

Visto el texto del Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (Código de Convenio n.º 9901465), que fue suscrito, con fecha 4 de mayo de 2010, de una parte por la asociación empresarial CEC-FECUR, en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos FIA-UGT y FITEQA-CC.OO, en representación de los trabajadores del sector, 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, 20 de septiembre de 2010.-El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICIÓN DE PIELES PARA PELETERÍA LOS AÑOS 2009, 2010 Y 2011

Capítulo I. Normas generales.

Sección 1.ª Normas generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El Convenio obliga a todas las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.

Artículo 3. Empresas de nueva instalación.

El Convenio obliga también a las empresas de nueva instalación que estén incluidas en su ámbito.

Artículo 4. Obligación total.

Las empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo señalado en el artículo 5, sobre ámbito personal.

Artículo 5. Ámbito personal.

Afecta a la totalidad de las personas que trabajan en las empresas incluidas en el ámbito funcional, así como al personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas de aquéllas.

Quedan exceptuadas aquellas personas a las que se refiere el apartado c) del artículo 1 del E.T

Sección 2.ª Vigencia, duración, prórroga, rescisión y revisión.

Artículo 6. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, aunque surtirá plenos efectos desde el 1 de enero del 2009, sin perjuicio de lo establecido para determinadas materias.

Artículo 7. Duración.

El presente Convenio finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 8. Rescisión y revisión.

La denuncia del Convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes, salvo en los aspectos económicos.

Sección 3.ª Compensación, absorbibilidad y garantía «ad personam».

Artículo 9. Naturaleza de las condiciones pactadas

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

Artículo 10. Compensación.

Las condiciones establecidas en este Convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran en las empresas afectadas por el ámbito funcional, en virtud de imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, etc.

Consecuentemente con ello, subsistirán en sus propios términos las normas, convenios y pactos que tengan las empresas, sin más modificaciones que las que

fuesen necesarias para asegurar la percepción de las condiciones económicas del presente Convenio, en cómputo global anual y por todos los conceptos retribuidos, y, en el caso de incentivos o primas, hasta el 40 por 100 a actividad óptima.

No serán compensables:

- a) Vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
- b) Jornada de trabajo inferior a la establecida en este Convenio
- c) Compensación en metálico de economato laboral obligatorio.
- d) Plus de compensación de transporte y dietas.
- e) Condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad y maternidad superiores a las pactadas, consideradas de carácter personal.
- f) Regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las empresas.
- g) Usos y costumbres de cada zona, localidad y empresa.

Artículo 11. Aplicación en el orden económico.

En el orden económico y para la aplicación del Convenio en cada caso concreto se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Artículo 12. Absorbibilidad.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en alguno de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes en el Convenio y en cómputo anual, superaran el nivel total de éstos. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en este Convenio Colectivo y continuarán vigentes en sus propios términos.

Las mejoras económicas totales de este Convenio se refieren, única y exclusivamente, al rendimiento denominado normal en la jornada establecida en el mismo.

Artículo 13. Garantía «ad personam».

Se respetarán las situaciones personales que excedan del pacto en su contenido global y en cómputo anual, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 14. Pactos menores.

Los convenios colectivos o pactos negociados a cualquier ámbito distinto al presente convenio garantizarán, al menos, las condiciones económicas en cómputo global anual que se establecen en el presente Convenio.

Artículo 15. Cláusula de no aplicación del régimen salarial.

El incremento salarial pactado en el presente Convenio podrá no aplicarse en todo o en parte, únicamente en el caso de empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Sólo se considerará dañada esa estabilidad económica cuando la aplicación del incremento pueda causar daños irreparables en la economía de la empresa según las previsiones.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la empresa deberá formular la petición ante la representación sindical y la Comisión Paritaria del Convenio, en el plazo máximo de treinta días desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Estado; de no existir representación sindical, la empresa formulará directamente la petición a la Comisión Paritaria, acompañando, en todo caso, la siguiente documentación:

- a) Memoria justificativa de la solicitud.
- b) Documentación que acredite la causa invocada, entre la que necesariamente figurará la presentada por la empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, Registro Mercantil, etc.), referida a los dos últimos ejercicios.
- c) Propuesta salarial alternativa y posible pacto de recuperación.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de quince días que podrá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio para adquirir eficacia plena.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la empresa, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio, que será la competente para resolver en definitiva y, en su caso, fijar las condiciones salariales alternativas.

Si la Comisión Paritaria no lograra un acuerdo, someterá la cuestión a arbitraje. El árbitro/a será designado por la Comisión Paritaria en el plazo de quince días a partir de la fecha de la resolución donde se constate el desacuerdo.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por la representación sindical y la empresa ratificados por la Comisión Paritaria, los alcanzados por la Comisión Paritaria y los laudos arbitrales serán irrecurribles y ejecutivos.

Sección 4.ª Vinculación a la totalidad.

Artículo 16. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que el organismo jurisdiccional competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos esenciales del Convenio, quedaría sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado su contenido total.

Capítulo II. Comisión paritaria.

Artículo 17. Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Mediación.

Para la interpretación, vigilancia y mediación del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria.

Esta Comisión está compuesta por:

- a) Dos personas de la Unión General de Trabajadores, dos de Comisiones Obreras, y cuatro de la Confederación Española de Curtidores CEC-FECUR, y sus correspondientes suplentes, designados de entre los que formaron la Comisión Negociadora del Convenio.
- b) Podrán incorporarse a la Comisión Paritaria las personas especializadas en los temas a tratar que estimen convenientes ambas representaciones, con voz pero sin voto.

El ámbito de actuación de la Comisión Paritaria será el mismo del Convenio, pudiendo reunirse en cualquier lugar del Estado español, así como designar comisiones o ponencias para actuar delegadamente en zonas, áreas geográficas y para intervenir en casos concretos, éstas estarán constituidas como mínimo por cuatro personas en representación empresarial y dos por cada central sindical, de las que forman la Comisión Paritaria.

Artículo 18. Funciones de la Comisión Paritaria.

Esta Comisión tendrá como funciones específicas las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cualesquiera otras que en su caso determinen las disposiciones vigentes en materia de convenios colectivos y disposiciones concordantes, y otras que en el futuro se promulguen.
- d) Esta Comisión Paritaria velará por el cumplimiento del procedimiento correcto en la implantación de los sistemas de trabajo.
- e) Vigilancia y control del trabajo clandestino, y a domicilio: Se denunciará a la Comisión Paritaria el trabajo clandestino tanto el llevado a cabo en las empresas

como a domicilio.

Dentro de las funciones específicas de esta Comisión se incluye el que se defina sobre la realidad de las situaciones de clandestinidad y del incumplimiento de la normativa legal vigente para el trabajo a domicilio.

f) Cualesquiera otras actividades que tiendan a la mayor práctica de la aplicación del Convenio.

g) Dentro de la comisión paritaria del convenio se constituirá una comisión para la igualdad cuyas atribuciones y competencias serán:

Velar por la interpretación del convenio en materia de igualdad y no discriminación.

Emitir informe previo a la resolución de conflictos.

Conocimiento y seguimiento de los planes de igualdad en las empresas del sector.

Informe anual de los objetivos marcados en materia de igualdad.

Artículo 19. Procedimiento de las convocatorias y reuniones.

1. Las representaciones empresariales y sindicales podrán someter a la Comisión Paritaria cualquier asunto en materia de su competencia, dirigiéndose a ella, exponiendo en escrito razonado, al objeto de que se incluya en el orden del día de la próxima reunión el tema que interesa.

2. La Comisión se reunirá obligatoriamente cuando cualquiera de las partes la convoque

3. La Comisión se reunirá en el lugar y local que a tal efecto se indique y habilite.

4. Para constituirse válidamente, en la Comisión deben estar presentes, como mínimo, tres personas por la representación social y otras tres por la empresarial.

5. Reunida la Comisión Paritaria el día y lugar señalado en la convocatoria, entenderá de los temas objeto de la misma, adaptándose los acuerdos que se estimen convenientes.

Si algún tema planteado fuera de tal entidad que se precisara que por las partes afectadas se concretaran o aclararan algunos extremos, la Comisión, dentro de los siete días siguientes, les citará ante la misma o ante la Comisión o ponencia delegada que se desplazará al lugar del problema y, tras analizar los puntos de vista de una y otra parte, emitirá por mayoría la resolución que estime conveniente, a la que deberán someterse las partes, sin perjuicio de las acciones administrativas o contenciosas que pudieran ejercitar.

6. De las reuniones de la Comisión Paritaria en pleno o por comisión o ponencia delegada se levantarán las actas que recojan los acuerdos obtenidos y las posturas, en su caso, de cada una de las representaciones.

Artículo 20. Libre ejercicio de Acciones Jurídicas.

Las funciones de la Comisión Paritaria no obstaculizarán el libre ejercicio de acciones ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales vigentes, salvo lo previsto en el artículo 15.

Artículo 21. Garantía de la Comisión Paritaria.

A los componentes de la Comisión Paritaria se les computarán las horas invertidas en reuniones de la misma como si fueran realmente trabajadas.

Capítulo III. Resolución de conflictos.

Artículo 22. Ámbito.

1. El presente acuerdo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre las direcciones de las empresas y las personas que trabajan en las mismas o sus respectivas organizaciones representativas de la industria del curtido.

2. Quedan al margen del presente acuerdo:

Los conflictos que versen sobre Seguridad Social; y aquellos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputaciones, Ayuntamientos u organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

Artículo 23. Conflictos colectivos.

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente capítulo aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de personas, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

2. A los efectos del presente capítulo, tendrán también carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante podrán promoverse por una persona, pero su solución sea extensible o generalizable a un grupo.

Artículo 24. Tipos de procedimientos.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos son:

a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación,

Vigilancia y. Mediación.

b) Mediación.

c) Arbitraje.

Artículo 25. Procedimiento.

1. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación de la mediación y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.

2. El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente las divergencias, designando a la persona mediadora y señalando la gestión o gestiones sobre las que versar su función. Una copia se remitirá a la Secretaría de la Comisión Paritaria.

3. La designación de la persona que realice la mediación se hará de mutuo acuerdo entre las partes, preferentemente de entre las personas expertas que figuren incluidas en las listas que apruebe la Comisión Paritaria.

4. Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Paritaria solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundamentales para ello, la Comisión Paritaria podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

5. Las propuestas de solución que se ofrezcan en la mediación a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente a los efectos y en los plazos previstos en el artículo 90 del E.T., cuando proceda.

Artículo 26. Arbitraje.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a una tercera persona y aceptar de antemano la solución que ésta dicte sobre sus divergencias.

2. El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes

extremos:

Nombre de la persona designada.

Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.

Domicilio de las partes afectadas.

Fecha y firma de las partes.

3. Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión Paritaria y, a los efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

4. La designación será libre y recaerá en peritajes imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada en el artículo 25 de este Acuerdo.

5. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.

6. Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

7. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. Las personas que arbitren podrán pedir el auxilio de personas expertas, si fuera preciso.

8. La resolución arbitral será vinculante, inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

9. Las personas que arbitren, siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión Paritaria y a la autoridad laboral competente.

10. La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del E.T.

11. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

12. Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el artículo 25 de este Acuerdo.

Artículo 27. Comisión Paritaria.

A los efectos de lo establecido en este capítulo, la Comisión Paritaria tendrá las atribuciones y competencias ya citadas, y de forma primordial las siguientes:

- a) Aprobar un Reglamento de funcionamiento.
- b) Establecer la lista de personas para arbitrar y mediar.
- c) Fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.
- d) Difundir el contenido de lo pactado.
- e) Analizar los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes que se preparan por la Secretaría de la Comisión Paritaria.

Capítulo IV. Organización del trabajo.

Sección 1.ª Organización del Trabajo.

Artículo 28. Competencia y contenido.

La organización práctica del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde a la dirección de la empresa, la cual la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de dirección y control del trabajo de forma coordinada con el servicio de prevención laboral de la empresa, que asesorará a la dirección sobre las actividades preventivas a realizar para la adecuada protección de la salud y la seguridad.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la empresa o a sus representantes legales, la representación sindical será oída en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

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

1. La exigencia de la actividad normal y, consecuentemente, del rendimiento mínimo establecido.
2. La adjudicación de las máquinas o de la tarea necesaria para el desarrollo de la actividad.
3. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.
4. La vigilancia sobre la atención y limpieza de la maquinaria, que se hará dentro

de la jornada laboral.

5. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, respetando el salario por todos los conceptos alcanzados, sin perjuicio de su formación profesional y del necesario período de adaptación que, como máximo, será de seis meses.

En los casos de traslado individual de un puesto de trabajo a otro se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Durante el período de adaptación, cuando éste sea necesario, se respetará el salario profesional más los incentivos que pudiera seguir percibiendo en su anterior puestos de trabajo.

b) Durante el plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de finalización del período de adaptación, cuando éste proceda, se respetarán las tarifas / coeficientes de incentivos de su puesto de procedencia, cuando dichas tarifas sean superiores a las que rijan en su nuevo puesto.

6. Efectuar durante el período de organización del trabajo las modificaciones en los métodos del mismo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones en las máquinas y de los materiales que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate.

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

En el caso de que las tarifas no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

7. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambio de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

Artículo 29. Movilidad funcional.

En aras a una mayor competitividad del sector, atendiendo las necesidades que en cada momento tenga la empresa, las partes de este Convenio se reconocen una movilidad funcional amplia sin perjuicio de las garantías legales y modificaciones legislativas.

Artículo 30. Retribución.

Las empresas adoptarán una forma clara y sencilla del cálculo de la retribución para que sea fácilmente comprensible.

Artículo 31. Definiciones.

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

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

Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición corresponde con los índices de 60, 75 y 100.

Artículo 32. Definiciones (2).

Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar una persona media, sin perjuicio de su vida profesional y de su salud.

Corresponde en los anteriores sistemas de medición con los índices 80, 100 y 133.

Artículo 33. Definiciones (3).

Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa una persona media a tal actividad, incluido tiempo de recuperación.

Artículo 34. Definiciones (4).

Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa una persona a tal actividad, tiempo de recuperación incluido.

Artículo 35. Definiciones (5).

Rendimiento normal es la cantidad de trabajo que una persona efectúa en una hora de actividad normal.

Artículo 36. Definiciones (6).

Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que una persona efectúa en una hora de actividad óptima.

Artículo 37. Definiciones (7).

Tiempo máquina es el que emplea una máquina en producir una cantidad de

tarea en condiciones técnicas determinadas.

Artículo 38. Definiciones (8).

Tiempo normal es el invertido por una persona en una determinada operación a actividad normal, sin incluir tiempo de recuperación.

Artículo 39. Definiciones (9).

Trabajo limitado es aquel en que la persona 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 operativo. A efectos de remuneración, los tiempos de espera de las personas debido a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a la actividad normal.

Artículo 40. Definiciones (10).

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

Artículo 41. Plantillas.

La plantilla real está constituida por las personas que en cada momento determinado formen parte de la empresa.

Artículo 42. Amortización Vacante.

Podrán libremente amortizarse las vacantes que se produzcan por cualquier pausa, salvo cuando la vacante se produzca por despido declarado improcedente.

Artículo 43. Implantación Sistemas de Trabajo.

La iniciativa para la implantación de sistemas de organización o control de producción, así como de incentivación del trabajo, corresponde a la empresa y podrán referirse a su totalidad, a secciones determinadas, o centros o lugares de trabajo, o a unidades homogéneas de trabajo.

Cuando la implantación parcial de un sistema de trabajo a tiempo medido aumente las cargas de trabajo en otra sección o puesto por encima del rendimiento normal, será de aplicación obligatoria en estos últimos el citado sistema.

Artículo 44. Procedimiento de implantación de sistemas de trabajo.

Apartado 1.º En el establecimiento y revisiones de sistema de organización de trabajo, así como de sistema de incentivación a tiempos medidos, será preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, de acuerdo con lo que se establece a continuación:

a) La empresa podrá en cualquier momento realizar los correspondientes estudios para la determinación de tiempos, usando cualquiera de las técnicas que existan al efecto. Para realizar estos estudios no necesitará ningún trámite previo, si bien se informará al Comité de Empresa del objeto de los mismos, sin que ello suponga obligatoriedad para la empresa en cuanto a su aplicación.

Una vez finalizados los estudios, y si éstos se van a utilizar para modificar las condiciones de trabajo o remuneración del personal, se informará a los afectados por lo menos con una semana de antelación al período de prueba; si lo desean, pedirán la presencia de los Delegados/as de Personal o del Comité de Empresa. Los nuevos estudios se someterán a experimentación por un período máximo de diez semanas.

b) Finalizado el período de prueba, la empresa facilitará al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal el estudio razonado del mismo.

En el supuesto de no existir comité de empresa, o delegados/as de personal, se facilitará a las federaciones sindicales que designen las personas afectadas

En el plazo máximo de quince días desde la recepción, la representación sindical de los trabajadores/as, asistida por su federación sindical, mostrarán su acuerdo o desacuerdo con el sistema implantado.

c) En caso de conformidad o de silencio al respecto, al día siguiente entrará en vigor el sistema aprobado.

d) En caso de disconformidad se remitirán los informes de ambas partes a la Comisión Paritaria del Convenio, para que se pronuncie sobre si se ha observado el procedimiento correcto para la implantación del sistema.

e) En caso de disconformidad con la resolución de la Comisión Paritaria, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del E.T., sin perjuicio de que las partes de mutuo acuerdo puedan someterse al procedimiento arbitral establecido en el artículo 26 del presente Convenio.

Apartado 2.º En la aplicación de un sistema de incentivos a la producción se deberán tener en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

a) El necesario período de adaptación al método de trabajo.

b) La implantación por parte de la empresa del método.

- c) La perfecta división en secuencias elementales de los trabajos a cronometrar.
- d) La definición del nivel de calidad exigido en el trabajo y que corresponda a la exigible posteriormente.
- e) Se tendrán necesariamente en cuenta el número de horas efectivamente trabajadas por semanas.

Apartado 3.º En la revisión o implantación de nuevos sistemas de incentivación y durante el período de prueba, la empresa deberá garantizar a su personal la media de los incentivos que hubieran obtenido en los noventa días anteriores de trabajo efectivo en jornada normal.

Durante el período de prueba, no se podrá sancionar a la persona por no alcanzar el mínimo exigible, cuando las causas sean ajenas al mismo o imputables al propio sistema.

Sección 2.ª Rendimientos e incentivos.

Artículo 45. Rendimiento pactado.

1. El rendimiento normal que se corresponde con la denominada actividad normal es el rendimiento mínimo exigible, y la empresa podrá determinarlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.
2. La remuneración del rendimiento normal queda determinada por el salario de este Convenio.
3. Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento normal. En aquellas empresas en las que estuviese implantado un sistema de incentivos, quedarán éstos absorbidos por el salario de este Convenio hasta donde corresponda con el rendimiento normal, que es el mínimo exigible pactado en el Convenio.
4. Los incentivos podrán ser colectivos (por sección, cadena, grupos, etc.), o individuales, según determine la empresa.
5. Cuando un puesto de trabajo sea difícilmente medible, se establecerá obligatoriamente un porcentaje de valoración indirecta para la aplicación de este incentivo a este personal, siempre que su actividad sea superior a la habitual, consistente en el resultado proporcionado de los incentivos equivalentes a su categoría profesional.
6. Las empresas que tengan establecido un sistema de incentivos, podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo a actividad superen el 40 por 100 de los señalados para el rendimiento normal.

7. Las empresas podrán limitar, o reducir proporcionalmente e incluso suprimir los incentivos, de forma individual, por falta de aptitud o interés y atención, objetivamente demostrado, perjudicasen la producción o incumpliesen sus obligaciones en materia de prevención de riesgos, sin perjuicio de las medidas que pudieran ser aplicables al caso.

8. Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general, por secciones o de forma individual cuando las realidades perseguidas por el sistema no puedan alcanzarse a consecuencia de la carencia o disminución del trabajo en la empresa, o cuando se proceda a la reparación o reforma de las instalaciones.

En tales supuestos, se percibirá la retribución correspondiente a rendimiento normal más los aumentos por antigüedad.

Artículo 46. Revisión.

La revisión de tiempos y rendimientos se deberá efectuar en los casos siguientes:

- a) Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos, en cada caso.
- b) Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- c) Cuando los rendimientos obtenidos por la persona excedan reiteradamente del 140 o sus equivalentes en otras escalas.
- d) En el caso de que no se den los supuestos anteriores, por acuerdo entre empresa y Comité.

En caso de que una persona cualificada realice con habitualidad varios cometidos propios de distintos oficios y no pueda medirse su trabajo en alguno de ellos, le corresponderá la remuneración por incentivos correspondiente al puesto de trabajo de superior categoría.

Capítulo V. Contratación y empleo.

Artículo 47. Contratación.

En materia de empleo y contratación laboral se estará a las disposiciones legales y normas convencionales de mayor rango si las hubiese 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 art. 3 del E.T.

En cumplimiento de las obligaciones establecidas en el art. 8 del E.T. para cualquier modalidad contractual, el contrato de trabajo se deberá realizar por escrito haciéndose constar en él, como mínimo, lugar de la prestación laboral,

nivel profesional y salario, que será el establecido en Convenio, así como la notificación de estos contratos a la representación sindical, de modo que los realizados en fraude de ley se considerarán indefinidos a todos los efectos.

Artículo 48. Personal fijo.

Se considerará personal fijo aquel contratado con carácter indefinido, que forma parte permanente de la plantilla cubriendo las necesidades productivas normales a lo largo de todo el año; igualmente se considerará personal fijo las personas contratadas bajo la modalidad de contrato indefinido para el fomento de la contratación indefinida regulado por la legislación vigente.

Artículo 49. Pruebas aspirantes.

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

Artículo 50. Períodos de prueba.

Podrán concertarse por escrito un período de prueba, en cuyo caso el ingreso de la persona se entenderá provisional hasta en tanto no haya cumplido el mismo; este período en ningún caso podrá exceder de los siguientes períodos de tiempo:

- a) Para las personas técnicas tituladas: Seis meses.
- b) Personal administrativo: Treinta días.
- c) Personal de oficio y no cualificado: Treinta días.
- d) Otros trabajadores y trabajadoras: Tres meses.

El periodo de prueba es íntegramente exigible siempre que se concierte por escrito, salvo que las empresas decidan renunciar a todo o parte del mismo, haciéndolo constar por escrito en el contrato de trabajo o renunciando al mismo por escrito durante su transcurso.

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

El periodo de prueba será computable a efectos de antigüedad y durante el mismo tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de la plantilla de la empresa.

Artículo 51. Ceses voluntario.

Las personas que deseen causar baja voluntaria en el servicio de la empresa estarán obligadas a comunicarlo a la misma, por escrito, y con los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal de dirección y de tareas técnicas: dos meses.
- b) Personal administrativo: treinta días.
- c) Resto de personal: quince días.

El incumplimiento de los plazos de preaviso señalados ocasionará una sanción equivalente a los días de retraso de la comunicación, pudiendo la empresa descontar dicho retraso de los devengos que deban abonar como consecuencia de su baja en concepto de finiquito.

Artículo 52. Ascensos.

Las empresas vienen obligadas a dar la debida publicidad, para conocimiento de su plantilla, de la convocatoria de las vacantes que se produzcan en los diferentes grupos profesiones o puestos de trabajo y la fecha de comienzo de las pruebas.

Todos los ascensos, excluidos los casos previstos en el artículo 53, se realizarán entre la plantilla de la empresa que opten por la plaza, siempre que reúnan las condiciones idóneas para su desempeño, demostradas a través de las pruebas de capacitación, que serán juzgadas por una Comisión constituida en el seno de la empresa y formada por dos personas en representación de la misma y dos del comité de empresa, o delegados/as de personal.

Artículo 53. Vacantes.

Tendrán acceso a las vacantes de Encargado/a o de Jefatura de Sección las personas que gozando de la confianza de la empresa ejerzan un oficio cualificado y completen sus conocimientos teóricos previo examen de aptitud ante el tribunal designado por la empresa, ante el cual acrediten, cuando menos, los conocimientos prácticos de taller y tecnología necesarios para el desempeño de su cargo. Quedan exceptuados de dicho examen quienes se hallen en posesión de títulos de Formación Profesional, en cualquier grado.

