disposición Final segunda, del Convenio Colectivo General, la «Tabla de conversiones de antiguos puestos de trabajo a las nuevas categorías profesionales» del citado Sector (B.O.E. n.º 211, de 3 septiembre 1998).

SECCIÓN 3.^a TRABAJO A DOMICILIO Y DE TEMPORADA

Artículo 7. *Trabajo a domicilio.*

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

Artículo 8. *Trabajo de temporada.*

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

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

SECCIÓN 1.^a REGULACIÓN SALARIAL

Artículo 9. *Tablas salariales.*

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

Artículo 10.

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

SECCIÓN 2.^a COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 11. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

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

Artículo 12. *Consideración de personal mensual.*

Tendrá la consideración de mensual el siguiente personal:

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

Artículo 13. *Participación en beneficios.*

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

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

Disposición adicional primera. *Comisión paritaria.*

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

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

Disposición adicional segunda.

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

Disposición transitoria primera.

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

Disposición transitoria segunda.

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

Disposición final.

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

ANEXO V

Convenio colectivo de trabajo de la industria textil de proceso lanero anexo al Convenio colectivo general de la industria textil y de la confección

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio obliga a las empresas comprendidas dentro de su ámbito de aplicación y cuyas actividades se encontraban acogidas en los anexos V (textil lanero), VII (acondicionamientos textiles), VIII (fabricación mecánica y manual de alfombras y tapices) XVIII (ramo de agua), XIX (fabricación de boinas), de la derogada Ordenanza Laboral Textil, así como la fabricación de mantas de lana y muletones de mezcla, antiguamente regulada por la Orden de 20 de noviembre de 1946 y en todo caso a aquellas cuyas actividades van desde el tratamiento industrial inicial de la fibra lana hasta su transformación en hilo y/o tejido acabados mediante mezcla con otras fibras en las más diversas proporciones y composiciones.

Igualmente están comprendidas las empresas con actividades del proceso lanero que incorporen, a partir de la preparación de hilatura, cualquier otro tipo de fibras que, sin mezclar con lana, tengan una longitud igual o superior a los 60 mm.

Asimismo incluye, en todo caso a las empresas que asumen la organización y dirección de la transformación a través de terceros de los productos textiles obtenidos por los procesos indicados anteriormente con el objeto de convertirlos en un nuevo producto textil.

Se excluyen aquellas empresas que aún viniendo obligadas por el convenio en virtud de lo señalado en el párrafo anterior, se dedican exclusivamente a las actividades de ramo de agua por cuenta de terceros, salvo las ubicadas en el término municipal de Béjar que siguen dentro del ámbito de este anexo.

Artículo 2.

Las empresas afectadas lo serán en forma total y omnicomprensiva de las actividades de hilar, tejer, teñir, aprestar y acabar con todos los pasos conexos, preparatorios, complementarios y auxiliares, aún cuando se ejerzan en distintos centros de trabajo.

Artículo 3. *Compensación.*

Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 8 del Convenio colectivo de la industria textil y de la confección, se considerarán excluidos de la compensación y sujetos al régimen que, en su caso, se establece, los siguientes conceptos:

- Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este convenio.
- El plus de compensación de transporte regulado en la Orden de 24 de septiembre de 1958.
- Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad cuya cuantía en el momento de la entrada en vigor del convenio, sea superior a la que se pacta.
- Las primas a la producción que se abonan en los sistemas de incentivo, siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida, sólo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 4. *Clasificación y calificación profesional.*

Las clasificaciones laborales y definiciones de las categorías profesionales son las contenidas en el Nomenclátor del proceso lanero.

La sustitución del sistema de categorías y puestos de trabajo contenidos en la derogada Ordenanza laboral textil por el nuevo sistema de clasificación propia del Nomenclátor se realizará conforme a lo establecido en la Disposición transitoria segunda de la parte general del Convenio colectivo de la industria textil y de la confección.

Sector Género de Punto Calcetería y Medias. Tablas salariales para el año 2008. Tabla B. Tabla de «referente previsto» para cada categoría profesional

Grupo profesional	Categoría profesional	Referente previsto Euros/día o mes
<i>Área de producción (I) fabricación</i>		
A	1. Auxiliar	24,29
	2. Operador	24,29
B	3. Especialista confección	24,53
	4. Especialista tejedor calcetines	24,78
	5. Especialista tejedor medias	24,78
	6. Especialista tejedor g.p. interior/exterior	25,26
	7. Especialista confección medias	24,29
C	8. Oficial confección	26,39
	9. Oficial tejedor medias y calcetines	26,96
	10. Oficial tejedor g.p. exterior	26,39
	11. Oficial acabados, aprestos, tintes y estampados	26,39
D	12. Técnico tejeduría	33,34
	13. Técnico confección	33,34
E	14. Encargado sección	36,50
F	15. Mayordomo	1.305,80
G	16. Director producción	1.500,42
<i>Área de producción (II) almacén</i>		
B	17. Especialista almacén	24,29
C	18. Oficial almacén	25,26
D	19. Encargado almacén	34,64
<i>Área de administración e informática</i>		
A	20. Auxiliar administración	738,75
B	21. Especialista administración	738,75
C	22. Oficial administración 2. ^a	936,55
	23. Operador informática	895,83
D	24. Oficial administración 1. ^a	1.053,68
	25. Programador-analista aplicaciones informáticas	1.053,68
E	26. Jefe administración	1.170,28
	27. Analista sistemas informáticos	1.170,28
F	28. Jefe informática	1.305,80
	29. Director financiero	1.500,42
	30. Director recursos humanos	1.422,92
<i>Área mantenimiento y servicios generales</i>		
A	31. Auxiliar	24,29
B	32. Vigilante-portero	24,29
C	33. Conductor de segunda	26,39
	34. Oficial de mantenimiento servicios generales	28,83
D	35. Conductor 1. ^a	31,42
	36. Oficial cualificado mantenimiento	32,64
	37. Encargado sección mantenimiento	36,50
<i>Área comercial</i>		
C	38. Oficial ventas	895,83
D	39. Técnico ventas	1.110,15
E	40. Jefe delegación o zona	1.110,15
F	41. Jefe ventas	1.305,80
G	42. Director comercial	1.500,42
<i>Área investigación y desarrollo</i>		
B	43. Ayudante laboratorio	24,29
C	44. Oficial laboratorio	26,39
D	45. Técnico organización	32,64
E	46. Encargado oficina técnica	36,50
	47. Jefe de calidad	36,50
	48. Diseñador	38,47
F	49. Jefe laboratorio	38,47
	50. Teórico	44,18

Artículo 5. *Sistemas de incentivo.*

Las empresas que tengan establecido un sistema de remuneraciones por incentivo, podrán ajustar la actividad normal a las definiciones contenidos en el artículo 16 del presente convenio colectivo de la industria textil y de la confección, aún cuando las percepciones medias no excedan del 40 por 100 de las señaladas en el convenio para actividad normal, todo ello al objeto de que las actividades reales se correspondan con las científicamente correctas a rendimiento normal.

Artículo 6. *Destajos.*

En los sistemas de incentivos consistentes en el trabajo a destajo, se estará a lo establecido en el artículo 67.2 del Convenio colectivo de la industria textil y de la confección.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 7. *Regulación salarial.*

Los salarios pactados en el presente convenio para el año 2.008 son los que figuran en las tablas integrantes de su propio texto y relacionadas al final de su articulado con las vigencias, condiciones y regularización prevista en los artículos 4 y 62, y la disposición transitoria segunda de la parte general del Convenio colectivo de la industria textil y de la confección.

Artículo 8. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán de conformidad a lo establecido en el Convenio colectivo de la industria textil y de la confección, correspondiendo el importe de cada una de ellas a una mensualidad de salario para actividad normal, incrementada con el premio de antigüedad.

Artículo 9. *Participación en beneficios.*

En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo alcance o supere el 8 por 100 a tenor de lo dispuesto en el artículo 71.2 del Convenio colectivo de la industria textil y de la confección, se abonará a título individual, el 4,4 por 100 previsto en el expresado artículo, a los trabajadores-trabajadoras cuyo porcentaje de ausencias al trabajo no rebase el 4 por 100 de sus horas contratadas durante cada uno de los meses naturales del año, abonándose su importe por mensualidades vencidas, a excepción de la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonará semestralmente en proporción a las cuantías de las mismas y a los meses en que se haya devengado dicha participación en beneficios. Esta retribución no computará para el cálculo de la hora extraordinaria.

