

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 4 *RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Confección de Peletería Fina, suscrito por la Asociación Empresarial de la Peletería, CC OO y UGT (código número 28001015011982).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Confección de Peletería Fina, suscrito por la Asociación Empresarial de la Peletería, CC OO y UGT el día 20 de septiembre de 2011; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y el Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 30 de marzo de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONFECCION DE PELETERIA FINA DE MADRID
PARA EL AÑO 2011 Y 2013.**

Capítulo primero

*Disposiciones generales***Artículo 1.** *Ámbito territorial*

El presente convenio afecta en sus propios términos a todas las empresas dedicadas a la confección de peletería, cuyos centros de trabajo estén ubicados en Madrid capital y su Comunidad. Ha sido firmado por la Asociación Empresarial de la Peletería, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito funcional*

El presente convenio colectivo obliga a todas las empresas de la industria de confección de peletería que se regían por las normas laborales aprobadas por Orden de 20 de octubre de 1.949.

Artículo 3. *Ámbito personal*

El presente convenio colectivo es de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito funcional, así como los que en adelante forman parte de sus plantillas.

Artículo 4. *Vigencia y duración*

El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2.011, sea cual sea la fecha de publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, teniendo una duración de TRES AÑOS, es decir, hasta el 31 de diciembre del 2.013.

Artículo 5. *Plazo de denuncia*

La denuncia, a efectos de rescisión o revisión del convenio, deberá formalizarse por cualquiera de las partes por escrito, en el que se detallen los puntos objeto de revisión o rescisión, que deberá ser presentado ante la autoridad laboral competente con una antelación de dos meses, como mínimo, respecto a la fecha de terminación de su vigencia, y con traslado de dicha denuncia a la otra parte. Se entenderá prorrogado de seis en seis meses mientras que por cualquiera de las partes no se haya denunciado en forma.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad*

El conjunto de obligaciones y derechos que se pactan en el presente convenio constituye un todo orgánico e indivisible por todo el tiempo de su vigencia, siendo considerado el mismo, y por consiguiente sus derechos y obligaciones, con carácter global, quedando las partes mutuamente vinculadas y obligadas al cumplimiento de su totalidad sin excepción alguna.

Si la Administración o la Autoridad Judicial modificara o suprimiera alguna o algunas de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Paritaria constituida para el seguimiento e interpretación del Convenio deberá reunirse y considerar, si cabe, dichas modificaciones o supresiones, manteniendo la vigencia del resto del convenio, o rescindiendo el mismo si la alteración de las citadas cláusulas originase falta de equilibrio de las contraprestaciones pactadas.

Artículo 7. *Garantía "ad personam"*

En el supuesto de que algún trabajador, en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, tuviese reconocidas condiciones que consideradas en su conjunto, y en cómputo anual, resultasen más beneficiosas a las que les correspondiesen por aplicación del mismo, el interesado tendrá derecho a que se le mantenga y respete, como garantía ad personam".

Artículo 8. *Compensación y absorción*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que venían rigiendo con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, cualquiera que sea el origen de su existencia, tanto por imperativo legal, jurisprudencias, contencioso-administrativo, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

Las mejoras económicas establecidas en el presente convenio podrán ser absorbidas por las empresas hasta donde alcance con:

- Las de igual índole o concepto que puedan implantarse por disposición legal.
- Las que libremente y en mayor cuantía vengán otorgando las empresas ceñidas exclusivamente al concepto por el que fueron concedidas y nunca estimadas en su conjunto.

Artículo 9. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, vigilancia y seguimiento del presente Convenio. Se compondrá de seis representantes de las Centrales Sindicales firmantes, tres por Comisiones Obreras y tres por Unión General de Trabajadores, y seis representantes por parte de la Asociación Empresarial de la Peletería.

Esta Comisión estudiará la posibilidad de establecer para los trabajadores afectados por el presente Convenio un seguro de muerte e invalidez a través de la Asociación.

Capítulo segundo

Artículo 10. Organización del Trabajo

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, dando conocimiento previo de la misma a la representación legal de los trabajadores en los términos establecidos por la Ley (Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales).

2. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, respetando el salario profesional alcanzado, sin perjuicio de su formación profesional y del necesario período de adaptación.

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 al trabajador trasladado el salario profesional más los incentivos que pudiera seguir percibiendo en su anterior puesto 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 al trabajador las tarifas de incentivos de su puesto de procedencia cuando dichas tarifas sean superiores a las que rijan en su nuevo puesto.

3. La implantación de un sistema de remuneración por incentivo, si se aplicara sólo a una o varias secciones, también será de aplicación para aquellas otras que experimenten como consecuencia un aumento de su carga de trabajo por encima de la actividad normal.

Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, se establecerá obligatoriamente un procedimiento 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.

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

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.