Artículo 54. Capacidad disminuida.

Las empresas acoplarán al personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, antes de la jubilación, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. Tendrán preferencia las personas incapacitadas para su labor habitual a causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional indemnizable sufrida al servicio de la empresa. En orden a la colocación de personas minusválidas, tendrán las preferencias establecidas en su normativa específica y

las empresas de más de 50 personas contratadas habrán de reservarles como mínimo un 2 por 100 de su plantilla.

En forma compatible con las disposiciones legales, las empresas proveerán las plazas de portería, conserjería, vigilancia, etc., con personas que por defecto físico, enfermedad o edad avanzada no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal y siempre que no tengan derecho a subsidio, pensión o medios propios para su subsistencia.

El personal acoplado percibirá el salario de acuerdo con la categoría que desempeñe.

Artículo 55. Traslado de centro de trabajo o de maquinaria (1).

Sin perjuicio de lo establecido por el artículo 40.2 del E.T. en el traslado de centro de trabajo o maquinaria se aplicaran los siguientes puntos:

1. En caso de traslado de la maquinaria o centro de trabajo a otra localidad, la empresa, con seis meses de antelación como mínimo, vendrá obligada a dar aviso a su representación y al personal afectado, el cual tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a rescindir su contrato mediante la indemnización que se fije como si se tratara de despido autorizado por crisis laboral o económica, salvo acuerdo más favorable con la empresa. En el primer caso, la persona deberá ser ocupada en la nueva localidad, percibiendo la indemnización correspondiente a los gastos de traslado, personal y de los demás familiares que con ella convivan, así como de los muebles y demás enseres domésticos.

2. En dicho aviso, la dirección de la empresa ha de detallar por escrito los siguientes extremos:

- a) Lugar donde proyecta trasladar el centro de trabajo.
- b) Posibilidad o no de vivienda en la nueva localidad y condiciones de su alquiler o propiedad.
- c) Fijación del plazo de tres meses, como máximo, para contestación del personal afectado

El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no podrá ser inferior al de treinta días.

3. En el supuesto de que no sea aceptado el traslado, la empresa le abonará una indemnización como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas.

4. En el caso de que la empresa no hiciera el traslado por causas justificadas, y alguien hubiera realizado gastos también justificados con el fin, será, indemnizada por los perjuicios ocasionados, comprobados y apreciados.

5. Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, la persona que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

Artículo 56. Traslado de centro de trabajo o de maquinaria (2).

Se exceptúan del plazo de preaviso los casos de evidente y probada fuerza mayor o destrucción del centro de trabajo.

En caso de lanzamiento como consecuencia de resolución judicial o administrativa, el preaviso coincidirá con la fecha de la notificación firme; en caso de incumplimiento por parte de la empresa, los plazos establecidos en artículos anteriores deberán cumplirse con el abono de sus percepciones.

Artículo 57. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Son los contratos que tienen por objeto atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos, trabajos nuevos o extraordinarios superiores a la actividad normal de la empresa, aun tratándose de la actividad habitual de la misma.

Atendiendo las características y circunstancias temporales en la actividad del sector y de conformidad con lo previsto en la legislación vigente, los contratos que se celebren por estas causas, que no puedan cubrirse por personal fijo de la plantilla o fijo discontinuo, podrán tener una duración máxima de 9 meses, continuos o alternos, dentro de un periodo de 12 meses en el año natural desde que se inicia el contrato. Solamente será posible una única prórroga en el supuesto de que el contrato inicial no alcance la duración máxima prevista.

Durante el periodo de 12 meses en el año natural señalado en el párrafo precedente, tampoco podrá realizarse más de un contrato de esta modalidad para el mismo puesto de trabajo en el cual se haya realizado ya un contrato de esta modalidad que haya agotado la duración máxima prevista en este artículo.

Esta modalidad contractual tendrá derecho a la indemnización prevista para los contratos eventuales, proporcionalmente a la duración del contrato siempre y cuando su duración no supere los 6 meses. Si supera dichos 6 meses la indemnización al finalizar el contrato será de 12 días de salario por año de servicio y desde el primer mes del contrato.

Durante la exclusiva vigencia del Convenio, las empresas y la representación sindical podrán, de mutuo acuerdo, ampliar la duración máxima prevista en

Convenio a 12 meses dentro de un periodo de 18 meses contados desde la contratación inicial.

Artículo 58. Contrato por obra o servicio determinado.

Son aquellos contratos cuyo objeto es la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa no relacionada directamente con el área productiva de la misma y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Las empresas informarán con antelación suficiente a la representación sindical de las causas y objeto de estos contratos cuando los mismo afecten al área productiva de la empresa.

En los contratos se identificará suficientemente la obra o el servicio objeto de la contratación y a su extinción se tendrá derecho a la indemnización prevista por la legislación vigente.

Artículo 59. Contrato de interinidad y relevo.

1. De conformidad con la legislación vigente, el contrato de interinidad es aquel cuyo objeto es la sustitución de personas con derecho a reserva del puesto de trabajo.

En dichos contratos, que se formalizarán por escrito, se hará constar el nombre de la persona sustituida y la causa de su sustitución, de tal forma que una vez finalizada dicha causa y producida la reincorporación, finalizará el contrato de interinidad, salvo que la persona interina continúe prestando sus servicios para la empresa, en cuyo caso se convertirá en fijo.

2. Teniendo en cuenta las características del sector y los posibles procesos de renovación de plantillas que se pueden producir en las empresas, resulta 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 de 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 del personal próximo a la edad de jubilación, por otras personas, bien temporales que ya están contratadas en la empresa, o bien desempleadas de nuevo ingreso. Paralelamente, al personal próximo a la edad de jubilación les permite acceder a ésta de manera parcial y, al mismo tiempo, se

fomenta el empleo.

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 12.7 del E.T, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

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.

Artículo 60. Contratos formativos.

El contrato en prácticas es aquel cuyo objeto es facilitar la práctica profesional a jóvenes con titulación. Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior ó títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, en especial los otorgados por las escuelas de curtidos que existan en la actualidad o se promuevan en un futuro por el sector, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis cuando el contrato se concierte con personas minusválidas, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, y en ningún caso las prorrogas que se pudiesen realizar hasta el máximo de su duración podrán ser inferiores a seis meses.

Su retribución será del 60 por ciento durante el primer año de vigencia del contrato y del 70 por ciento durante el segundo año de vigencia del salario fijado en las Tablas salariales del Convenio para el personal que desempeñe el mismo o

equivalente puesto de trabajo.

El contrato para la formación se podrá celebrar con personas mayores de 16 años y menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas, no se aplicará el límite máximo de la edad en los supuestos previstos por la ley.

Se excluyen como trabajos de aprendizaje los incluidos en el grupo 5, del nomenclátor profesional

Su duración no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a dos años, siendo las prórrogas hasta su duración máxima como mínimo de 6 meses.

Su retribución es la fijada en las Tablas salariales del Convenio para los aprendices en función del tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 61. Contrato fijo-discontinuo.

Dada la particularidad del sector al tener una actividad estacional o cíclica, las partes acuerdan establecer la regulación de los contratos de trabajo de carácter fijo-discontinuo de conformidad con las siguientes características:

Se considerará fijo-discontinuo aquel que se contrata para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen y actividad normal de trabajo en la empresa, durante periodos de actividad con inicio y duración inciertos.

Cuando se trate de trabajos discontinuos que se repiten en fechas ciertas, será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Se establece como límite máximo de la jornada anual de este tipo de contratos el 90 por ciento de la jornada ordinaria para fijos continuos establecida en convenio para cada año natural.

La prestación de servicios de los fijos discontinuos irá en función de las necesidades productivas de las empresas, debiéndose fijar en el contrato el mes de previsible comienzo y final de cada periodo o ciclo estacional de producción.

La empresa, dentro del mes previsible de inicio de la campaña fijada en contrato, deberá preavisar o llamar a las personas que necesite con una antelación mínima de 15 días. Una vez iniciada la prestación de servicios y conforme la empresa en función de sus necesidades productivas requiera más personas éstas deberán ser llamadas con una antelación mínima de 3 días.

Si una persona fuese llamada para prestar sus servicios y no acudiese a trabajar ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a la fecha de

incorporación al trabajo, causará baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo con la empresa. Si al ser llamado estuviese prestando servicios en otra empresa, y justifique dicha circunstancia debidamente y con antelación suficiente, se le concederá un nuevo plazo de preaviso a los efectos de que pueda extinguir o suspender su relación con la otra empresa cumpliendo con los plazos de preaviso correspondientes, y ello sin perjuicio de que la empresa pueda llamar a los siguientes en la lista de llamamiento. Si no se presentase después del nuevo plazo de preaviso, causará baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo a todos los efectos.

El personal fijo-discontinuo será llamado en el orden y la forma que se determina en este artículo, pudiendo, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

El orden de llamada de las personas contratadas bajo esta modalidad contractual se realizará de conformidad con las necesidades productivas de la empresa en función de la antigüedad en la contratación y por secciones productivas de la propia empresa, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron contratadas. De las listas u orden de llamamiento se entregará copia a los representantes sindicales.

Los puestos de trabajo de jefaturas de sección y encargados/as podrán tener un llamamiento previo de como mínimo una semana.

Los contratos fijos discontinuos que superen su jornada máxima durante 2 campañas seguidas o 4 alternas pasarán a ser fijos continuos. En todo caso, las vacantes que se produzcan entre el personal de la plantilla fija a jornada completa, deberán ser cubiertas con carácter preferente por personal fijo-discontinuo de igual o similar grupo profesional y aptitud.

La retribución de fijos discontinuos será por hora efectivamente trabajada, incluyéndose en su retribución la parte proporcional de pagas extras y beneficios, descanso semanal, festivos y vacaciones, en relación al salario anual del fijo continuo del respectivo grupo y nivel profesional

Mientras no estén prestando servicio todos los contratos fijos-discontinuos, la empresa no podrá contratar personal eventual de la misma sección y especialidad.

Los eventuales que sean contratados durante 2 campañas seguidas o 4 alternas por periodos superiores a 6 meses pasarán a la condición de fijos-discontinuos. Esta medida tendrá aplicación a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, sin que se tengan en cuenta los periodos de contratación temporal preexistentes con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio.

En lo no previsto en este artículo será de aplicación la legislación que regula los

contratos a tiempo parciales y los fijos discontinuos.

Artículo 62. Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo a tiempo completo comparable.

Los contratos a tiempo parcial podrán ser de duración indefinida o determinada en los supuestos en que legalmente se permita esta modalidad de contratación, excepto en los contratos para la formación.

Se establece como límite el 90 por ciento de la jornada ordinaria de trabajo efectivo fijada en el Convenio Colectivo para cada año de su vigencia a tiempo completo, incluidas las horas complementarias.

El contrato deberá formalizarse por escrito y en el mismo deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana o al año contratadas y su distribución de manera orientativa.

El personal contratado a tiempo parcial tendrá los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales, salvo en las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes sindicales en la misma, y de conformidad con lo regulado por el art. 12.5 del E.T. podrá ampliarse el número de horas complementarias previstas en dicho precepto, de un 15 por ciento hasta un 25 por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato, así como ampliar del trimestre al semestre el módulo a tener en cuenta para la distribución del número de horas complementarias pactadas.

Artículo 63. Empresas de trabajo temporal.

Los contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal se utilizarán únicamente para cubrir necesidades productivas ocasionales y excepcionales de las empresas por acumulación de tareas, exceso de pedidos, preselección o interinidad, sin que se pueda hacer uso de esta modalidad de contratación para cubrir vacantes que se hubieran producido en los doce meses últimos por despido improcedente o finalización de contrato de duración determinada, y tampoco para la realización de actividades o trabajos especialmente peligrosos.

La empresa usuaria asumirá las responsabilidades en materia laboral y de seguridad social que le impone la ley en este tipo de contratos, efectuando las personas contratadas bajo esta modalidad su trabajo en las mismas condiciones

que los propios de la empresa usuaria.