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

No computarán como absentismo, a efectos de la percepción del 4,4 por 100, las ausencias justificadas con derecho a retribución contempladas en el vigente Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección. Tampoco se computarán como absentismo, el accidente de trabajo o la enfermedad cuando hayan producido intervención quirúrgica con internamiento.

Disposición adicional. *Comisión paritaria.*

Se constituirá la comisión paritaria para entender, a petición de parte, de cuantas cuestiones que, siendo de interés general, se deriven de la aplicación del convenio y de la interpretación de sus cláusulas, así como para la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas, de común acuerdo lo soliciten. Esta comisión se domiciliará en la ciudad de Sabadell, calle Sant Quirze, número 30, y estará integrada por seis personas en representación de las centrales sindicales y el mismo número en representación de la entidad patronal. La presidencia de la comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen. Las cuestiones que se planteen a la comisión paritaria se tramitarán a través de las centrales sindicales y entidad patronal firmantes del presente convenio.

Disposición final.

Para cuanto no esté previsto en este convenio, es de aplicación el Convenio colectivo general de la industria textil y de la confección.

ANEXO V

Proceso lanero 2008

B. *Tabla de referentes previstos para cada categoría profesional*

Grupo	Categoría	Referente previsto (euros) 2008
Área de producción		
G	Director de producción	1418.85 Mes.
	Titulado superior	1351.02 Mes.
F	Jefe de fabricación	1249.14 Mes.
E	Titulado de grado medio	1130.39 Mes.
	Técnico tintorero	1097.37 Mes.
	Encargado de sección	1079.52 Mes.
D	Contraamaestre	994.62 Mes.
C2	Ayudante de encargado y de contraamaestre	911.06 Mes.
C1	Tejedor	28.75 Día.
	Sorteador	28.26 Día.
	Oficial ayudante de tintorero	27.76 Día.
	Almacenero	27.76 Día.
	Oficial de ramo de agua	27.76 Día.
	Oficial de acondicionamiento	27.11 Día.
B	Especialista de preparación	25.99 Día.
	Especialista de hilatura	25.99 Día.
	Especialista de tejeduría	25.99 Día.
	Especialista ramo de agua	25.99 Día.
	Especialista de acondicionamiento	25.99 Día.
A	Auxiliar	25.48 Día.
Área de mantenimiento y servicios generales		
G	Titulado superior	1351.02 Mes.
F	Jefe de tráfico y almacén	1146.09 Mes.
	Jefe de mantenimiento	1146.09 Mes.
E	Titulado de grado medio	1130.39 Mes.
	Encargado de servicios generales	1079.52 Mes.
D	Responsable de almacén	977.72 Mes.
C2	Oficial de mantenimiento y servicios generales	31.03 Día.
C1	Oficial ayudante	28.75 Día.
B	Especialista	25.99 Día.
	Telefonista	25.99 Día.
A	Auxiliar	25.48 Día.
Área de administración e informática		
G	Director financiero	1418.85 Mes.
	Director de administración	1418.85 Mes.
	Director Recursos Humanos	1418.85 Mes.
	Titulados superiores	1351.02 Mes.
F	Jefe de personal	1146.09 Mes.
	Jefe de informática	1146.09 Mes.
E	Técnico administrativo de primera	1130.39 Mes.
	Técnico informático	1130.39 Mes.
D	Técnico administrativo de segunda	1028.64 Mes.
C2	Oficial administrativo	960.75 Mes.
C1	Oficial ayudante administrativo	825.01 Mes.
B	Especialista	25.99 Día.
A	Auxiliar	25.48 Día.
Área comercial		
G	Director comercial	1418.85 Mes.
	Titulados superiores	1351.02 Mes.
F	Jefe de ventas	1249.14 Mes.
E	Técnico de ventas	1079.52 Mes.
D	Responsable de almacén	977.72 Mes.
C2	Oficial de ventas	960.75 Mes.
C1		
B	Especialista	25.99 Día.
A	Auxiliar	25.48 Día.
Área de investigación y desarrollo		
G	Titulados superiores	1351.02 Mes.
F	Jefe desarrollo productos	1283.58 Mes.
	Jefe de laboratorio	1146.09 Mes.
	Jefe de control de calidad	1146.09 Mes.

Grupo	Categoría	Referente previsto (euros) 2008
E	Técnico tintorero	1097.37 Mes.
D	Técnico de desarrollo productos	1011.88 Mes.
C2	Oficial laboratorio	883.46 Mes.
	Oficial control calidad	883.46 Mes.
C1	Oficial ayudante	27.76 Día.
B	Especialista	25.99 Día.
A	Auxiliar	25.48 Día.

C. Tabla del valor del 1% a efectos de aproximación al referente previsto (disposición transitória segunda-3)

	1% 2008 Efectos 1/1/2008 - Euros	Valor acumulado 1998-2008 - Euros
Personal servicios auxiliares:		
Encargado de fogneros	2.20	20.15 Semana.
Personal facultativo o titulado:		
Jefe personal primera	12.52	114.80 Mes.
Maestro industrial	9.54	71.69 Mes.
Tejeduría:		
Tejedor género liso	0.25	2.33 Día.
Tejedor hasta 150 cms.	0.25	2.33 Día.
Tejedor garrote	0.25	2.33 Día.
Tejedor circulares	0.25	2.33 Día.

* Se recogen aquellas categorías que aun siguen en proceso de adaptación. Para el resto se aplica el referente previsto.

D. Tabla salarial a partir de 1 de enero de 2008

	Tabla 2008 - Euros
Personal servicios auxiliares:	
Encargado de fogneros	225.22 Semana.
Personal facultativo o titulado:	
Jefe personal primera	1283.58 Mes.
Maestro industrial	977.72 Mes.
Tejeduría:	
Tejedor género liso	25.99 Día.
Tejedor hasta 150 cms.	25.99 Día.
Tejedor garrote	25.99 Día.
Tejedor circulares	25.99 Día.

* Se recogen aquellas categorías que aun siguen en proceso de adaptación. Para el resto se aplica el referente previsto.

ANEXO VI

Convenio colectivo para las industrias auxiliares de la textil

(Ramo de Agua)

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El Convenio obliga a todas las Empresas incluidas en la definición de actividades industriales de Nomenclátor del Sector de Industrias Auxiliares de la Textil (Ramo de Agua), el cual comprende a la Industria Textil que tiene por objeto dar a las materias textiles, en cualquier fase de elaboración, el aspecto, características, especificaciones y presentación desea-

das abarcando, entre otras, las siguientes operaciones: Lavar, descruar, mercerizar, aprestar, teñir, blanquear, estampar, foamizar, doblar, recubrir y las operaciones previas, complementarias y de acabado, de cualquiera de las distintas fibras textiles, ya sean animales, químicas, vegetales o de otra extracción, sin distinción alguna a sus diversos estados de transformación y, por tanto, en rama o floca, hilo, pieza tejida o géneros, cuando se trate de géneros de punto por cuenta de terceros.

Las empresas afectadas lo serán en forma total, comprensiva no sólo de sus actividades específicas del ramo del Agua, sino también las conexas, preparatorias, complementarias y auxiliares de aquella actividad principal.

Sólo se exceptuarán las Empresas del Ramo de Agua ubicadas en el término municipal de Béjar (Salamanca), que se incluyen en el ámbito funcional del Anexo V; y aquellas adscritas al ciclo productivo de la fabricación de alfombras ubicadas en la provincia de Alicante. A las empresas de Ramo de Agua ubicadas en los términos municipales de la provincia de Castellón, Alicante y Valencia se les aplicará lo previsto en el artículo 12 del Anexo I de este Convenio.

Artículo 2. *Compensación.*

Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto, son compensables conforme a las disposiciones vigentes, sin perjuicio de lo establecido en el art. 8 del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y la Confección.

Se consideran excluidos de dicha compensación y sujetos al régimen que, en su caso, se establece, los siguientes conceptos:

1. Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
2. La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponda.
3. Las gratificaciones extraordinarias establecidas por Convenio y la antigüedad cuya cuantía, en el momento de entrada en vigor de este Convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán, respectivamente, en el número de días o en el porcentaje que se hubieran abonado en 1978.
4. La primas a la producción que se abonan en los sistemas incentivos, siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida, sólo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal, entendiéndose como tal el salario base.
5. Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las empresas.
6. Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad y maternidad o superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.
7. La percepción de tres días o día y medio que, en compensación por fiestas suprimidas, venga disfrutando el personal que tenga el carácter de mensual. Tal percepción se mantendrá a título personal y en cuantía líquida.