5. 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 11

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo en las empresas que apliquen estos sistemas o cuantos estimen más convenientes, será el siguiente:

1. Las empresas notificarán por escrito a sus trabajadores, a través de sus representantes, si los hubiese, con quince días de antelación, la implantación de un sistema o un método técnico de organización del trabajo, exponiendo en los centros de trabajo las características de la nueva organización y de las correspondientes tarifas.

La dirección de la empresa facilitará el correspondiente estudio a la representación de los trabajadores. El método operatorio estará en el puesto de trabajo, estando a disposición de los representantes de los trabajadores o de los propios trabajadores interesados, las cantidades de trabajo y tiempos asignados a cada tarea.

2. Para la implantación colectiva de las tarifas y sistemas de organización nuevos, se fija un período de prueba que no podrá ser superior a cuarenta y cinco días laborales.

3. Se garantizará al trabajador/a durante el citado período, la percepción del salario que viniese disfrutando.

4. Al finalizar el período de prueba los representantes de los trabajadores podrán expresar su disconformidad o desacuerdo, razonado y por escrito, ante la empresa con el sistema o método que se intente implantar. De existir Comité de Empresa, la disconformidad se reflejará en el acta correspondiente.

5. En el plazo de ocho días después de recibir el escrito de los Delegados de Personal o el acta del Comité de Empresa, la empresa decidirá acerca de las cuestiones sobre las que se planteen las discrepancias.

6. Contra la decisión de la empresa, los representantes de los trabajadores podrán recurrir ante la jurisdicción laboral en los términos fijados en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la implantación del sistema por la empresa.

Imposibilidad de implantación.—En las empresas en que por sus especiales circunstancias resultare muy difícil o imposible establecer un sistema de organización científica del trabajo, pero fuera factible elaborar unas tablas de rendimientos y/o de productividad, se atenderán a éstas una vez sean aprobadas por las respectivas representaciones empresarial y social.

Artículo 12

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

ACTIVIDAD NORMAL en el trabajo es aquella que desarrolla un operario medio, consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, sin excesiva fatiga física y mental, sin el estímulo de una remuneración por incentivo y bajo una dirección competente.

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

ACTIVIDAD OPTIMA es la máxima que puede desarrollar un operario medio, sin perjuicio de su vida profesional.

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

Las tarifas de incentivos podrán ser revisadas cuando alcancen actividades superiores a un 40 por 100 de la actividad normal. **CANTIDAD DE TRABAJO A ACTIVIDAD NORMAL** es la que efectúa un operario medio a tal actividad, incluido tiempo de recuperación. **CANTIDAD DE TRABAJO A ACTIVIDAD OPTIMA** es la que efectúa un operario a tal actividad, tiempo de recuperación incluido.

RENDIMIENTO NORMAL es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.

RENDIMIENTO OPTIMO es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.

TIEMPO MAQUINA es el que emplea una máquina en producir una cantidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

TIEMPO NORMAL es el invertido por un trabajador en una determinada operación o actividad normal, sin incluir tiempo de recuperación.

TRABAJO LIBRE es aquel en que el operario 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 del trabajador debido a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a la actividad normal.

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 13. Rendimiento pactado

1. El rendimiento normal, que corresponde con la denominada actividad normal, es el rendimiento mínimo exigible, y la empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

2. Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento mínimo exigible.

3. El rendimiento normal e incentivos establecidos por la empresa de acuerdo con los estudios y organizaciones del trabajo que ésta realice, de no ser aceptados por sus trabajadores, se someterán a juicio y conocimiento de la comisión mixta, y dictará, previo los informes que estime pertinentes, el correspondiente laudo.

4. La remuneración de rendimiento mínimo exigible queda determinada por el salario que por este convenio se establezca más la antigüedad que corresponda en cada caso.

5. Los incentivos podrán ser colectivos (sección, grupo, etcétera) o individuales, según determine la empresa.

6. Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo no sea fácilmente medible, como suele suceder con determinados mandos, personal administrativo, de servicio auxiliares, de almacenamiento de mercancías y manufacturas, etcétera, y en general, todo el personal que percibe mensualmente su remuneración, establecerá, en el caso de implantarse sistemas de productividad en la empresa, un sistema de valoración indirecta de cargas de trabajo. La remuneración que por tal concepto perciba dicho personal, será proporcional al aumento que haya experimentado en su carga de trabajo por encima del normal y a las percepciones medias de la mano de obra directa de la empresa, grupo, etc. a que esté adscrito.

7. Una vez establecido un sistema de incentivos, las empresas podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo y actividad óptima superen el 40 por 100 de las señaladas como rendimiento mínimo exigible.

8. Las empresas podrán limitar, reducir proporcionalmente e incluso suprimir los incentivos en forma individual a todos aquellos trabajadores que por falta de aptitud, atención en interés, objetivamente demostrado, perjudicasen ostensiblemente la calidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicadas al caso.

9. Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general por secciones u obreros, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por falta o disminución del trabajo en la empresa, o por efectuarse ensayos de nuevas tareas o procederse a la reparación o reforma de las instalaciones. En tal supuesto, los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al salario que se establece en el presente convenio, más los aumentos que en cada caso correspondan por antigüedad.

Capítulo tercero

Retribuciones y Jornada

Artículo 14. *Salario base*

Es el salario base convenido y fijado en el anexo correspondiente de este Convenio, para cada una de las diferentes categorías profesionales, devengándose por día efectivamente trabajado en jornada normal, incluyendo en el mismo la parte proporcional correspondiente a los días inhábiles laborales. La subida salarial del presente año 2011, y que aparece ya fijada en las Tablas Salariales anexas al presente Convenio, es del 1,5%.

Para el año 2012, se establece un incremento salarial del 2%. Las Tablas Salariales resultantes para el año 2011, serán establecidas por la Comisión Paritaria del Convenio, en el primer trimestre de dicho año.

Para el año 2013, se establece un incremento salarial del 2%. Las Tablas Salariales resultantes para el año 2012, serán establecidas por la Comisión Paritaria del Convenio, en el primer trimestre de dicho año.

Artículo 15. *Atraso en el pago de las mejoras salariales*

Las mejoras económicas introducidas en el presente Convenio, sufrirán un recargo por tardanza en el abono de atrasos de un 5 % sobre la cantidad resultante del importe de las mismas, a partir de los cuarenta días desde la fecha de aplicación del presente convenio, que será la de la publicación del mismo.

Artículo 16. *Conceptos retributivos y complementos salariales*

Con independencia del salario base, tendrán la consideración de complementos salariales los siguientes:

1. Complemento personal de antigüedad. El personal incluido en el campo de aplicación del presente Convenio Colectivo percibirá un incremento consistente en un 4 % del salario base por bienios y posteriormente quinquenios sucesivos.

La fecha inicial de cómputo de antigüedad en la empresa es la del ingreso en la misma, siempre que exista solución de continuidad en la prestación de servicios. La efectividad del premio de antigüedad lo será con efectos del día siguiente al de su cumplimiento.

A modo aclaratorio, a continuación se reseña tabla de aplicación del complemento de antigüedad, tal y como fue interpretada consensuadamente por la Comisión Paritaria en su reunión de 13 de septiembre de 1.978:

- Años de antigüedad: 2, 4, 5, 10, 15, 20, 25 y 30
- Incremento sobre sueldo base en %: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28 y 32

2. De vencimiento periódico superior a un mes. Las que percibe el trabajador como gratificación extraordinaria o participación en beneficios.

Los trabajadores que se encuentran bajo el campo de aplicación de este convenio tendrán derecho a dos pagas extraordinarias que se percibirán en verano (Julio) y en Navidad (Diciembre), consistentes en treinta días de salario base más la antigüedad, si fuese devengado.

Se establece, igualmente, una participación en beneficios, la cual será percibido por los trabajadores mensualmente y sin distinción de categorías. El importe de la citada participación en beneficios será del 9 % sobre las cantidades que en cada momento constituyen el salario base, gratificaciones reglamentarias y, en su caso, antigüedad.

Artículo 17. *Complementos no salariales*

Los trabajadores que se encuentren bajo el campo de aplicación de este Convenio, percibirán mensualmente dos pluses extrasalariales, uno de ayuda familiar y otro de transporte, por importe de 51,00 Euros, cada uno. Dicha cantidad no sufrirá variación alguna, aun en el caso de entrada en vigor de la cláusula de revisión.

Artículo 18. *Revisión salarial*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase un incremento superior al 1,5% al 31 de diciembre de 2.011, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia; tal incremento tendrá carácter retroactivo, y las cifras resultantes servirán para establecer las Tablas Salariales para el año 2.012.

El pago de las cantidades que se produzcan si entra en funcionamiento la cláusula de revisión, serán abonadas por el empresario, bien en los dos meses del año 2.012 siguientes a la publicación del IPC consolidado para 2.011, o bien, en los tres primeros meses de dicho año 2.012.

Asimismo, para el segundo año de vigencia del presente Convenio, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase un incremento superior al 2% para el año 2.012, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia; tal incremento tendrá carácter retroactivo y las cifras resultantes servirán para iniciar la negociación de las Tablas Salariales para el año 2.013.

Asimismo, para el tercer año de vigencia del presente Convenio, en el caso de que el Índice de Precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase un incremento superior al 2% para el año 2.013, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia; tal incremento tendrá carácter retroactivo y las cifras resultantes servirán para iniciar la negociación de las Tablas Salariales para el 2.014.