Para poder recurrir a este tipo de contratación, las empresas previamente tendrán que haber agotado las posibilidades de contratación a través de las modalidades de fijos discontinuos, eventuales y obra o servicio determinado, quedando limitada su duración a un mes si no hay acuerdo con la representación sindical; en caso de acuerdo, las partes fijarán la duración máxima de este tipo de contratos, de conformidad con la legislación vigente. Esta limitación a la duración de los contratos de puesta a disposición entrará en vigor a partir del 1 de diciembre de 2002.

Artículo 64. Subcontratación de actividades.

En materia de subcontratación de actividades industriales correspondientes a la actividad propia de la empresa principal tanto en su propio centro de trabajo como fuera de él se estará a lo expresamente señalado en el presente Convenio y en la legislación laboral vigente.

Cuando la actividad subcontratada se realice en el propio centro de trabajo de la empresa principal, ésta será responsable de conformidad con el art. 42.2 E.T., en cuanto al cumplimiento por la empresa subcontratada de las condiciones laborales y de seguridad y salud laboral fijadas por la legislación vigente y el presente convenio.

Si la actividad se desarrolla en centro distinto al de la empresa principal, ésta estará obligada a vigilar que la empresa subcontratista cumpla con las condiciones laborales y de seguridad y salud laboral fijadas tanto por el art. 42 E.T. como por el presente Convenio.

En materia de información a los representantes sindicales, se estará a lo dispuesto por el art.42.4 del E. T.

Artículo 65. Seguimiento de la contratación.

Anualmente, preferiblemente durante el primer trimestre del año, se realiza en las empresas del sector un análisis de la producción realizada, de la evolución de la contratación y modalidades utilizadas, así como de la subcontratación y ETTs, utilizadas durante el año anterior y las previsiones para el mismo.

Capítulo VI. Condiciones económicas.

Artículo 66. Salario (1).

1. Las tablas salariales para el 2009, serán las que resulten de incrementar en un 0,8 por 100 las que eran de aplicación a 31 de diciembre de 2008, si bien solo se aplicarán a efectos de establecer la base sobre la que calcular las tablas para el

2010.

Las tablas salariales así calculadas están reseñadas en el Anexo I.1 del presente Convenio.

2. Las tablas salariales para el 2010, con vigencia desde el 1 de enero 2010, serán las que resulten de incrementar en un 0,8 por 100 las tablas revisadas de 2009.

Las tablas salariales así calculadas están reseñadas en el Anexo I.2 del presente Convenio.

3. Las tablas salariales para el 2011, con vigencia desde el 1 de enero de 2011, serán las que resulten de incrementar en un 0,8 por 100 las tablas revisadas de 2010.

El salario de los Aprendices será el reseñado en el Anexo I.1 para 2009 y en el Anexo I.2 para 2010 para el 100 por 100 de la jornada.

Cláusula de revisión excepcional: A efectos de revisión, si a 31 de diciembre de los años 2010 y 2011 el IPC real registrado por el Instituto Nacional de Estadística, sufriera un incremento superior al 0,8 por 100 previsto, se efectuará una revisión salarial únicamente sobre las tablas del año al que corresponde el IPC, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para las tablas salariales del siguiente año, abonándose, durante el primer trimestre del año la diferencia que pudiera resultar, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2010 o 2011 en su caso. La garantía del IPC real excepcional para los años 2010-2011 se hará exclusivamente sobre el salario base.

Dado que la cláusula de revisión salarial solo es de aplicación a las tablas salariales, no tendrá ningún efecto sobre los artículos del Anexo III Pacto de Cataluña.

Artículo 67. Salario (2).

Las tablas salariales se aplicarán en el mes siguiente a su revisión y aprobación por la Comisión Paritaria.

Artículo 68. Pago de atrasos.

Las condiciones económicas del presente convenio entrarán en vigor a partir de los quince días de su firma.

Se abonarán los atrasos salariales del presente convenio dentro del mes siguiente a la entrada en vigor del mismo, efectuándose por la empresa la cotización

complementaria correspondiente a la Seguridad Social, como máximo al mes siguiente al de su publicación en el B.O.E.

Artículo 69. Anticipos.

El pago de los salarios se hará puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

La persona, y con su autorización sus representantes legales, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 70. Incentivos.

Para aquellas empresas racionalizadas o que durante la vigencia del presente Convenio implanten cualquier sistema de racionalización del trabajo, la curva de incentivos vendrá definida, para el rendimiento normal, por el salario del Convenio.

El salario para actividad normal es la retribución correspondiente a rendimiento normal.

A efectos de retribución y mientras no se determine la actividad normal, ésta será la correspondiente a la que en cada momento se está considerando como tal.

Artículo 71. Horas extraordinarias.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria se abonará con un incremento de, al menos, un 65 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, sin discriminación personal alguna.

Ello no obstante, el incremento del 65 por 100 podrá modificarse de común acuerdo entre empresa y la representación sindical, siendo nulos los pactos individuales sobre esta materia. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

Igualmente, las horas extraordinarias podrán compensarse con tiempo libre retribuido, en el mismo porcentaje que se pagan, respetando los pactos de empresa al efecto.

No se tendrá en cuenta, a efectos de duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo del máximo de las extraordinarias autorizadas, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su indemnización de acuerdo con las disposiciones

sobre horas extraordinarias.

Artículo 72. Participación en beneficios.

Durante la vigencia del Convenio, la participación en beneficios se fija en el 9 por 100 del salario del Convenio, gratificaciones extraordinarias y complemento «ad personam» sustitutivo de la antigüedad, y el del nomenclátor cuando corresponda. El abono de los beneficios se realizará mensualmente, salvo en el supuesto de acuerdo entre empresas y la representación sindical, en cuyo caso se abonarán en la forma que determinen ambas partes.

Artículo 73. Pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad consistirán cada una de ellas en el pago de una mensualidad excepto para el personal de cobro semanal que será de 30,417 de salario de convenio y complemento «ad personam» sustitutivo de la antigüedad cuando corresponda.

El abono de la primera se efectuará durante la primera quincena del mes de julio y la segunda, en la primera quincena del mes de diciembre.

Artículo 74. Complementos consolidados «ad personam».

Las cantidades consolidadas como garantía «ad personam», tanto el complemento sustitutivo de la antigüedad, como el del nomenclátor se incrementarán en este convenio y en los sucesivos en los porcentajes que se incrementen los salarios de los mismos, estableciéndose que estas cantidades no son compensables ni absorbibles.

Artículo 75. Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario del Convenio. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan las personas a este respecto.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en período nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados.

Artículo 76. Desgaste de herramientas.

Cuando por la índole de su trabajo o por costumbre tradicional el personal aporte herramientas de su propiedad, percibirá, en concepto de indemnización por desgaste de las mismas, las cantidades, previa justificación, haya abonado por tal

concepto.

Artículo 77. Plus de transporte.

Las empresas que tengan establecido su centro de trabajo a más de 2 kilómetros del extrarradio de la población y no dispongan de medios propios de transporte para su personal, abonarán a cada persona con domicilio en el propio municipio un plus de 3 céntimos de euro diarios por kilómetro.

Artículo 78. Dietas.

Cuando por orden de la empresa venga obligado el personal a pernoctar o realizar gastos de manutención fuera de la empresa, le serán abonados por ésta, previa justificación de los mismos y correspondientes a los de un hotel de tres estrellas, salvo excepción también justificada.

Los desplazamientos de ida y vuelta serán también por cuenta de la empresa, en primera o segunda clase, a juicio de la misma.

Capítulo VII. Jornada de trabajo.

Artículo 79. Jornada.

La jornada en cómputo anual durante la vigencia del presente convenio será de 1772 horas efectivas de trabajo, salvaguardando en todo caso las jornadas inferiores que pudieran existir en las empresas.

Aun considerando como laboral el día del sábado, se acuerda que la jornada habitual establecida en el presente Convenio se efectúe de lunes a viernes, con las excepciones fijadas en materia de ordenación anual de la jornada. Ello no obstante, las personas contratadas en el año 2000 y las que se contraten a partir de la firma del presente Convenio, podrán tener como jornada ordinaria la de martes a sábado. Esta misma jornada será de aplicación para aquellos contratos temporales que se conviertan en indefinidos, cualquiera que fuera la fecha de suscripción de los mismos, y los que se puedan efectuar como fijos discontinuos de conformidad con lo previsto en el presente Convenio.

En aquellas secciones en las que el correcto funcionamiento de la producción así lo permita, se recomienda a empresas y personal afectado negocien la posibilidad de una jornada flexible o deslizante, con un margen diario de media hora.

Artículo 80. Distribución Irregular de la Jornada anual.

Las empresas y las representaciones sindicales podrán pactar un calendario laboral en el cual se contemple la distribución irregular de la jornada fijada en el Convenio a lo largo del año, sin superar el máximo de horas anuales efectivas

pactadas, aunque se superen las cuarenta horas semanales y las nueve diarias hasta un máximo de diez horas, respetándose en todo caso los descansos mínimos legales entre jornadas y semanales y lo dispuesto por el Art. 89 en referencia a las vacaciones anuales.

Las personas, en los términos previstos legalmente, tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de manera individual para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En caso de discrepancia, las partes acuerdan someterse a la mediación de la Fundación S.I.M.A mediante los instrumentos que la Fundación tiene al efecto.

Artículo 81. Jornada de libre disposición.

Durante la vigencia del Convenio, las empresas autorizarán y, en consecuencia, las personas gozarán, sin necesidad de justificación y en la forma y condiciones que se dirán, de un día de ausencia retribuido y no recuperable. Este día se abonará de acuerdo con las tablas salariales del presente Convenio.

Dicha ausencia se concederá previa solicitud con quince 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.

El citado día de permiso será concedido en proporción a los días en que se permanezca de alta en la plantilla de la empresa dentro del año natural, de tal forma que para disfrutar todas las horas de la jornada será preciso estar en alta en la empresa durante todo el año natural. En aquellos casos cuyo contrato de trabajo establezca una jornada anual de menor duración que la establecida en el Convenio, el día de libre disposición será abonado proporcionalmente a la jornada de trabajo.

En cualquier caso, el día de permiso se disfrutará dentro del año natural.

Artículo 82. Ordenación anual de la jornada.

Las empresas por manifiestas razones productivas, con un preaviso de una semana y respetando el número de horas convenidas, podrán, por un período máximo de catorce semanas, o de ochenta horas, modificar el calendario laboral, realizando más o menos horas con un máximo de nueve horas diarias; se podrá rebasar este límite de nueve horas diarias, hasta un máximo de diez, si se acuerda con la representación sindical. Cuando se amplíe la jornada, en aplicación de este artículo, ésta se efectuará con el recargo previsto en el Anexo II, por cada una de las horas que excedan de las ocho diarias.

Junto con el preaviso, la empresa razonará las causas productivas que motivan la flexibilidad de la jornada, pudiendo solicitar la representación sindical la documentación a que se refiere el art. 64.1, debiéndola entregar la empresa en el plazo de 3 días desde la solicitud.

Cuando la aplicación de la flexibilidad empiece por la utilización de las horas en más, es decir, realizándose horas de más sobre la jornada habitual de conformidad con lo previsto en el primer párrafo de este artículo, las empresas solamente podrán utilizar 40 horas del total de las 80 previstas para la flexibilidad, salvo acuerdo en contrario. Las otras 40 restantes solamente se podrán utilizar para reducir la jornada, haciendo horas de menos. Si la empresa utiliza inicialmente la flexibilidad de la jornada para hacer horas de menos, es decir, para reducir la jornada habitual, podrá hacer uso del total de las 80 horas.

La jornada flexible no podrá ser de aplicación al personal que tenga limitada su presencia en la empresa, por razones de seguridad en el lugar de trabajo, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia.

La recuperación de las horas no trabajadas se efectuará en el plazo máximo de un año a partir del inicio de cada período. Así mismo, la compensación o reducción de jornada por las horas trabajadas de exceso en aplicación del párrafo primero de este artículo se realizará del siguiente modo: las realizadas en el primer semestre del año se reducirán en el segundo semestre y las realizadas en este segundo semestre se reducirán en el primer semestre del año siguiente.

Al personal de contrato que al cesar en la prestación de sus servicios tuviese horas acumuladas a su favor por encima de las pactadas en el Convenio, se le abonarán como horas extraordinarias.