Artículo 3. *Condición de semanal.*

El personal correspondiente a los grupos técnicos y directivos que hubiese ingresado en la Empresa con anterioridad al 21 de septiembre de 1.965 tendrá derecho a percibir su retribución semanal, teniendo como contraprestación el deber de prolongar su jornada por necesidades de la Empresa con remuneración de horas extraordinarias, lo que es consecuencia de asumir cada obligación consuetudinaria inherente a la conservación del citado derecho que se les reconoce a título personal.

Artículo 4. *Comisión Paritaria.*

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

b) La Comisión Paritaria estará integrada por cinco vocales en representación de las Centrales Sindicales y en mismo número por la entidad Patronal. La Presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de las Centrales Sindicales y entidad patronal firmantes del presente Convenio.

c) La Comisión Paritaria del Convenio fijará, en la primera reunión que celebre, las tablas conteniendo el valor de las horas extraordinaria que regirán durante la vigencia del Convenio, atendiendo a la escala salarial y a la jornada establecida.

d) La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Federación Nacional de Acabadores, Estampadores y Tentoreros Textiles, sita en la ciudad de Sabadell (08201), calle Sant Quirze, 30, pudiendo reunirse o actuar en cualquier lugar, previo acuerdo entre las organizaciones afectadas.

e) El asesoramiento jurídico será designado por cada organización.

f) La Comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesoramiento en cuantas materias sean de su competencia.

Artículo 5. *Regulación salarial.*

Los salarios durante la vigencia del Convenio serán los que se relacionan en la tabla salarial anexa y constituirán, en su caso, la retribución mínima para cada puesto de trabajo.

Artículo 6. *Clasificación profesional.*

Los Grupos Profesionales y las Categorías del personal comprendido en el ámbito de este anexo VI, son los que se definen en el Nomenclátor del sector de Industrias Auxiliares de la Textil (Ramo de Agua), publicadas en el BOE n.º 211 de 3 de septiembre de 1.998.

Se tendrá en cuenta, conforme a la disposición transitoria segunda, punto 1, del Convenio Colectivo General, la «Tabla de conversión de antiguos puestos de trabajo a las nuevas Categorías Profesionales» (Tabla «A»), que constan en el BOE citado.

Artículo 7. *Personal mensual.*

Todas las categorías tendrán la consideración de «mensuales», excepto las encuadradas en los Grupos Profesionales «A» y «B» de las distintas áreas.

El importe de la retribución de dicho personal mensual se calculará a razón de 365 días anuales y dividido por doce.

Artículo 8.

En todas las subsecciones del Ramo del Agua si las conveniencias del trabajo lo aconsejasen, podrán efectuarse relevos a las horas de las comidas, permaneciendo algunas personas durante la misma sin aumento de jornada, que irán a comer cuando regresen sus compañeros o compañeras.

Los relevos en cuestión disfrutará de un plus de 0,20 € diarios en 2008, 0'30 € en 2009 y 0'40 € en 2010. Se respetarán «ad personam» las condiciones más beneficiosas que sobre el particular puedan tener establecidas determinadas Empresas.

Artículo 9. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

Para el personal no mensual, las expresadas gratificaciones serán de 30 días la de junio y 30 días la de diciembre.

Para el personal mensual, las expresadas gratificaciones serán de una mensualidad para cada una de ellas.

La base de cálculo para dichas gratificaciones extraordinarias será el salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad para todo el personal. El plus de nocturnidad se computará a efectos de tales gratificaciones al personal adscrito al turno de noche.

Artículo 10. *Participación en beneficios.*

a) Por el concepto de participación en beneficios se abonará un 6 por 100 del salario por actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, cuyo importe será efectivo durante el mes de enero de cada año, si bien las Empresas podrán establecer su pago en periodos de tiempo más breves.

b) Las Empresas por el mismo concepto, abonarán, además, mensualmente, un 6,4 por 100 sobre el salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad en los supuestos que los índices de ausencia al trabajo, cualquiera que sea la causa de ellas, no alcance el 8 por 100 en el curso del mes natural, de la plantilla efectiva de su personal.

De no abonarse esta retribución complementaria por haberse alcanzado dicho índice se garantiza el pago de dicho porcentaje, y a título personal, a cada persona cuyas ausencias en el trabajo durante dicho mes acumulen un número de horas no superior al 4 por 100 de las contratadas.

Dichos abonos serán efectivos en el mes siguiente de su devengo. Este porcentaje adicional no se tendrá en cuenta para el cálculo de la retribución de la hora extraordinaria.

c) En la base para el cálculo del importe de la participación en beneficios establecida en el apartado a) del presente artículo, se computan las gratificaciones extraordinarias.

d) En la base para el cálculo del importe de la participación en beneficios establecidos en el apartado b) del presente artículo, se computarán las gratificaciones extraordinarias, mediante su retribución a prorrata en la base de cálculo mensual, adicionándole a este último.

e) En los supuestos de Incapacidad Temporal, la participación en beneficios prevista en el apartado a) se calculará sobre la indemnización efectivamente percibida, excepto cuando siendo derivado de accidente de trabajo se halla imputado el importe de dicha participación en el cálculo de la prestación.

No se entenderán como ausencias al trabajo, a efectos de retribución, las ausencias justificadas de quienes ostenten cargo sindical o aquellas otras con derecho a retribución descritas en los artículos 54 a 56 del Convenio General para la Industria Textil y de la Confección y artículo correspondientes del Real Decreto Ley 1/1995 (ET).

Artículo 11. *Vacaciones.*

El período anual de vacaciones será de treinta días naturales, de los que se disfrutarán veintiún días naturales consecutivos en verano, empezando en lunes, y los restantes se fijarán para su disfrute mediante acuerdo entre la Empresa y los RT.

Todo ello, sin perjuicio de los acuerdos o pactos que sobre el particular puedan adoptar las empresas con su personal.

ANEXO VI

Ramo de agua

Tablas 2008

Área producción

Grupo Pro.	Categorías	Salario día Euros	Salario mes Euros
A	Auxiliar	27,31	830,43
B	Especialista	31,55	959,58
C	Oficial		1046
D	Ayudantes técnicos		1133,2
	Espampador		1133,2
	Estampador maq. automática		1241,73
	Contramaestre		1241,73
E	Tintorero-colorista		1372,13
	Encargado		1372,13
F	Jefe de producción		1566,34
G	Director técnico		1781,63
	Titulado superior		1781,63

Grupo Pro.	Categorías	Día Euros	Mes Euros
Mantenimiento y servicios generales			
A	Auxiliar servicios generales	27,31	830,43
B	Vigilante/portero	31,55	959,58
	Especialistas de oficios aux.	32,97	1003,03
	Especialista de transporte	32,97	1003,03
C	Conductor segunda		1067,1
	Oficial segunda servs. gales.		1089,46
D	Conductor primera		1173,86
	Oficial primera servs. gales.		1218,85
E	Encargado secc. mantenimiento		1349
F	Jefe mantenimiento		1566,34
G	Titulado superior		1781,63
Administración e informática			
B	Auxiliar administrativo	31,55	959,58
C	Oficial 2.ª administrativo		1067,10
	Operador de informática		1067,10
D	Oficial 1.ª administrativo		1283,42
	Programador informático		1283,42
E	Jefe de sección administrativa		1412,81
	Responsable de formación		1412,81
	Programador-analista informat.		1412,81
F	Jefe informática		1608,53
	Jefe de personal		1608,53
	Jefe administración		1608,53
G	Director financiero		1781,63
	Director de RR.HH		1781,63
	Titulado superior		1781,63

Grupo Pro.	Categorías	Día - Euros	Mes - Euros
	Comercial		
C	Oficial ventas		1089,46
D	Tecnico ventas		1173,86
E	Jefe secc.,delegacion o zona		1372,13
	Modelo		1372,13
F	Jefe de ventas		1566,34
	Tecnico comercial		1566,34
G	Director comercial		1781,63
	Titulado superior		1781,63
	I+ D		
A	Auxiliar	27,31	830,43
B	Especialista	31,55	959,58
C	Oficial ayudante		1046
	Oficial laboratorio		1046
	Oficial control de calidad		1046
D	Tecnico desarrollo productos		1173,86
E	Tecnico tintorero		1372,13
F	Jefe desarrollo productos		1566,34
	Jefe laboratorio		1566,34
	Jefe control de calidad		1566,34
G	Titulado superior		1781,63

ANEXO VII**Convenio colectivo de trabajo de la industria textil de fibras diversas****CAPÍTULO I****Disposiciones generales****Artículo 1. Ambito funcional.**

Obliga a todas las empresas dedicadas a las siguientes actividades, industrias de hilaturas, torcidos, «trenzados», tejido y cordelería de lino, yute, sisal, abacá, cáñamo, esparto, coco y sucedáneos, incluye la fabricación de felpudos y esteras en las que se utilicen mayormente alguna o algunas de las fibras citadas, así como el sector de poliolefinas y demás fibras sintéticas.