En el supuesto de bajas por incapacidad temporal acaecidas durante los períodos de variación de jornada, las compensaciones se efectuarán por días efectivamente trabajados y de presencia en la empresa.

Esta flexibilidad podrá aplicarse al conjunto de la empresa o por secciones, garantizándose en todo caso que no podrán superarse los límites de flexibilidad arriba indicados.

A fin de evitar en la medida de lo posible la aplicación de este artículo en cuanto a la flexibilidad de la jornada y que el mismo afecte al menor número posible del personal, las empresas acordarán, con carácter previo y obligatorio para las personas afectadas, la movilidad funcional de las mismas de los departamentos o secciones afectadas a otros puestos de trabajo y secciones durante el tiempo necesario, entendiéndose que dicha movilidad se efectúa siempre dentro de lo previsto por el art. 39 del E.T, y ello siempre que sea posible y lo permita la aptitud del colectivo afectado.

Mientras dure la aplicación de la reducción de jornada regulada en el presente artículo, las empresas no podrán realizar contrataciones temporales, ni contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal, ni renovar los contratos que finalicen durante dicho periodo. Así mismo tampoco se podrán hacer horas extras, salvo casos de fuerza mayor.

Artículo 83. Bolsa de horas.

El calendario laboral deberá pactarse antes del 31 de enero de cada año.

La empresa podrá reservarse de las 80 horas fijadas en el párrafo primero del artículo 82, 40 horas, denominadas bolsa de horas, a los efectos de distribuirlas en cinco sábados a lo largo del año, dentro de la jornada anual de trabajo efectivo, no pudiéndose trabajar más de dos sábados al mes.

El horario de trabajo en dichos sábados será como máximo hasta las 14 horas, a excepción de aquellas empresas que tengan turnos fijos, en cuyo caso podrá alargarse la jornada hasta las 17 horas. Dichas horas trabajadas en sábado tendrán un recargo del 25 por ciento hasta las 14 horas y del 50 por ciento las que se trabajen entre las 14 y las 17 horas, dicho recargo o compensación adicional se entiende en tiempo de descanso, salvo pacto en contrario, en cuyo caso será en retribución sobre las tablas salariales fijadas en Convenio. En la bolsa de horas no se aplicará el recargo del Anexo II. Las horas de compensación en las empresas de turnos fijos podrán aplicarse, es decir, compensarse, en el mismo sábado.

Las jornadas a compensar por los sábados trabajados deberán pactarse de mutuo acuerdo entre empresa y representación sindical y en su defecto preferentemente se fijarán en Semana Santa, Navidad u otras fiestas que se determinen, salvo pacto individual en contrario con las personas afectadas y salvaguardando, en todo caso, las necesidades productivas de la empresa.

En ningún caso será compatible la utilización simultánea, de la bolsa de horas y la flexibilidad de la jornada regulada en el artículo 82.

Artículo 84. Turnos de fin de semana, «Week end».

La aplicación de este tipo de jornadas se basará en aspectos de carácter tecnológico u organizativo y ha de suponer creación de empleo. Para su implantación será necesario comunicación previa a la representación sindical con una antelación mínima de 15 días y razonándose la necesidad de la implantación de la medida.

Su implantación sólo podrá hacerse mediante nuevas contrataciones, y el salario mensual equivaldrá a 30,417 veces el salario día, de conformidad con las tablas anexas. Siendo su jornada máxima diaria de 12 horas.

1. El personal adscrito 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) durante toda la vigencia del Convenio. Tales horas serán de presencia.
2. En las empresas que en la actualidad estén realizando dicho sistema de trabajo, la duración máxima de la jornada diaria, incluidos 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 correspondientes de este Convenio.

Artículo 85. Trabajos de portería y vigilancia.

Quedan excluidos del régimen de jornada de este Convenio, el trabajo de portería y vigilancia con casa habitación en la empresa, siempre que no se les exija una vigilancia constante, en cuyo caso su jornada podrá ampliarse hasta doce horas diarias, con derecho a un descanso de cuatro horas, incluyéndose en el mismo el correspondiente a la comida, que disfrutarán cada día de trabajo y dentro de las horas de su servicio, determinándose la forma de disfrute del mismo de acuerdo con la empresa. Igualmente disfrutarán de un descanso mínimo entre jornadas de doce horas.

En cuanto a las personas que realicen la tarea de portería, guardia y vigilancia sin casa habitación, que tengan encomendadas solamente funciones propias de su categoría profesional, se les aplicará la jornada general del Convenio y demás disposiciones generales.

Artículo 86. Prolongación de Jornadas.

En los casos de personal de dirección, de tareas técnicas, de jefaturas intermedias y de otras tareas cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, podrá prolongarse la jornada establecida en este Convenio el tiempo estrictamente preciso, sin perjuicio del pago de dicho tiempo con carácter

extraordinario.

Artículo 87. Horarios de trabajo.

La determinación de los horarios de trabajo corresponde a la dirección de la empresa, la cual deberá establecerlos coordinando los de los respectivos servicios para el más eficaz rendimiento; siendo facultad privativa de la empresa organizar los turnos y relevos y cambiar aquellos cuando lo crea necesario y conveniente. Ello no obstante, cuando la implantación de nuevos horarios, o la modificación de los anteriores, suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del E. T.

Artículo 88. Jornada continuada.

Se podrá solicitar a la empresa la implantación de la jornada continuada cuando así lo expresen por votación, como mínimo, el 60 por 100 de la plantilla. La empresa podrá acceder o no a esta solicitud mediante informe razonado.

Artículo 89. Vacaciones.

Las vacaciones se establecen en treinta y un días naturales. De estos treinta y un días, veintiún días naturales se efectuarán de forma ininterrumpida, los restantes, que sólo incluirán dos días festivos, se disfrutarán de común acuerdo entre empresas y la representación sindical o, en su defecto, la semana de Navidad o la de Semana Santa. No obstante, las partes podrán pactar un período de disfrute ininterrumpido de hasta veintiocho días naturales.

El disfrute de los veintiún días seguidos se iniciará en lunes, salvo que éste fuera festivo, en cuyo caso se empezarán el siguiente día laborable, sin perjuicio de que por necesidades productivas de la empresa se pueda adelantar o atrasar el disfrute en un tanto por ciento reducido de la plantilla, sin que este hecho pueda suponer una disminución de los días laborables de vacaciones.

En todo caso, la programación de las vacaciones se efectuará de mutuo acuerdo entre la empresa y los Delegados/as de Personal o Comités de Empresa, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute.

Las vacaciones serán retribuidas con el salario correspondiente a la actividad normal, más incentivos. El precio hora de los incentivos se obtendrá de promediar los euros obtenidos por este concepto y las horas efectivamente trabajadas durante las trece últimas semanas.

Cuando el periodo de suspensión por maternidad, incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia natural coincida total o parcialmente con el periodo de vacaciones, se garantizará el disfrute de ambos derechos en su totalidad, concretándose de mutuo acuerdo entre empresa y persona afectada, aunque

haya terminado el año natural.

En los supuestos de accidentes de trabajo si coinciden total o parcialmente con el periodo de vacaciones, se garantizará el disfrute de las mismas o la parte que coincida, concretándose de mutuo acuerdo entre empresa y persona afectada aunque haya terminado el año natural, y en todo caso en un plazo máximo de 6 meses desde la fecha de alta.

El importe de las vacaciones, aunque no se disfruten, va incluido en la retribución del fijo discontinuo.

Capítulo VIII. Licencias, permisos y excedencias.

Artículo 90. Permisos.

El personal podrá faltar al trabajo con derecho a percibir la remuneración establecida para la actividad normal únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes, preavisando siempre que sea posible y con justificación:

1. Durante dos días, que podrán ampliarse hasta uno más, cuando se necesite realizar un desplazamiento fuera de la localidad donde reside y hasta tres más si el desplazamiento es fuera de la provincia de residencia, en los casos de nacimiento de hijos/as, de enfermedad grave u hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los grados de consanguinidad o afinidad se registrarán de conformidad con el cuadro que figura como Anexo III del Convenio.
2. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
3. Por boda de parientes de primer grado de consanguinidad un día retribuido, y en caso de parientes de segundo grado consanguíneo un día de ausencia sin retribuir.
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, debidamente justificado, de acuerdo con las disposiciones vigentes.
5. Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Podrá sustituirse este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de mutuo acuerdo con el empresario. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

6. Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo optar por una ampliación de hasta cinco días de esta licencia sin retribución.

7. Tendrán la consideración de matrimonio a efectos del disfrute de permisos, las parejas de hecho que puedan acreditarse fehacientemente como tales, con las justificaciones correspondientes.

8. Un día retribuido y 15 naturales sin retribuir para la realización de trámites de adopción o acogimiento nacional.

9. En los casos de adopción o acogimiento internacional, el permiso no podrá ser superior a 30 días naturales, no retribuidos.

10. Las personas tendrán derecho a ocho horas anuales para uso de visitas médicas al especialista, y cuatro horas para visitas de medicina general, dichas horas no serán acumulables a las que se viniesen disfrutando y se tuviesen pactadas por el mismo motivo en pactos o acuerdos de empresa, rigiendo en todo caso la condición más beneficiosa para las personas que trabajan.

Artículo 91. Licencia por estudios.

a) Las empresas que tengan a su servicio personas que realicen estudios, estarán obligadas a otorgar a los mismos las licencias necesarias para que puedan concurrir a exámenes en las convocatorias del correspondiente centro, pero previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula. Esto es aplicable para la obtención del permiso de conducir.

b) Cuando la correspondiente convocatoria a examen se refiera a la obtención del título profesional de la actividad realizada en la empresa, se tendrá derecho a la percepción de la retribución correspondiente del salario base y antigüedad, en su caso, durante el período de duración de la licencia.

c) Los permisos obtenidos por estos conceptos no podrán ser descontados de las vacaciones anuales que les correspondan.

Artículo 92. Suspensión con Reserva del puesto de Trabajo.

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El periodo 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 realizado o no algún trabajo, el otro progenitor/a podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computando 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 o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores/as trabajen, la madre, al iniciarse el periodo por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor/a disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor/a podrá seguir haciendo uso del periodo 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 con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor/a tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el art. siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor/a, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 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 el que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre en el hospital, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de 16 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 de la persona que trabaja, 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 definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo 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 mismo no podrá exceder de las 16 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 hija o menores adoptados o acogidos, la suspensión del contrato a 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 periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Las personas que trabajan se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

2. Suspensión de contrato por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales, de menores de hasta seis años o menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o por circunstancias de provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar la persona que trabaja tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos. Este periodo se ampliara en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo e hija a partir del segundo.

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

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo de 50% previo acuerdo entre

empresario y trabajador.

Artículo 93. Excedencias.

1. El personal con una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
2. Se conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional que hubiera o se produjeran en la empresa.
3. Excedencia por cuidado de hijos e hijas. Se tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores hombre 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.

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

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

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

Durante todo el período de excedencia, regulada en los apartados 3 y 4, se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el tiempo de su disfrute sea computado a efectos de antigüedad, así mismo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la

empresa, especialmente con ocasión de la reincorporación.

Artículo 94. Reducción de jornada por motivos familiares.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de hombres, o mujeres. No obstante si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de ésta.

Capítulo IX. Condiciones sociales.

Artículo 95. Jubilación.

Se establece la jubilación forzosa a partir de los sesenta y cinco años, siempre que el personal afectado tengan cubierto el período de carencia suficiente para causar tal derecho.

Previo acuerdo individual entre la persona y la empresa, aquella se podrá jubilar a los 64 años de conformidad a las disposiciones legales en vigor.

Cuando las empresas tuvieran que hacer uso imperativo de ésta medida, vendrán obligadas a realizar una nueva contratación de carácter indefinido a la transformación de un contrato temporal en indefinido por cada trabajador jubilado de ésta forma.

Artículo 96. Ropa de trabajo.

La empresa entregará a cada persona un mono o prenda de trabajo al año, o dos, caso de que se justifique la inutilización del primero

Artículo 97. Póliza de seguros.

La empresa abonará la suma de 15,94 euros anuales para el año 2009 y 16,07 euros anuales durante el año 2010 a cada persona de la misma por la suscripción

de pólizas de seguro individual que cubran el riesgo de muerte o invalidez permanente debida a accidente de trabajo, cuya suscripción será de exclusiva cuenta por parte de las personas trabajen en la empresa, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada el justificar debidamente la formalización de la póliza. Se faculta a la representación sindical, para que colaboren en la suscripción de las pólizas antes indicadas, al objeto de que las mismas puedan ser colectivas.

Artículo 98. Accidentes de trabajo.

Las empresas abonarán al personal que hayan sufrido un accidente de trabajo dentro de las instalaciones de sus centros de trabajo el 100 por 100 de su salario, siempre que la persona accidentada requiera hospitalización de más de cinco días, y mientras dure el proceso de incapacidad temporal.

Artículo 99. Premio de fidelización.

Las empresas abonarán al personal con diez o más años de antigüedad que, teniendo la edad que seguidamente se expresa, causen baja en la empresa, por su voluntad, las siguientes cantidades:

Año 2009:

A los sesenta años: 1.813,09 €.

A los sesenta y un años: 1.435,55 €.

A los sesenta y dos años: 693,67 €.

A los sesenta y tres años: 611,45€.

A los sesenta y cuatro años: 517,82 €.

A los sesenta y cinco años: 435,67 €.

Año 2010:

A los sesenta años: 1.827,60 €.

A los sesenta y un años: 1.447,03 €.

A los sesenta y dos años: 699,22 €.

A los sesenta y tres años: 616,34 €.

A los sesenta y cuatro años: 521,96 €.

A los sesenta y cinco años: 439,16 €.

Aquellas empresas que tengan ya establecida una compensación económica similar aplicarán la que resulte más beneficiosa.

Transcurridos dos meses después de haber cumplido las edades anteriormente citadas sin que se cause baja en la empresa, se perderá el derecho al premio pasando al premio inferior.

Capítulo X. Régimen disciplinario - faltas y sanciones.

Artículo 100. Leves.

Son faltas leves:

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

Artículo 101. Graves.

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes.
2. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes, sin causa justificada.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos,

cuestiones y hechos que pueden afectar a la Seguridad Social y medicina de empresa.

4. El incumplimiento de las normas generales, las de este Convenio o las de la empresa en materia de seguridad y salud laboral. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.

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

6. La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo.

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

8. Las injurias proferidas contra personas o la propia empresa.

9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.

10. La embriaguez durante el trabajo.

Artículo 102. Muy graves.

Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.

2. La falta al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses, sin causa justificada.

3. Más de 12 faltas de puntualidad en un período de seis meses o de 25 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 el 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 trabajo o servicios por cuenta de la empresa.

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

6. La indisciplina o desobediencia a las órdenes, así como también la inducción a la misma, cuando revista una especial gravedad.

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

en el Código Penal.

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

9. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

10. El abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la empresa.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento.

12. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a las personas en jefaturas o a sus familiares, así como al resto que trabajen en la empresa.

13. Todas las consignadas como tales en el artículo 54 del R.D. Ley de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del E. T, consideradas como causas justas de despido.

14. Pasar a prestar servicios a otra competidora, no estando autorizado el revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, el ofender grave y públicamente a la empresa, a la Dirección o a las personas de su entorno.

15. El abuso de autoridad por parte de la jefaturas de la empresa, sea quien sea el que lo practique.

16. Las infracciones del presente convenio cometidas por las empresas serán sancionadas por la autoridad laboral competente.

Artículo 103. Sanciones.

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por falta leve:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Inhabilitación para el ascenso por un período hasta de un año.

Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

Inhabilitación para el ascenso por un período hasta de cinco años.

Despido.

Artículo 104. Revisión de las faltas y sanciones.

La valoración de las faltas y de las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá siempre comunicación escrita, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso o multa de haber.

En el supuesto de que la sanción se imponga a alguien de la Representación Sindical será preceptivo la apertura de expediente contradictorio, cuando se trate de faltas graves o muy graves, supuesto en el que aparte de la persona interesada deberá ser oída la representación sindical.

Artículo 105. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Se consideran tratos discriminatorios el acoso sexual y por razón de sexo, que puedan ser constitutivos de falta grave o muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario:

El acoso por razón de sexo: situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso sexual: situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En caso de denuncia deberá garantizarse que la persona acosada no pierda su empleo.

Esta denuncia se podrá dirigir a la empresa o a la representación sindical.

Artículo 106. Prescripción.

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

Capítulo XI. Seguridad y salud laboral.

Artículo 107. Seguridad y salud en el trabajo.

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 tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en 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 todas aquellas que afecten a la seguridad y salud, será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho mínimo indisponible, por lo que en lo no previsto expresamente en este capítulo serán de plena aplicación.

En el supuesto de que la normativa citada fuera objetivo de modificación por disposiciones posteriores, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a adecuar el contenido de este artículo.

Las personas tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia del correlativo deber de la empresa de protección frente a los riesgos laborales, y la consiguiente obligación de las personas de obedecer las órdenes que en materia de seguridad y salud laboral reciban de la empresa.

La consecución del citado derecho de protección se procurará a través de la adopción por la empresa de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

1. Principios Generales de la Acción Preventiva:

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquellos que no se puedan evitar, teniendo en cuenta la evolución de la técnica.

Sustituir aquello que resulte peligroso por lo que lo sea menos o no lo sea.

Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando los equipos de protección individual cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

Planificar la Prevención.

Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

2. Delegados/as de Prevención:

En los centros de trabajo del ámbito del presente Convenio se nombrarán los Delegados/as de Prevención de acuerdo con los siguientes criterios:

a) En los centros de trabajo de hasta 30 de plantilla en los que exista Delegado/a de Personal éste asumirá la condición de Delegado/a de Prevención.

b) En los centros de trabajo con un número comprendido entre 31 y 49 de plantilla, de entre los Delegados/as de Personal, se designará una persona delegada de Prevención.

c) En los centros de trabajo con 50 o más de plantilla se designarán las personas delegadas de Prevención de acuerdo con la siguiente escala:

50 a 100: 2 Deleg. de Prevención.

101 a 500: 3 Deleg. de Prevención.

501 a 1.000: 4 Deleg. de Prevención.

1.001 a 2.000: 5 Deleg. de Prevención.

2.001 a 3.000: 6 Deleg. de Prevención.

3.001 a 4.000: 7 Deleg. de Prevención.

4.001 en adelante: 8 Deleg. de Prevención.

2.1 Los Delegados/as de Prevención serán elegidos por y entre la representación sindical.

2.2 En lo que se refiere a sus competencias y facultades, así como todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995.

2.3 Será de aplicación a los Delegados/as de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, en su condición de representantes. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

No obstante lo anterior, será considerado, en todo caso, como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Asimismo, y sin perjuicio de lo previsto en la ley al respecto, dispondrán al año de un máximo de 40 horas anuales cada uno de ellos para asistir a cursos de Prevención de Riesgos Laborales impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia al mismo.

3. Comités de Seguridad y Salud.

3.1 Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más. El Comité estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada ley, por los Delegados/as de Prevención, de una parte, y por la dirección de la empresa y/o sus representantes en número igual al de los Delegados/as de Prevención, de la otra.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud: los delegados/as sindicales, las personas con conocimientos técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), en iguales condiciones podrán participar personal con especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan, personal cualificado de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el mismo. La reunión será trimestral, y/o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con dos o más centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con el personal la creación de un Comité intercentros de Seguridad y Salud con las funciones que el acuerdo le atribuya.

La dirección de la empresa facilitará los medios necesarios para el normal

funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

En cuanto a competencias y facultades del Comité será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3.2 La empresa, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido por la ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que las personas reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18, apartado 1, y siguientes.

3.3 Las partes firmantes de este convenio estudiarán la viabilidad de utilizar la Fundación de Seguridad y Salud prevista en la adicional 5 de la LPRL para el desarrollo de sus actividades.

4. Planificación de la Prevención.

Con el fin de dar cumplimiento al principio general de prevención, y sin perjuicio de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y otras cláusulas del presente convenio, ambas partes acuerdan que en las empresas de su ámbito se abordará la planificación de la prevención, procediendo del modo siguiente:

4.1. Se elaborará un Plan General de Prevención con los siguientes contenidos:

Organización de la prevención. Recursos dedicados, ubicación en la organización de la empresa y principios generales.

Normas de aplicación a la supervisión y mantenimiento de los equipos de trabajo y las instalaciones, así como a los métodos de trabajo y la evaluación de los riesgos.

Sistemas de seguridad y prevención y plan de emergencia en el supuesto de accidente grave.

4.2. La empresa, con el asesoramiento y apoyo de sus servicios de prevención, deberá llevar a cabo:

El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud.

La planificación de la acción preventiva, con la determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

La información y formación de las personas.

La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

5. Vigilancia de la Salud.

5.1 La empresa garantizará a las personas a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5.2 La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la ley, respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso que se demuestre incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho a llevar a cabo las acciones legales oportunas.

5.3 Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada puesto de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual o la que se determine reglamentariamente.

5.4 Aquellas personas y grupos que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, la vigilancia de la salud se hará de modo particular.

6. Protección a la maternidad.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 26 de la Ley 39/1999, que pueden afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley y del E.T. en su redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

7. Protección especialmente sensibles a determinados riesgos.

Se garantizará de forma específica la protección de aquellas personas que por sus condiciones personales, estado biológico, sean especialmente sensibles a los

riesgos derivados del trabajo, adoptando las medidas preventivas y de protección que sean necesarias.

Se tendrá en cuenta su especial sensibilidad al serle asignado un puesto de trabajo, de modo que no se le puede asignar aquellas que comporten especiales riesgos.

8. Productos químicos.

En relación a las sustancias químicas y preparados se estará a la legislación aplicable en esta materia, es decir, el Real Decreto 363/1995, de 10.3.95, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, así mismo el Real Decreto 1078/1993, de 2.7.1993, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos.

Así mismo, las empresas entregarán a la representación sindical o delegados/as de prevención la relación de las sustancias y preparados químicos que se utilicen en la empresa, esta relación deberá ir acompañada de la correspondiente ficha de seguridad del producto. De la misma forma se garantizará que toda la plantilla reciba la información y formación correspondiente a los productos químicos que manipulen y puedan ocasionar riesgos en su puesto de trabajo. La ficha de seguridad deberá estar disponible y visible en el puesto de trabajo a disposición de cualquiera.

En las empresas del sector que se utilicen disolventes u otros productos que contengan benceno, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

Artículo 108. Medio ambiente.

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas y el personal actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupación de la sociedad.

A estos efectos, el conjunto del sector del curtido debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las Administraciones competentes.

Las empresas informarán a la representación sindical de las actuaciones que realicen en temas de medio ambiente.

Artículo 109. Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.

Se constituirá durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral para la Industria del Curtido, su composición tendrá un carácter paritario entre los sindicatos firmantes del Convenio y la representación empresarial, el número será de cuatro personas por la representación empresarial y cuatro por la representación sindical. Las competencias y funciones de esta comisión sectorial serán análogas a las que se determinan en la Ley de Prevención de Riesgos laborales para los Comités de Seguridad y Salud, y sus representantes tendrán las mismas competencias y garantías recogidas en los artículos 36 y 37 de la citada ley.

Entre sus competencias, las partes firmantes del presente Convenio establecen que deberán estudiar la viabilidad del establecimiento y creación de la Fundación de Seguridad y Salud laboral dentro de lo previsto por el art. 5 de la LPR, interviniendo en cualquier aspecto relacionado con la seguridad y salud laboral en el sector.

Capítulo XII. Derechos sindicales.

Artículo 110. Órganos de Representación Sindical.

Las personas ejercerán el derecho básico de participación en la empresa, en los casos y en la forma que se establecen, a través de sus órganos de representación regulados en el presente capítulo.

Dicha representación sindical será informada por la empresa de las sanciones que se impongan por faltas graves y muy graves, así como las que constituyan suspensiones de empleo y sueldo.

Derechos de información a la representación sindical en relación con los planes y programas de ayudas públicas para el sector curtidos, obtenidas dentro del marco del Plan de Apoyo al sector de fabricación y componentes del calzado, curtido y marroquinería 2007-2009 o de otros programas específicos para el sector curtidos.