Artículo 2.

El convenio obligará a las empresas de nueva instalación que se hallan comprendidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Artículo 3. Compensación.

Se consideran excluidos de la compensación establecida con carácter general, y sujetos al régimen que, en su caso, se establece, los siguientes conceptos:

1. Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este convenio.
2. La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponda.
3. El plus de compensación de transportes, regulado en la orden de 24 de septiembre de 1.958.
4. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y las que hayan sido pactadas en convenios colectivos anteriormente, y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de entrada en vigor del convenio, sea superior a la que se pacta. se mantendrán porcentualmente en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubieran abonado en 1.981.
5. Las primas de producción que se abonan en los sistemas de incentivos y siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida, solo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal.
6. La compensación en metálico del economato laboral obligatorio.
7. Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las empresas.
8. Las condiciones especiales referentes a beneficios, accidentes, enfermedad y maternidad superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.

CAPÍTULO II**Condiciones de trabajo****Artículo 4.**

En lo que se refiere al trabajo a destajo en actividad no medida, se estará a lo dispuesto en el artículo 66 del convenio colectivo general de la industria textil y de la confección.

Artículo 5.

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

Artículo 6. Condiciones especiales.

El horario de verano del personal administrativo, la indemnización por fallecimiento del trabajador/ra y la ayuda por estudio de hijos e hijas del trabajador/a, se mantendrán en las condiciones y términos pactados en el convenio colectivo, en cada caso vigente con anterioridad al presente, siempre que resulten más beneficiosas para el trabajador/a

CAPÍTULO III**Condiciones económicas****Artículo 7. Tablas salariales.**

Los salarios durante la vigencia del Convenio serán los que se relacionen en las tablas salariales anexas, y constituirán, en su caso, la retribución mínima para cada puesto de trabajo.

Artículo 8.

Tendrá la consideración mensual el siguiente personal:

- Personal administrativo.
- Personal mercantil.
- Personal directivo y técnico.

Artículo 9.

La retribución de los personas contratadas en formación se ajustará a lo previsto en el artículo 64 del convenio colectivo.

Artículo 10.

Las dos gratificaciones extraordinarias reglamentarias tendrán un importe equivalente a treinta días de salario a actividad normal incrementado con el premio de antigüedad.

Artículo 11. Participación en beneficios.

En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo alcance o supere el 8 por 100 conforme a lo dispuesto en el artículo 71, punto 2, del convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, se abonará a título individual el 4,4 por 100 previsto en el expresado artículo a los trabajadores/as cuyo índice de ausencias al trabajo no rebase el 3 por 100 en su cómputo personal mensual. a estos efectos no se computarán como ausencias los permisos retribuidos previstos en los apartados a), b), c), g), h), y k) del artículo 54 de dicho convenio colectivo y las que tengan como causa accidente de trabajo o enfermedad común, siempre que, en ambos casos, se produzca hospitalización o intervención quirúrgica.

El pago del importe del 4,4 por 100 se hará efectivo por mensualidades vencidas a excepción de la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias reglamentarias que se abonarán semestralmente en proporción a la cuantía de las mismas y a los meses que se haya devengado dicha participación en beneficios.

Cuando el índice colectivo de absentismo previsto en el artículo 71, punto 2, antes citado, no alcance el 8 por 100 de ausencia en ninguno de los meses del semestre, procederá a efectuar el pago de las diferencias no percibidas y que, en cada caso individual, pudieran corresponder.

Se mantendrán los porcentajes superiores de participación en beneficios y de índice de absentismo, cada uno de ellos entendido globalmente,

pactado en convenio colectivo provincial, vigente con anterioridad al presente, que resulte más beneficioso para los trabajadores de su ámbito.

Disposición final.

Para cuanto no esté previsto en este convenio, es de aplicación con carácter supletorio el convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección.

Disposición adicional.

Comisión paritaria:

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

b) La comisión paritaria estará integrada por diez personas, uno por cada actividad, en representación de las entidades empresariales y el mismo número de personas en representación de las centrales sindicales firmantes del convenio. La presidencia de la comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen. Las cuestiones que se planteen a la comisión paritaria se tramitarán a través de las centrales sindicales y de la entidad patronal firmantes del presente convenio.

c) La comisión paritaria del convenio fijará, en la primera reunión que celebre, las tablas conteniendo el valor de las horas extraordinarias que regirán durante la vigencia del convenio, atendiendo a la escala salarial y a la jornada establecida.

d) El domicilio de la comisión paritaria será:

Consejo Intertextil Español: Gran Vía de les Corts Catalanes 670, 08010 Barcelona.

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

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

ANEXO VII

Fibras diversas

Tabla de referentes previstos para categorías profesionales 2008 (previsión)

Grupo profesional	Categoría profesional	Puesto de trabajo	Referente previsto
g	Directores.	Director producción. Director financiero. Director recursos humanos. Director comercial.	57.35 €/día 1,744.57 €/mes
f	Jefaturas. Superiores.	Jefe operación/Técnico producción. Jefe administración. Jefe informática. Jefe personal. Jefe ventas. Técnico comercial. Jefe laboratorio. Teórico.	55.51 €/día 1,688.61 €/mes
e	Jefes Sección, Técnicos Superiores.	Encargado de sección. Jefe sección administrativa. Programador analista informática. Responsable formación. Jefe sección, delegación o zona. Modelo. Encargado sección mantenimiento. Responsable oficina técnica. Jefe de calidad. Diseñador.	46.91 €/día 1,426.64 €/mes
d	Jefes de Equipo.	Contraamaestre/responsable de turno. Oficial primera administrativo. Programador informática. Técnico ventas.	40.27 €/día

Grupo profesional	Categoría profesional	Puesto de trabajo	Referente previsto
		Encargado de almacén. Conductor primera. Oficial primera mantenimiento. Técnico organización.	1,224.98 €/mes
c ¹	Oficiales Producción.	Oficial de producción.	29.74 €/día 904.38 €/mes
c ²	Otros Oficiales.	Oficial segunda administrativo. Operador informática. Oficial ventas. Oficial almacén. Conductor segunda. Oficial servicios generales. Oficial segunda mantenimiento. Oficial laboratorio.	36.39 €/día 1,107.25 €/mes
b ^{**}	Especialistas.	Especialista de producción. Especialista preparación e hilatura. Especialista de acabado. Especialista de confección. Especialista de cordelería. Auxiliar administrativo. Especialista almacén. Vigilante portero. Ayudante laboratorio.	28.05 €/día 853.55 €/mes
a	Auxiliares.	Auxiliar de producción. Auxiliar servicios generales.	24.28 €/día 738.75 €/mes

** Observaciones:

Todos los puestos de trabajo incluidos en el Grupo Profesional B del área de producción que actualmente reciben la denominación de Oficial, continuarán con la misma denominación, sin que se produzca ninguna alteración de Grupo.

ANEXO VIII

Convenio colectivo de trabajo de la industria textil sedera

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio obliga a todas las empresas que se dedican a las actividades descritas en el artículo 2.º del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección y las que se hallan comprendidas en la definición de actividades industriales del nomenclátor del sector Seda.

Artículo 2.

Las empresas afectadas lo serán en forma total comprensiva de las actividades de hilatura, torcido, tisaje, tinte y acabado, con sus conexas, preparatorias, complementarias y auxiliares.

Artículo 3. *Compensación.*

Se consideran excluidos de la compensación establecida con carácter general y sujetos al régimen que, en su caso, se establece, los siguientes conceptos:

1. Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este convenio.
2. La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponda.
3. El plus de compensación de transportes, regulado en la Orden de 24 de setiembre de 1958.

4. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de entrar en vigor el convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán, respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubieren abonado en 1979.

5. Las primas a la producción que se abonan en los sistemas de incentivos y siempre que se trate de primas que se devenguen en función de la actividad medida, solo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal, entendiéndose como tal el salario base más el complemento de convenio.

6. La compensación en metálico del economato laboral obligatorio.

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

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

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 4. *Clasificación profesional.*

Los grupos profesionales y las categorías del personal comprendidos en el ámbito de este convenio, son las contenidas en el nomenclátor del sector Seda.

Se tendrá en cuenta, conforme a la disposición transitoria segunda.-1 del Convenio Colectivo General, la «Tabla A de conversiones de antiguos puestos de trabajo a nuevas categorías profesionales», unida al nomenclátor del sector Seda.

Artículo 5. *Destajo.*

En lo que se refiere al trabajo a destajo en actividad no medida se estará a lo dispuesto en el artículo 67, punto 2 del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección.

Artículo 6. *Sistema de remuneración por incentivo.*

Las empresas que tengan establecido un sistema de remuneración por incentivo podrán ajustar la actividad normal a las definiciones contenidas en el artículo 16 del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección, aún cuando las percepciones medias no excedan del 40 por 100 de las señaladas en el Convenio para actividad normal, todo ello al objeto de que las actividades reales se correspondan con las científicamente correctas a rendimiento normal.

Artículo 7. *Trabajo continuado (ininterrumpido).*

En las empresas de torcidos y de texturados de fibras sintéticas y/o artificiales, el requisito b) del número 1 del artículo 40 del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección, se entenderá cumplido por el sólo hecho de tratarse de secciones de molinos de torcer y máquinas de falsa torsión, sin otra exigencia, por ser de proceso técnico ininterrumpido.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 8. *Regulación salarial.*

Los salarios durante la vigencia del convenio serán los que se relacionan en la tabla salarial anexa y constituirán, en su caso, la retribución mínima para cada puesto de trabajo.

Artículo 9. *Tablas salariales.*

Han de tomarse en consideración conforme a la disposición transitoria segunda.-2. 3. y 4. del convenio general, la «Tabla B de referente previsto para cada categoría profesional» unida al presente anexo.

Artículo 10.

Tendrá la consideración de mensual el siguiente personal:

- El que ostente categoría profesional con retribución de este tipo en la tabla salarial.
- El que venía siendo considerado como tal en cada empresa.

Artículo 11. *Retribución del contrato para la formación.*

La retribución del contrato para la formación se ajustará a lo previsto en el artículo 64 del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección.

Artículo 12. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las dos gratificaciones extraordinarias reglamentarias, serán de 30 días cada una de ellas para el personal con retribución semanal o diaria y de una mensualidad para el personal con retribución mensual.

Artículo 13. *Participación en beneficios.*

En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo, alcance o supere el 8% conforme a lo dispuesto en el artículo 71, punto 2, del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección, se abonará a título individual, el 4'4% previsto en el expresado artículo, a las personas cuyo índice de ausencias al trabajo no rebase el 3% en su cómputo personal mensual; a estos efectos, no se computarán como ausencias los permisos retribuidos previstos en los apartados a), b), c), g), h), k) y 4 del artículo 54 de dicho convenio colectivo y las que tengan como causa accidente de trabajo o enfermedad común, siempre que, en ambos casos, se produzca hospitalización o intervención quirúrgica.

El pago del importe del 4'4% se hará efectivo por mensualidades vencidas a excepción de la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias reglamentarias que se abonará semestralmente en proporción a la cuantía de las mismas y a los meses que se haya devengado dicha participación en beneficios.

Cuando el índice colectivo de absentismo previsto en el artículo 71, punto 2 antes citado, no alcance el 8% de ausencia en ninguno de los meses del semestre, procederá efectuar el pago de las diferencias no percibidas y que, en cada caso individual, pudieran corresponder.

Disposición adicional. *Comisión Paritaria.*

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

b) La Comisión Paritaria estará integrada por 6 vocales en representación de las centrales sindicales y el mismo número en representación de la entidad patronal. La presidencia de la comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria, se tramitarán a través de las centrales sindicales y entidad patronal firmantes del presente convenio.

c) La Comisión Paritaria del convenio fijará en la primera reunión que celebre, las tablas conteniendo el valor de las horas extraordinarias que registrarán durante la vigencia del convenio, atendiendo a la escala salarial y a la jornada establecida.

d) El domicilio de la Comisión Paritaria será en 08003-Barcelona, calle Sant Pere Més Alt, núm., 1.

Disposición final.

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

Nomenclátor –sector Seda:

1. La definición de la categoría profesional de «Auxiliar», Seda. Producción (grupo A), queda establecida en los siguientes términos:

Auxiliar: Es la persona que ocupa puestos de trabajo en los procesos de preparación, hilatura, torcido, tejeduría y acabado que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención ya sea en tareas manuales de limpieza, carga o descarga de máquinas o transporte manual interno o bien en tareas de vigilancia de máquinas que no necesitan de formación específica aunque ocasionalmente puedan requerir un breve período de adaptación. Incluye cualquier tarea de apoyo a oficiales y especialistas a quienes puede sustituir con carácter transitorio.

2. La categoría profesional de «Ayudante de contra maestre», Seda, Producción (grupo C), se define como sigue:

Ayudante de contra maestre: Es la persona que interviene en los procesos de preparación, hilatura, tejeduría, acabado, desempeñando tareas sencillas relativas al montaje y mantenimiento de máquinas que requieren conocimientos específicos y un largo período de adaptación a la tarea. Podrán realizar accidentalmente tareas de Oficial de tejeduría.

Normalmente dichos puestos de trabajo implican:

Alimentar las máquinas.

Vigilar el buen funcionamiento de las máquinas, instalaciones y accesorios y su correcto ajuste (paso de hilos, controles regulares de las pie-

zas vitales de la máquina, indicadores, aparatos de medida, pantallas visuales).

Conducir la máquina e instalaciones de producción.

Intervenir para reparar las roturas u obstrucciones y corregir los desperfectos o, en caso de mal funcionamiento del dispositivo de reparación automática, volviendo a poner la máquina en funcionamiento.

Tomar las medidas necesarias para corregir averías importantes que afectan a las máquinas, instalaciones, accesorios y al material.

Controlar la calidad de los productos, detectando las tareas o desperfectos existentes según las normas de calidad establecidas.

Participar en la puesta a punto, montaje o ajuste de las máquinas en los cambios de partida, averías o reparaciones.

Mantener en buen estado de limpieza la máquina y su entorno.

Intervenir en el mantenimiento simple de los equipos, máquinas y herramientas.

Registrar los datos técnicos relativos al desarrollo del trabajo y a los resultados de la producción y de la calidad.

Antiguas categorías y puestos de trabajo asimilados: Ayudante de contra maestre a) y b).

ANEXO VIII Industria textil sedera 2008

Grupo	Categoría	2008 Mes/euros
<i>Área administración e informática</i>		
B	Auxiliar administrativo	775,27
C	Oficial segunda administrativo	1001,98
	Operador informática	1001,98
D	Oficial primera administrativo	1138,00
	Programador informática	1138,00
E	Jefe sección administrativa	1274,00
	Programador analista informática	1205,98
	Responsable formación	1274,00
F	Jefe de administración	1478,04
	Jefe informática	1478,04
	Jefe personal	1478,04
G	Director financiero	1659,37
	Director de recursos humanos	1659,37
<i>Área comercial</i>		
C	Oficial ventas	1069,97
D	Técnico ventas	1205,98
E	Jefe sección, delegación o zona	1342,69
	Modelo	1251,33
F	Jefe de ventas	1432,69
	Técnico comercial	1432,69
G	Director comarcal	1659,37

Grupo	Categoría	Día/euros
<i>Área almacén</i>		
B	Especialista almacén	24,74
C	Oficial almacén	29,21
	Encargado almacén	35,18
<i>Área mantenimiento y servicios generales</i>		
A	Auxiliar servicios generales	24,29
B	Vigilante portero	24,74
C	Conductor segunda	30,70
	Oficial servicios generales	32,18
	Oficial segunda mantenimiento	32,18
D	Conductor primera	33,68
	Oficial primera mantenimiento	35,18
E	Encargado sección mantenimiento	39,64
<i>Área de producción</i>		
A	Auxiliar	24,29
	Operario maquinas auxiliares cintería	24,29
	Auxiliar R.A.	24,29