La Dirección de aquellas empresas afectadas por el presente Convenio que hayan solicitado ayudas públicas en el marco especificado, deberán facilitar a la Representación sindical siguiente información:

- (1) El programa de producción y la evolución probable para el siguiente año, desglosando los principales productos fabricados en la empresa y diferenciando las producciones realizadas en la propia empresa de la subcontrata.
- (2) La totalidad de ayudas públicas recibidas en el año anterior en el marco especificado.
- (3) Los planes realizados o previstos para el rejuvenecimiento de las plantillas incluyendo contratos de relevo, de formación o de prácticas.

(4) Las bonificaciones para el fomento del empleo, la evolución de la plantilla, así como los planes formativos realizados o previstos con indicación de las personas a las que van dirigidos.

(5) Las medidas adoptadas o previstas en relación con la modernización tecnológica, la organización del trabajo, I+D+i, etc.

(6) 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.

(7) Las empresas sujetas a este convenio, cuya actividad este encuadrada en el ámbito de este convenio, ya sea industrial, de logística o comercial, el ámbito de aplicación de los puntos anteriores será el de la empresa globalmente y las diversas informaciones se efectuaran por centros de trabajo.

Artículo 111. Definición.

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/as o representantes sindicales», a los delegados/as de personal, comités de empresa, secciones sindicales y delegados/as sindicales, a tenor del artículo 103 del propio Convenio, o las federaciones de los sindicatos firmantes del presente Convenio y sus organizaciones del mismo ámbito de la empresa o grupo de empresas de que se trate, en el supuesto de que no exista representación legal en la empresa.

Artículo 112. Acumulación de horas.

En materia de acumulación de horas de las personas del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal en uno o varios de sus componentes, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Dicha acumulación de horas se podrá efectuar con las horas disponibles cada mes o por la totalidad de las disponibles anualmente y, dentro del mes o del año respectivamente previa comunicación a la empresa con quince días naturales de antelación, en el supuesto de acumulación mensual, y un mes en el supuesto de acumulación anual.

Se podrán acumular el total de las horas de crédito sindical anual correspondientes a todas las personas de una misma central sindical, creando al efecto una bolsa de horas anuales, disfrutando de dicho crédito una o varias de las personas de la central sindical correspondiente que sea representante legal, preavisando a la empresa con un mes de antelación y fijándose en dicha comunicación los criterios para dicha acumulación y la utilización de las horas, así como cualquier otra cuestión relacionada con la misma.

En los casos en que la acumulación se atribuya a personas cuya sustitución en las ausencias ofrezca dificultades o no sea posible, deberá establecerse un acuerdo previo con la empresa.

Las personas en quienes se acumulen horas no quedan excusados de justificar el empleo de las mismas.

Los Delegados/as de Personal o personas del Comité de Empresa hasta 100 de plantilla dispondrán de un crédito de dieciséis horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 del E. T.

Artículo 113. Secciones sindicales.

Las personas afiliadas a un sindicato podrán constituir secciones sindicales de empresa o centro de trabajo, de acuerdo con los estatutos propios de su sindicato, que servirán de cauces de comunicación, interlocución y, en su caso, negociación, de acuerdo con el contenido del título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las empresas facilitarán un tablón de anuncios a fin de que las secciones sindicales puedan difundir aquellos avisos que interesen a sus afiliados/as y al resto de la plantilla.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con los Delegados/as de Personal, tendrán el derecho a la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica, y a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades. El derecho al disfrute del local se concederá en empresas o centros de trabajo con más de 250.

En las empresas, y, o centros de trabajo que ocupen a más de 250 de plantilla podrán constituirse secciones sindicales por las personas afiliadas a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estas estarán representadas a todos los efectos por los Delegados /as sindicales elegidos por y entre las personas afiliadas en la empresa o centro de trabajo.

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

De 250 a 750 en plantilla, uno.

De 751 a 2.000 en plantilla, dos.

De 2.001 a 5.000 en plantilla, tres.

De 5.001 en plantilla, cuatro.

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

Bien por acuerdo, o bien por la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de representantes sindicales establecidos en la escala anterior y que se refieren a la plantilla de la empresa o centro de trabajo.

Los delegados/as 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, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

a) Acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, con la obligación de guardar sigilo profesional para las materias que legalmente proceda.

b) Asistencia con voz y sin voto a las reuniones de los Comités de Empresa y de Seguridad y Salud Laboral en materia de seguridad y salud laboral.

c) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten en general y a las personas afiliadas de su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Las Secciones Sindicales podrán reunirse previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, así como recibir la información que les remita el sindicato.

Artículo 114. Excedencias y licencias.

La persona en excedencia por cargo sindical de relevancia provincial, regional, nacional o estatal, cuando cese el desempeño del cargo que la motivó, tendrá derecho a incorporarse a su puesto, transcurrido como máximo un mes de dicho cese.

Las personas con cargos sindicales tendrán derecho a disfrutar de los permisos y licencias de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 115. Horas de negociación de Convenio.

Las horas invertidas en la negociación del convenio y en la comisión paritaria por las personas que componen la comisión negociadora y la comisión paritaria, no se computarán a efectos del tope máximo de horas establecidas en el art. 111 del convenio, en relación con el art. 68 del E.T., si estas ostentan cargos en comités

de empresa, o son delegados/as de personal. Si no reunieran esta cualidad, las horas de negociación serán consideradas como ausencias justificadas para el cumplimiento de un deber de carácter público. En uno u otro caso, dichas horas se retribuirán como realmente trabajadas.

Artículo 116. Canon de negociación.

Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación y seguimiento del Convenio, las empresas descontarán de la retribución de las personas incluidas en su ámbito de aplicación la cantidad equivalente al 1 por 100 del salario de cotización correspondiente a una mensualidad, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberá ser ingresada a nombre de las organizaciones sindicales negociadoras del presente Convenio y en la cuenta que ellos indiquen.

La citada cantidad se descontará únicamente, quien lo comunique a la empresa su expresa conformidad por escrito.

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 mesa negociadora.

El canon de negociación podrá descontarse desde la fecha de aplicación del Convenio en las empresas y hasta sesenta días después de la publicación del mismo en el Boletín Oficial del Estado.

Capítulo XIII. Formación.

Artículo 117. Formación continua.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio consideran la Formación Continua como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional.

Artículo 118. Cursos de formación.

Las empresas y las organizaciones firmantes del Convenio podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer y de reciclaje profesional del personal técnico

Se constituirá un Comité Paritario Sectorial de Formación, formado por un mínimo de cuatro personas de las organizaciones sindicales y otras tantas de las organizaciones empresariales, que tendrá por objeto elaborar planes de

formación profesional y establecer los criterios que deben regir en los contenidos de las acciones formativas que concurran a las bonificaciones de cuota, de conformidad con lo establecido por el Real Decreto 1046/2003 destinados a adecuar los conocimientos profesionales a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional, para permitir la cualificación del personal en activo, según el catalogo nacional de las cualificaciones profesionales.

Serán funciones de este Comité Paritario, además de las que fija el Real Decreto 1046/2003 por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, las que se señalan a continuación:

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

Artículo 119. Comisión Paritaria de Formación en centros de trabajo.

En aquellos centros de trabajo o empresas que de conformidad con lo establecido por el Real Decreto 1046/2003 concurran, a las bonificaciones en cuota que se establecen para las acciones formativas desarrolladas por la empresa y que cuenten con una plantilla superior a 100 personas, se podrá constituir una Comisión Paritaria de Formación, que será designada por y entre la

representación sindical y patronal, para la información y seguimiento de los planes de formación. Esta Comisión velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional en función de los objetivos industriales de la empresa y de los intereses de formación del personal.

Los contenidos de las acciones formativas realizadas por el personal en los centros de trabajo o empresas, que concurran a las bonificaciones de cuota, deberán contemplar los criterios establecidos por el Comité Paritario Sectorial de Formación para permitir la cualificación del personal, según el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales

Capítulo XIV. Igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la Representación Sindical.

Las medidas de igualdad deben dirigirse a la elaboración y a la aplicación de un plan de igualdad con los contenidos que deberán ser objeto de negociación y que vienen recogidos por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Capítulo XV. Acuerdo de solución de conflictos.

Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales.

Procedimiento voluntario de solución de conflictos.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos son:

1. Interpretación acordada en el seno de la Comisión Paritaria.
2. Mediación.
3. Arbitraje.
4. Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales ASEC.

Ambas partes se adhieren al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales, ASEC III suscrito por las empresariales más representativas.

En el caso 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 de ámbito nacional, y de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para la empresa y centros de trabajo radicados en otras CCAA, podrán someterse al servicio Interconfederal de mediación y arbitraje SIMA.

Disposición transitoria primera. Corrección de erratas.

La Comisión Paritaria en su primera reunión procederá a compulsar el texto del Convenio publicado en el Boletín Oficial del Estado para la eventual corrección de erratas.

Disposición transitoria segunda. Supresión de horas extras.

Durante la vigencia del presente Convenio, y por entender que se trata de una cláusula coyuntural limitada al 31 de diciembre de 2003 y ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales manteniendo así el criterio establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de mantener el objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este acuerdo consideran positivo señalar a empresas y personal la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

A los efectos de lo previsto en la Ley 54/99 sobre cotización a la Seguridad Social, se entenderán por horas extraordinarias derivadas de fuerza mayor: Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

También con relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del E. T, el incumplimiento de este artículo será considerado falta grave a efectos de lo dispuesto en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria tercera. Pluriempleo.

Las partes firmantes de este acuerdo estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de personal no dado de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Por coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a la representación sindical los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del E. T. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la autoridad laboral.

Disposición transitoria cuarta. Descuento de cuotas sindicales.

El cobro de las cuotas sindicales mediante el descuento directo a la nómina de la persona afiliada se realizará a solicitud de la misma o de su sindicato; en este caso, el sindicato deberá aportar la conformidad previa.

Para realizar la operación de descuento deberá facilitar a la empresa la información sobre la cuantía de la cuota y la cuenta bancaria o libreta de ahorros a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa remitirá copia de la transferencia a las señas del sindicato correspondiente, que se le habrán comunicado al realizar la solicitud.

Disposición transitoria quinta. Observatorio Industrial.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo, con el fin de realizar un correcto y eficaz seguimiento del desarrollo tanto a nivel del sector como económico convienen la creación de un observatorio industrial permanente en el que las partes firmantes estén presentes.

Las representaciones sindicales y empresariales del sector, acuerdan la constitución de una comisión paritaria de cuatro 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.

Disposición transitoria sexta. Estudio siniestralidad.

La protección de la salud de las personas que trabajan en el curtido es un objetivo básico y prioritario, por lo cual las organizaciones firmantes FIA-UGT, FITEQA-CCOO Y CEC-FECUR, acuerdan solicitar un estudio a nivel estatal durante la vigencia del presente convenio sobre la siniestralidad existente en el sector, lo suficientemente amplio para que pueda abordar, las causas de los accidentes, tipos de accidentes, duración de los mismos, sistemas de prevención, accidentes in itinere, actuación ante el accidente. Etc.

El citado informe servirá a las organizaciones firmantes, como base para la negociación del próximo convenio sobre el citado tema.

Disposición final primera.

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

Disposición final segunda.

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 3º del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

Tablas salariales

Anexo I.1.

Salarios nomenclátor 2009. IPC 2008: 0,8 %.

Grupo profesional nomenclátor	Salario día nomenclátor	Salario mes nomenclátor	Complemento nomenclátor
Grupo 0.		2.441,24	
Grupo 1.		1.952,82	
Grupo 2.		1.665,30	
Grupo 3 - Nivel I.		1.289,76	
Grupo 3 - Nivel II.	37,15	1.130,02	
Grupo 4 - Nivel I empleados.		1.217,17	
Grupo 4 - Nivel I operarios (*)	34,01		0.78(1)
Grupo 4 - Nivel II empleados.		996,98	6.05(2)
Grupo 4 - Nivel II operarios.	32,79		
Grupo 5.	31,98	972,67	

(1) Complemento exclusivamente para el puesto de trabajo de Clasificación de 1ª (2) Complemento exclusivamente para el puesto de trabajo de telefonista sin idiomas.
 (*) Complemento exclusivamente para el puesto de trabajo de jefatura:10%.