Grupo	Categoría	Día/euros	
B	Especialista preparación de tejidos	24,74	
	Especialista torcidos y texturados	25,48	
	Especialista de extrusión	24,74	
	Especialista de cintería	24,74	
	Urdidor cintas y cortador cintas	26,23	
	Especialista teñido y apresto cintas	26,23	
	Especialista de torcido de redes	25,48	
	Especialista de redes	26,23	
	Especialista R.A.	25,48	
	C	Oficial de preparación	29,96
		Oficial de tejeduría	30,56
		Oficial de cintería	28,47
		Oficial modelista pasamanería manual	29,21
		Oficial tejeduría tules y blondas	27,73
Fundidor y pinceador de plomos de agujas de tules y blondas		30,70	
Oficial de máquina de extrusión		29,21	
Oficial R.A.		28,47	
Ayudante de contra maestre		30,56	
D		Contra maestre	36,67
		Tulista	32,93
		Ayudantes técnicos R.A.	32,18
E		Estampador R.A.	33,68
		Contra maestre R.A.	36,67
E	Encargado de sección	39,64	
	Tintorero-colorista R.A.	40,41	
E	Encargado R.A.	39,64	
	Jefe laboratorio R.A.	41,88	
F	Mayordomo	48,60	
	Jefe de producción R.A.	1568,71	
G	Director técnico	1659,37	
	Director técnico R.A.	1659,37	
	Titulado superior R.A.	1659,37	

Grupo	Categoría	Mes/euros
<i>Área investigación y desarrollo</i>		
B	Ayudante de laboratorio	865,11
C	Oficial de laboratorio	1069,97
D	Técnico de organización	1115,31
E	Encargado de oficina técnica	1274,00
	Jefe de calidad	1274,00
F	Diseñador	1274,00
	Jefe de laboratorio	1478,04
	Teórico	1478,04

ANEXO IX

Convenio colectivo para la industria de la confección

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio afecta a las empresa siguientes:

a) Las dedicadas a la industria de la confección, vestido y tocado y complementos (gorrería, sombrerería, mantonería bordada, guantes y flores artificiales).

b) Las dedicadas a la fabricación, elaboración de pelo de conejo y elaboración de fieltros.

c) Industrias de paragüería.

d) Empresas dedicadas a la confección de prendas de género de punto, sin fabricar el tejido.

Se aplica también a las empresas o secciones de ellas que incluyan las susodichas actividades dentro de su ciclo de fabricación.

Artículo 2. *Compensaciones.*

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

Se consideran excluidos de la compensación establecida en el párrafo anterior y sujetos al régimen que, en su caso, se establece, los siguientes conceptos:

1. Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
2. La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponda.
3. El plus de compensación de transportes, regulado en la Orden de 24 de septiembre de 1.958.
4. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de entrar en vigor este convenio sea superior a la que se pacte, se mantendrán, respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubiera abonado en 1.983.
5. Las gratificaciones extraordinarias no reglamentarias pactadas en Convenios quedarán congeladas en la cuantía líquida abonada en 1.983.
6. Las primas a la producción que se abonan en los sistemas de incentivos y siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida, sólo serán compensables y absorbidas en la parte en que su valor exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal, entendiéndose por tal el salario base más el complemento de Convenio.
7. La compensación en metálico del economato laboral obligatorio.
8. Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las empresas.
9. Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad y maternidad superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.

Artículo 3. *Trabajo a destajo.*

En lo que se refiere a los sistemas de incentivos consistentes en el trabajo a destajo en actividad no medida, se estará a lo establecido en el artículo 67.2 del Convenio General.

Artículo 4. *Categorías profesionales.*

Los grupos profesionales y las categorías del personal comprendido en el ámbito de este anexo son las que se definen en el Manual de Valoraciones del Nomenclator para la Industria de la Confección, acordado el 5 de junio de 1.997, que se adjunta.

Artículo 5.

Se tendrá en cuenta, conforme a la disposición transitoria segunda, punto 1, del Convenio Colectivo General los siguientes criterios:

1. La sustitución del actual sistema de categorías profesionales y puestos de trabajo contenidos en la derogada Ordenanza Laboral Textil por el nuevo sistema de clasificación propio del Nomenclator, se realizará según la tabla de conversiones o de asimilación de antiguos puestos a nuevas categorías contenidas en la tabla IV del presente Anexo.
2. El «referente previsto» para cada categoría profesional del nomenclator es el que consta en la tabla III anexa.
3. Para las personas cuyo salario vigente en la fecha de firma del Convenio, sea inferior al «referente previsto» asignado a su categoría en el nomenclator, se establece un régimen transitorio de aproximación progresiva a dicho «referente previsto» consistente en la aplicación de un incremento para ir alcanzando aquél; tal incremento no podrá superar, en ningún caso, para ninguna de las personas individualmente consideradas en cada empresa, el 1 por 100 de tablas correspondientes al año anterior.
4. En el caso de que el salario actual, en la fecha de firma del Convenio, sea superior al «referente previsto» asignado a su categoría en el nomenclator, el exceso pasará a constituir un «complemento personal nomenclator» de carácter revalorizable y no absorbible, entendiéndose acreditable estrictamente «ad personam».
5. Las cuestiones, individuales o colectivas, que puedan plantearse en relación con la sustitución del anterior sistema de categorías profesionales y puestos de trabajo por el nuevo sistema del nomenclator, se someterán a la comisión paritaria, con carácter previo a su planteamiento ante cualquier otra jurisdicción o competencia.
6. La aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional se hará sin perjuicio de los derechos en vía de adquisición que no entren en contradicción con aquél.

Artículo 6. *Definición de la actividad de confección económica o «mante-caire».*

Es la que se dedica a confeccionar prendas de trabajo como delantales, monos, bombachos y otras prendas análogas.

Artículo 7. *Trabajo de temporada.*

Las empresas dedicadas a la producción o manufactura de artículos de temporada o de novedad, cualquiera que fuese su proceso industrial, podrán suspender en cualquier época del año sus actividades laborales durante un periodo como máximo de sesenta días al año, suspensión que podrá realizarse de forma continua o discontinua. A tales efectos, la R.T. en la empresa harán constar expresamente su acuerdo con dicha suspensión en el expediente o expedientes que se tramiten ante la autoridad laboral, en cuyo caso, la empresa complementará la prestación de subsidio de desempleo hasta un tope máximo del 20 por 100.

La suspensión podrá afectar a la totalidad o parte de la plantilla.

Artículo 8. *Tablas salariales.*

Las tablas salariales del Convenio son las unidas al mismo como «Tabla III de referentes previstos» que para el año 2.008 se han actualizado con el incremento de un 2.5% sobre la Tabla III del Convenio para la industria de la confección vigente en 31 de diciembre de 2007.

Al propio tiempo se han actualizado las «Tabla IV A» y «Tabla IV B» de regularizaciones pendientes.

Estas Tablas estarán vigentes desde el 1 de enero al 31 de diciembre del 2008.

Artículo 9. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las dos gratificaciones extraordinarias de carácter reglamentario que corresponden serán de treinta días para cada una de ellas.

Artículo 10. *Participación en beneficios.*

Por el concepto de participación en beneficios se abonará un 7 por 100 del salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad.

El porcentaje condicionado al absentismo establecido en el artículo 71.2 del convenio general, se abonará en razón del 3 por 100 del salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, a los trabajadores cuyo índice individual de asistencia al trabajo rebase el 93 por 100 de las horas laborales mensuales, abonándose su importe por mensualidades vencidas.

En este supuesto no se considerarán horas laborales mensuales las correspondientes a los permisos concedidos en uso de los párrafos a), b), c), g), h) y k) del artículo 54 del Convenio general.

Los porcentajes establecidos en los dos párrafos anteriores se aplicarán, igualmente, sobre el importe percibido de las dos pagas extraordinarias.

No obstante lo anterior, las provincias que tuvieran establecidas condiciones y porcentajes especiales durante 1.983, respecto a esta paga, se mantendrán unas y otros, calculado para ello de la forma establecida en los párrafos anteriores. Para la provincia de Barcelona se mantendrán los mismos porcentajes, forma de cálculo y condicionamientos ya establecidos con anterioridad.

Artículo 11. *Fallecimiento.*

En caso de fallecimiento, la empresa abonará al cónyuge, hijos/as o familiares a su cargo, el importe de un mes de salario. El mismo criterio se aplicará respecto de las personas solteras con familiares a su cargo.

Artículo 12. *Comisión paritaria de este Convenio.*

a) Se constituye la Comisión Paritaria para entender, a petición de parte, de cuantas cuestiones, que siendo de interés general, se deriven de la aplicación del Convenio y de la interpretación de sus cláusulas, así como de la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas de común acuerdo lo soliciten, fijándose su domicilio en Madrid, calle Alvarez de Baena, 7.

b) La Comisión Paritaria estará integrada por cinco personas, en representación de las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, y el mismo número, en representación de la entidad patronal. La Presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de las Centrales Sindicales y entidad patronal firmantes de este Convenio.

Disposición final única.

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

Disposición adicional primera.

Establecido el principio de unidad e indivisibilidad en las condiciones pactadas en el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio

de las facultades que le son propias, anulare alguno de los pactos esenciales del Convenio que lo desvirtúe fundamentalmente, éste quedará sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

Disposición adicional segunda.

Si durante la vigencia del presente Convenio fuere modificada por disposición legal obligatoria la jornada semanal de tal forma que pudiere quedar afectado el cómputo anual de jornada establecido para este sector en el Convenio General, se garantizará el cumplimiento del referido cómputo anual.

Disposición adicional tercera.

Al aplicarse el presente Convenio a la provincia de Ciudad Real, se mantendrán las condiciones más beneficiosas establecidas en el Convenio Provincial de 1.981. Esta cláusula no será de aplicación para el caso de que las mismas partes que firmaron el Convenio Colectivo Provincial en 1981 pacten uno nuevo, de idénticos ámbitos, que los sustituya.

Tabla III

Tabla salarial de referente previsto para la industria de la confección con aplicación desde el: 1-01-2008

Grupo profesional	Categoría profesional	Retribución diaria revisada al 2,5% - Euros	Retribución mensual revisada al 2,5% - Euros
G	Directores	45,60	1.387,00
F	Jefaturas superiores	42,44	1.290,88
E	Jefes dpto./tec. superiores	37,37	1.136,67
D	Jefes equipo./tecnicos	33,59	1.021,70
C1	1/ oficiales especializados	30,43	925,58
C1	2/ oficiales especializados	28,53	867,79
C2	1/ oficiales	27,28	829,77
C2	2/ oficiales	26,02	791,44
B	1/ especialistas	25,42	773,19
B	2/ especialistas	25,42	773,19
A	1/ auxiliares	24,28	738,75
A	2/ auxiliares	24,28	738,75

Madrid, 29 de mayo de 2008.

Tabla IV «a» (salario diario)

Tabla de «equiparación salarial» del nomenclátor para la industria de la confección con aplicación desde el 1-01-2008

Puestos de trabajo con regularización pendiente de realizar hasta conseguir el importe consignado en la tabla III de referentes previstos (párrafo 3 artículo 5, anexo IX de confección):

Grupo profesional	Categoría profesional	Puesto de trabajo (categoría nomenclátor antiguo a extinguir)	Salario	2008	Regularización pendiente «n + 1» - Euros
			Revisado al 2,5% - Euros	C. P. N. revisado al 2,5% - Euros	
C1	1 Oficiales especializad.	Ayudante encargado.	29,73	0,00	0,70
		Picador dibujos borda. indu.	29,03	0,00	1,40
		Picador dibujos mant. bord.	29,03	0,00	1,40
C2	1 Oficiales	Guarda jurado.	27,08	0,00	0,20

Cálculo salario 2008:

El salario de 2007 + en los casos que tengan regularización pendiente, se les añade el 1% del mismo y todo el conjunto se multiplica por 1,025.

El complemento de 2007 se multiplica por 1,025.

La regularización pendiente se calcula, restando del referente previsto de la categoría, el salario del puesto de trabajo.

Tabla IV «b» (salario mensual)

Tabla de «equiparación salarial» del nomenclátor para la industria de la confección con aplicación desde el 1-01-2008

Puestos de trabajo con regularización pendiente de realizar hasta conseguir el importe consignado en la tabla III de referentes previstos (párrafo 3 artículo 5, anexo IX de confección):

Grupo profesional	Categoría profesional	Puesto de trabajo (categoría nomenclátor antiguo a extinguir)	Salario Revisado al 2,5% - Euros	2008 C. P. N. revisado al 2,5% - Euros	Regularización pendiente «n + 1» - Euros
C1	1 Oficiales especializad.	Ayudante encargado.	904,29	0,00	21,29
		Picador dibujos borda. indu.	883,00	0,00	42,58
		Picador dibujos mant. bord.	883,00	0,00	42,58
C2	1 Oficiales	Guarda jurado.	823,68	0,00	6,09

Cálculo salario 2008:

El salario mensual se calcula multiplicando, el salario diario (tabla IV «a») por 365 y dividiendo por 12.

La regularización pendiente se calcula, restando del referente previsto de la categoría, el salario del puesto de trabajo.

Madrid, 29 de mayo de 2008.

ANEXO X

Convenio colectivo de trabajo para las Industrias de fabricación de Alfombras, tapices y moquetas (2008)

Art. 1.º *Ambito funcional.*

Este Convenio obliga a todas las empresas dedicadas a la fabricación de alfombras, tapices y moquetas, esparto y otras fibras duras y a las industrias auxiliares de aquéllas, con excepción de las que actualmente se rigen por los anexos de lana (anexo V), Ramo de Agua (Anexo VI) y fibras de recuperación (anexo I).

Art. 2.º *Compensación.*

Se considerarán excluidas de compensación las siguientes materias:

La compensación en metálico de economato laboral obligatorio.

El plus de compensación de transporte si lo hubiere.

La jornada normal de trabajo, cuando fuera más favorable.

Las vacaciones de mayor duración que la vigente.

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

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

Los incentivos y las primas.

Art. 3.º *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria para las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio a la que se someterán las partes ineludi-

blemente. Estará compuesta por cuatro personas por cada una de las Centrales Sindicales y de las Asociaciones Empresariales que han intervenido en la negociación del presente Convenio. La Comisión se reunirá por convocatoria de cualquiera de las organizaciones que la componen. Las partes aceptan además la competencia a estos efectos del Comité Paritario Interconfederal de Mediación, Arbitraje y Conciliación, así como la de los Comités Interconfederales y Territorial que pudieran constituirse.

La distribución de las vacaciones será establecida por la Comisión Paritaria con la antelación necesaria para que se conozcan con al menos dos meses antes del comienzo del disfrute.

Art. 4.º *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad de la Empresa conforme a lo establecido en el capítulo II del Convenio General.

Art. 5.º *Pérdida de tiempo no imputable al personal.*

La pérdida de tiempo por causa independiente a la voluntad de la persona (avería de la máquina, espera de material, atado de telas, repaso de hilos, por cambio de medida o rotura de lanzadera, etc), se pagará a quien trabaje a incentivo y haya permanecido en la fábrica en función del salario pactado en Convenio y previo aviso al Encargado o Encargada de la Sección.

Art. 6.º *Personal eventual.*

Se contratará conforme a la normativa establecida en la Legislación vigente en cada momento.

Si al cesar un contrato eventual no se hubiera rebasado el período de 3 meses de trabajo, se le indemnizará con el 10% de la retribución percibida durante la vigencia del contrato y con el 7% de dichas percepciones cuando el tiempo ocupado sea superior a los indicados 3 meses, sin rebasar los siete.

Art. 7.º *Tiempo de adaptación por cambio de máquina.*

En cuanto al tiempo de adaptación del tejedor o tejedora por cambio de máquina se estará a lo dispuesto en el cuadro que figura como anexo del Convenio.

Art. 8.º *Jornada laboral.*

Se estará a lo dispuesto en la parte General del Convenio para actividades Textiles, excepto cuando existan máquinas que trabajen a tres turnos en las que el turno de noche realizará una jornada de treinta y cinco horas reales de trabajo y treinta y seis y cuarto de presencia a la semana.

Art. 9.º *Licencias.*

No dará lugar a pérdida de retribución, las asistencias durante la jornada de trabajo a clínicas y consultorios de la Seguridad Social, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan acudir a ellos fuera de su jornada laboral.

Art. 10.º *Incremento salarial.*

No obstante lo establecido en el art. 2.º de este Anexo, el 2,50 % de incremento total del presente Convenio operará exclusivamente para 2008 sobre todos los conceptos retributivos, por lo que no se considerará absorbible en su aplicación.

Art. 11.º *Tabla salarial.*

La retribución de cada puesto de trabajo será la que establece en la tabla salarial que figura como anexo de este Convenio.

De los cuatro conceptos retributivos que figuran, el Salario Base se percibirá para todos los días del año, incluidas gratificaciones extraordinarias y servirá de base para el cálculo de todos los conceptos retributivos, incluidos los incentivos.

El complemento salarial se percibirá por todos los días del año incluido gratificaciones extraordinarias y computará por todos los efectos retributivos menos para los incentivos.