Flexibilidad	€/hora
Grupo 0.	No tiene complemento
Grupo I.	2,31
Grupo II.	1,73
Grupo III Nivel I.	1,39
Grupo III Nivel II.	1,21
Grupo IV Nivel I Empleados.	1,33
Grupo IV Nivel I Operarios.	1,11
Grupo IV Nivel II Empleados.	1,07
Grupo IV Nivel II Operarios.	1,07
Grupo V.	1,07

Anexo I.2

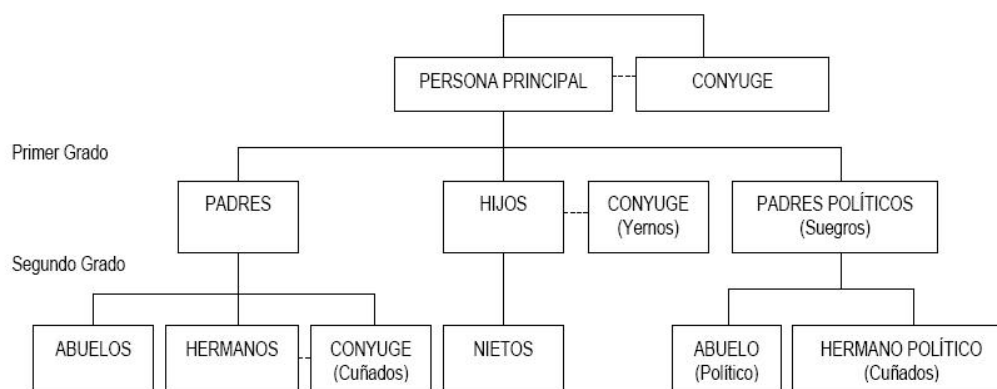
IPC 2010:0,8 %. Aumento Convenio: 0,8%.

Grupo profesional nomenclátor	Salario día nomenclátor	Salario mes nomenclátor	Complemento nomenclátor
Grupo 0.		2.460,77	
Grupo 1.		1.968,45	
Grupo 2.		1.678,62	
Grupo 3 - Nivel I.		1.300,08	
Grupo 3 - Nivel II.	37,45	1.139,06	
Grupo 4 - Nivel I empleados.		1.226,91	
Grupo 4 - Nivel I operarios (*)	34,28		0.78(1)
Grupo 4 - Nivel II empleados.		1.004,95	6.10(2)
Grupo 4 - Nivel II operarios.	33,05		
Grupo 5.	32,23	980,46	

Grupo profesional nomenclátor	Salario día nomenclátor	Salario mes nomenclátor	Complemento nomenclátor
(1) Complemento exclusivamente para el puesto de trabajo de Clasificación de 1ª (2) Complemento exclusivamente para el puesto de trabajo de telefonista sin idiomas.			
(*) Complemento exclusivamente para el puesto de trabajo de jefatura:10%.			
Flexibilidad.	€/hora		
Grupo 0.	No tiene complemento		
Grupo I.	2,33		
Grupo II.	1,74		
Grupo III Nivel I.	1,40		
Grupo III Nivel II.	1,22		
Grupo IV Nivel I Empleados.	1,34		
Grupo IV Nivel I Operarios.	1,12		
Grupo IV Nivel II Empleados.	1,08		
Grupo IV Nivel II Operarios.	1,08		
Grupo V.	1,08		

ANEXO II

Grados de Consanguinidad y Afinidad



Anexo III

Anexo para las empresas ubicadas en Cataluña.

Capítulo I. Normas generales.

Ámbito territorial, funcional y personal.

Artículo 1. Ámbito territorial.

Como complemento al Convenio Colectivo de ámbito estatal de Curtidos, que rige en cada momento, se firma el presente ANEXO que es de aplicación obligatoria para todas las actividades que se citan en el artículo siguiente y están enclavadas

en Cataluña.

Se aplicará, asimismo, a los centros de trabajo establecidos en Cataluña, aun cuando las empresas afectadas tuvieran su domicilio social en otras partes de España no afectadas por el presente anexo, así como a los centros de trabajo trasladados desde otras provincias.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El anexo obliga a todas las empresas comprendidas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo estatal del sector y en el ámbito territorial previsto en el artículo anterior.

Artículo 3. Empresas de nueva creación.

El presente anexo obligará a las empresas de nueva creación que estén incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente anexo afecta a la totalidad de las personas que trabajan en las empresas incluidas en el ámbito funcional, así como al personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas y al de empresas de nueva creación. Quedan exceptuadas aquellas personas que según la normativa vigente en cada momento no tengan el carácter de trabajadores/as por cuenta ajena.

Artículo 5. Obligación total.

Las empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo reseñado en el artículo 4, sobre el ámbito personal.

Vigencia, duración y prórroga.

Artículo 6. Vigencia.

El presente anexo entrará en vigor el día de su firma, ello no obstante sus efectos económicos que se retrotraerán al día 1 de enero de 2001.

Artículo 7. Duración.

El presente anexo se estipula por tiempo indefinido.

Compensación, absorción y garantías «Ad Personam».

Artículo 8. Garantía «ad personam» Igualada y Comarca.

Las personas que trabajan en Igualada y Comarca percibirán 10,82 euros

mensuales como garantía «ad personam» para todo el personal que en fecha 16/2/81 estuviera de alta en las empresas o en situación asimilada de alta, no sufriendo en el futuro aumento alguno.

Si entre empresa y personal existiese acuerdo a nivel comarcal o de empresa, podrá esta cantidad de 10,82 euros quedar incorporada a los sistemas de incentivos, formado un solo concepto; en este supuesto, en lo sucesivo se le dará el mismo tratamiento que se dé a los incentivos en los futuros convenios colectivos. Dicha cantidad afecta exclusivamente a las antiguas categorías siguientes:

Clasificador de 1.ª, Clasificador de 2.ª, Jefe de Equipo, Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª, Peón especializado, Peón y Ayudante de Encargado.

Clasificador de 1.ª, Clasificador de 2.ª, Jefe de Equipo, Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª, Peón especializado, Peón y Ayudante de Encargado.

Artículo 9. Compensación y absorción.

Habida cuenta de la naturaleza complementaria del presente pacto, nada de lo pactado podrá ser absorbido ni compensado

Capítulo II. Condiciones económicas.

Artículo 10. Condiciones económicas.

El personal que formaba parte de las plantillas de las empresas el día 29 de mayo de 1987 seguirán percibiendo indefinidamente con carácter de garantía «ad personam» las cantidades que figuran en los anexos 1-A y 2-A del Pacto de Cataluña publicado en el Diari Oficial de la Generalitat nº 1056, de fecha 17.10.1988, no percibiéndolo por tanto el personal ingresado con posterioridad a esta fecha. El concepto previsto en las tablas 1-A y 2-A «garantía ad personam» por categorías indica que cada trabajador percibirá el plus congelado de la categoría que ostente en cada momento, cambiando dicho plus cuando cambie de categoría, tanto si es más como en menos, quedando congelado en el futuro, es decir, sin percibir incremento alguno.

Los trabajadores que ostentan las categorías de Director General de Fabricación, Director Comercial, Director Administrativo y Asimilados, el Clasificador de 1ª, el Jefe de Equipo Capataz y el personal de las empresas de almacenaje y recolección de pieles percibirán las cantidades que figuran en la Tabla C del presente anexo, que se incrementará a partir del día 1 de enero de 2002 y en el futuro en los porcentajes que sobre las tablas de salarios, se pacten en el Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector curtidos.

Artículo 11. Incentivos y demás complementos salariales.

Los incentivos, valoraciones de puesto de trabajo, pluses de actividad y compensación, y demás complementos salariales, a excepción de los previstos en el artículo 8, tendrán el mismo incremento y en las mismas condiciones que las que se pacten en el Convenio estatal del sector y no tendrán que llegar necesariamente al tanto por ciento al que hace referencia el Convenio.

Artículo 12. Las vacaciones.

Serán retribuidas incluso los días festivos inter-semanales con el salario correspondiente a la actividad normal más incentivos. El precio hora de los incentivos se obtendrá de promediar las pesetas obtenidas por este concepto y las horas efectivamente trabajadas durante las 13 últimas semanas.

Capítulo III. Condiciones sociales.

Artículo 13. Premio de fidelización.

Los trabajadores que con un mínimo de antigüedad de diez años al servicio de la empresa, que teniendo la edad que seguidamente se expresa, causen baja en la empresa por su voluntad, percibirán un premio complementario al previsto en el Convenio Estatal del sector, de acuerdo con el siguiente baremo:

Año 2009:

A los 60 años: 771,03 €.

A los 61 años: 743,89 €.

A los 62 años: 671,90 €.

A los 63 años: 610,20 €.

A los 64 años: 572,49 €.

A los 65 años: 569,06 €.

Año 2010:

A los 60 años: 774,41 €.

A los 61 años: 746,87 €.

A los 62 años: 674,59 €.

A los 63 años: 612,64 €.

A los 64 años: 574,78 €.

A los 65 años: 571,33 €.

A partir del 1 de enero de 2002 y sucesivamente en los años futuros, dichas cantidades se incrementarán en el 50 por ciento de los aumentos que por tal concepto se acuerden en el Convenio estatal.

Artículo 14. Seguro de vida.

Las empresas abonarán una indemnización a los/as viudos/as y Derechohabientes de los trabajadores que fallezcan de accidente de trabajo, la cantidad de 5.790,74 euros para el 2009 y 5.813,90 euros para el 2010 y por muerte natural o accidente no laboral e incapacidad total y absoluta para todo trabajo, la cantidad de 2.891,91 euros para el 2009 y 2.903,48 para el 2010. El trabajador causará baja como beneficiario al cumplir la edad de 65 años, así como al darse de baja en la empresa. Para ello, las empresas podrán utilizar los importes previstos en el artículo 97 del presente Convenio.

Dichas cantidades indemnizatorias a partir del 1 de enero de 2002 y sucesivamente en los años futuros, se incrementarán en el 50 por ciento de los aumentos que por tal concepto se acuerden en el Convenio estatal.

Definición de categorías.

A) Director General de Fabricación, Comercial o Administrativo y asimilado, cobrará la retribución correspondiente que figura en la Tabla C.

B) Jefe de Sector, cobrará la retribución correspondiente al Ingeniero Técnico, ATS y Graduado Social, en el Convenio Estatal del Sector.

C) Práctico o Técnico titulado en formación, es el técnico no titulado, cuya base fundamental es la experiencia y cuya responsabilidad es superior a la del encargado o jefe de sección sin llegar a tener la responsabilidad de un jefe de sector, cobrando la retribución correspondiente al jefe de compras, de ventas y negociado en el Convenio estatal el sector.

D) Laborante, es el que sin iniciativa propia, siendo responsable de su trabajo, realiza funciones elementales de laboratorio, y en general las puramente mecánicas e inherentes al desarrollo de aquéllas. Cobrará la retribución correspondiente al auxiliar administrativo en el Convenio estatal del sector.

E) Clasificador de 1.ª, es el que con pleno conocimiento y responsabilidad de su función la desarrolla bien en sus tres fases (en bruto, en proceso de fabricación y acabados) o en más de una fase en toda su extensión, cobrará la retribución correspondiente que figura en la Tabla C.

F) Clasificador de 2.ª, es el que con conocimiento y responsabilidad restringida de



su función, la realiza en alguna de sus fases, cobrará la retribución correspondiente al Oficial de Primera del Convenio Estatal del sector.

G) Jefe de Equipo y Capataz, cobrará la retribución correspondiente que figura en la Tabla C.

H) Clasificador 1.^a, del personal correspondiente de almacenaje y recolección de pieles. Cobrará la retribución correspondiente que figura en la Tabla C.

I) Clasificador 2.^a, descarnador de Cueros y Conductor de Coche y Camión, del personal correspondiente de almacenaje y recolección de pieles. Cobrará la retribución correspondiente que figura en la Tabla C.

J) Clasificador, Comprador, Recolector de Pieles, cobrará la retribución correspondiente que figura en la Tabla C.