El plus de carencia de incentivo se percibirá por cada día laborable y no repercutirá en ningún otro concepto retributivo, con excepción de vacaciones. Este plus se percibirá exclusivamente en los casos en que no este establecido ningún estímulo de incentivo para actividad medida o destajo o prima, cuya cuantía, para el año 2008, será de 2,65 euros.

La revisión del Convenio se percibirá por todos los días del año, incluidos vacaciones y gratificaciones extraordinarias, y no computará para antigüedad, beneficios, incentivo ni ningún otro concepto retributivo.

Art. 12.º *Condiciones económicas.*

El sistema retributivo, tanto para jornal a tiempo como a destajo medido y no medido, se regulará por lo dispuesto en el Capítulo IV condiciones económicas del Convenio General y el Nomenclator.

Art. 13.º *Antigüedad.*

Con el fin de premiar la continuidad temporal en la prestación de servicios en una Empresa, se establece un premio de antigüedad que se regula así:

1. Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa consistirán en seis quinquenios de tres por ciento de salario para actividad normal, para todos los grupos de personal.

2. El cómputo del mismo se iniciará para todo el personal a partir del primer día de su ingreso en la Empresa.

3. Se calcularán con independencia de los cambios de categoría, no computándose el tiempo de servicio en la de Aprendiz y Aspirante. Para las contrataciones de personal que tuvieran lugar a partir del 1 de Enero de 1984, sí que se computará ya dicho tiempo de trabajo, en las categorías de Aprendiz y Aspirante.

Art. 14.º *Participación en beneficios.*

El pago del importe de la participación en beneficios del 6 por 100, se hará efectiva en forma semanal o mensual, según el concepto de retribución de las personas afectadas.

Art. 15.º *Absentismo.*

Las Empresas, por este concepto, abonarán además un porcentaje que estará sujeto a la siguiente escala:

Si no supera el 8 por 100 de absentismo, se percibirá un 4,40%.

Si no supera el 5 por 100 de absentismo, se percibirá un 5,40%.

Si no supera el 4 por 100 de absentismo, se percibirá un 6,40%.

Si no supera el 3 por 100 de absentismo, se percibirá un 7,40%.

Estos porcentajes se calcularán sobre la columna del salario base, incrementado con el premio de antigüedad. El cómputo se hará por períodos y el pago se efectuará semestralmente en la primera quincena de Enero y Julio de cada año.

Dicho porcentaje no se tendrá en cuenta para el cálculo de la retribución de las horas extraordinarias.

Se tendrán en cuenta para el cómputo las bases que hasta la fecha han venido aplicándose, siendo asimismo los conceptos a incluir como absentismo los que venían aplicándose anteriormente, con exclusión de horas Delegados/as, Accidentes graves y permiso por Matrimonio.

Art. 16.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias de 30 días cada una, que se abonarán antes del primer período de vacaciones y el 25 de diciembre respectivamente.

La base para el pago de estas gratificaciones estará formada por los conceptos referidos en el art. 11 de este Convenio.

El importe de las gratificaciones extras será proporcional al tiempo efectivamente trabajado, tomando como base para la primera paga del 1 de Enero al 31 de junio y del 1 de Julio al 31 de diciembre para la segunda del año correspondiente.

Art. 17.º *Útiles y herramientas.*

Los útiles y herramientas de trabajo de carácter accesorio que sean necesarias para la ejecución de trabajo deberán ser facilitados por las Empresas si bien en lo relativo al platet y cuchilla, las Empresas podrán optar libremente entre suministrarlas de su cuenta o compensar su importe con la cantidad de 24,04.-euros anuales, abonables por mitad al propio tiempo que se realiza el pago de las gratificaciones de Julio y Navidad.

CAPÍTULO VI

Beneficios asistenciales y varios

Art. 18.º *Ayuda de estudios.*

Al comienzo de cada curso escolar, las Empresas facilitarán a quienes acrediten tener hijos y/o hijas de Enseñanza General Básica libros de textos oficiales, siempre que se consiga en el curso anterior la calificación de suficiente. Se mantendrá esta ayuda en tanto los libros no sean subvencionados por Organismos Oficiales.

Art. 19.º *Formación Profesional.*

Los personas menores de 18 años que estuvieran matriculados en la escuela de Formación profesional de la localidad, y que así lo acrediten ante las Empresas, obtendrán de las mismas los necesarios permisos o en su caso la adaptación de la jornada laboral para poder asistir a cursos programados por la citada Escuela.

El tiempo de asistencia a la misma, caso de realizarse en la jornada laboral, será retribuido a razón de sus salarios Convenio, excepto plus de carencia de incentivo, primas, destajos o incentivos, viniendo los mismos obligados a justificar a la Empresa la asistencia a dicha Escuela de Formación Profesional.

Art. 20.º *Jubilación.*

Cuando se adquiriera la condición de jubilación, la empresa deberá abonarle la gratificación extraordinaria inmediata a su jubilación integra sin prorrateo ni descuentos.

Cláusula adicional.

La pérdida de tiempo por falta de fuerza motriz en la Empresa originada por causa ajena a la misma, se pagará a la persona afectada en función del salario pactado en Convenio. Cuando las interrupciones del trabajo por dichas causas excedan de una hora durante la jornada, será objeto de recuperación el tiempo que exceda de la primera hora, y su recuperación se efectuará en fecha acordada mutuamente por la Empresa y representación legal de los trabajadores/as.

Cláusula transitoria.

La retribución de dos días de ausencia que figuran en la parte general en el tema de jornada, para este anexo, se entenderá que la correspondiente a «actividad normal» es el salario de tablas.

ANEXO X
Alfombras
TABLA B

Tabla de "referentes previstos para cada categoría profesional"
(Disposición transitoria 2ª 2º del convenio general)

Grupos Profesionales	Tabla salarial			Producción	Mantenimiento y Serv. Grales.	Administración e Informática	Comercial	Area Diseño e I+D	
	Sal. base	Comp. sal.	Revisiones						
A Euros	20,01	0,82	6,99	Auxiliar	Auxiliar	Auxiliar	Auxiliar	Auxiliar	
B Euros	20,33	0,82	7,32	Esp. Preparación	Vigilante y portero	Administrativo	Especialista	Especialista	
				Esp. Acabados					
				Esp. Com.Varios	Esp. Almacén				
				Esp. Hilatura					
C Euros	23,83		7,95	Of. Hilatura	Of. Mantenimiento	Of. Administrativo	Of. Ventas	Oficial	
				Of. Tintes	Of. Serv. Grales.	Of. Informático			
				Of. Tejeduría					
				Of. Acabados					
D Euros	28,82		8,54	Of. Aux. Encarg.	Tec. Mantenimiento	Tec. Administrativo			
				Jefe Equipo	Enc. Almacén	Program. Informático			
				Encargado	Jefe Mantenimiento	Jefe Administrativo	Viajante	Diseñador	
				Jefe Fabrica		Program. Analista		Jefe Laboratorio	
E Euros	31,05		8,76	Encarg. Gener.		Jefe de Personal	Jefe de Ventas		
						Jefe de Informática			
G Euros	41,82		10,34			Dir. Financiero	Dir. Comercial		
						Dir. Administración			
						Dir. Rec. Humanos			
Anexo : Art. 11 .- Tabla salarial -> Plus carencia incentivos =								Euros	2,64

ANEXO XI

Los grupos profesionales de la industria textil y de la confección

Artículo 1.º

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

Artículo 2.º

Los factores de asignación serán los siguientes:

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

Artículo 3.º

Los factores de asignación se valorarán de acuerdo con el siguiente baremo:

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

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

Artículo 4.º

Los grupos profesionales se definen de la siguiente manera:

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

Formación: La formación mínima adecuada es la instrucción elemental requerida en cada momento por el convenio colectivo de la industria textil y de la confección.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 5.º

La metodología que se seguirá para la definición y clasificación de las categorías profesionales será la siguiente:

En primer lugar, se definirán y se describirán las áreas funcionales de la empresa a las que se referirá el sistema de clasificación profesional.

En segundo lugar, se realizará una nueva definición de las categorías profesionales, agrupando las actuales en conceptos más amplios que integren puestos de trabajo homogéneos.

En tercer lugar, se hará una primera clasificación de las categorías profesionales según los grupos establecidos a partir de la definición de sus contenidos.

En último lugar, se valorará cada categoría utilizando los factores establecidos con sus respectivos valores. A la valoración resultante se le asignará una correspondencia salarial

16265 *RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Thales Security Solutions & Services, S. A. U.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Thales Security Solutions & Services, S. A. U. (código de Convenio número 9017232), que fue suscrito, con fecha 26 de junio de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de septiembre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.