Asimismo, se establece que para los años 2.012 y 2.013, se pone el tope de 1% en lo que se refiere a dicha cláusula de revisión para estos dos años.

Artículo 19. *Jornada*

La Jornada de trabajo para las empresas afectadas por este Convenio será de cuarenta horas semanales de presencia, distribuidas homogéneamente de Lunes a viernes; dentro de dicho cómputo semanal, están incluidos 15 minutos diarios de descanso para el bocadillo. No obstante, y salvo pacto distinto de cada empresa con sus trabajadores o representantes de los mismos, se podrá establecer una Jornada de 45 horas semanales, como máximo, en el período comprendido, entre el 1 de octubre y el 15 de marzo, y como compensación a lo anterior, una jornada semanal de 35 horas desde el 16 de marzo hasta el 30 de septiembre; la jornada de 35 horas semanales será, obligatoriamente, en régimen de jornada continuada, debiéndose respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

En ambos casos, tanto en el período de ampliación, como en el de disminución, la distribución del cómputo semanal, será homogénea de lunes a viernes. En el supuesto que en la empresa no exista Representante Legal de los Trabajadores, la interpretación del contenido del párrafo anterior, será sometida a la Comisión Paritaria del Convenio, previo informe de las partes.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 20. *Horas extraordinarias*

Se entenderán como tales las que excedan de las horas ordinarias de trabajo efectivo en la semana, y sin que supere su número el de 2 al día, 15 al mes y 80 al año. No se considerarán ni se computarán como tales las horas invertidas en reparaciones urgentes, prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, aunque se abonarán en la misma cuantía que las extraordinarias.

Las horas extraordinarias podrán pagarse en tiempo de descanso retribuido o mediante compensación económica. En el caso de optar por la compensación económica, las horas extraordinarias en días laborales se retribuirán con un aumento del 75% sobre el salario que corresponde a cada hora ordinaria.

A los efectos de calcular el valor de las posibles horas extraordinarias, se tendrá en cuenta la siguiente fórmula:

$$\text{Salario Hora} = \frac{12 \text{ mensualidades Salario Convenio} + \text{Antigüedad} + \text{Navidad} + \text{Julio} + \text{Beneficios}}{1.800 \text{ Horas}}$$

Si por el contrario se opta por la compensación en tiempo de descanso retribuido, por cada hora extraordinaria realizada en día laborable se compensará con 1 hora 45 minutos.

Artículo 21. *Inaplicación salarial*

Los incrementos salariales pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas en los dos ejercicios contables anteriores y para las que el referido incremento salarial ponga en peligro la viabilidad de la empresa.

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

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar a la representación de los trabajadores la documentación legal contable, así como una Memoria sobre la viabilidad de la empresa. Los representantes de los trabajadores están obligados a observar respecto a todo ello el sigilo profesional.

Para poder acogerse a esta cláusula en el año correspondiente, la empresa deberá comunicar su intención en tal sentido, en el plazo máximo de treinta días naturales desde la publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del Convenio, a la Comisión Paritaria del mismo, así como a la representación de los trabajadores en la empresa, si la hubiese.

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

En cuanto a la aplicación del incremento pactado para dicho año de las Tablas Salariales, la negociación tendrá un plazo máximo de treinta días a partir de la fecha de notificación de la empresa a los representantes de los trabajadores o a la Comisión Paritaria. El resultado de dicha negociación se comunicará a la empresa solicitante en el plazo de quince días.

En los supuestos de desacuerdo podrán las partes someter la cuestión a decisión de la Comisión Paritaria. Si la Comisión Paritaria no resolviese en el plazo de dos meses, quedará expedita la vía jurisdiccional.

Artículo 22. Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho al disfrute de un período anual de vacaciones de cinco semanas, disfrutándose cuatro semanas continuadas, comenzando en Lunes, en los meses de junio, Julio, Agosto o Septiembre; la semana restante, hasta disfrutar las cinco pactadas, se disfrutará invariablemente en la correspondiente a Semana Santa.

El personal con una antigüedad inferior a un año, disfrutará en concepto de vacaciones de los días que, proporcionalmente, le correspondan en función del tiempo de permanencia en la empresa. Las vacaciones serán retribuidas con el salario base más antigüedad, incrementado en la cantidad obtenida de promedio de los incentivos de producción devengados durante las trece últimas semanas realmente trabajadas.

Las empresas afectadas por el presente Convenio están obligadas a notificar a los trabajadores con una antelación de tres meses, el período de disfrute de las vacaciones.

Se establece a partir del 1 de enero de 2005, el derecho de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo a un día más de vacaciones, que deberá disfrutarse indefectiblemente en los meses de abril o Mayo, previo acuerdo de la empresa y el trabajador.

Artículo 23. Licencias y permisos

A estos efectos se tendrá en cuenta lo previsto en el vigente texto del Estatuto de los Trabajadores, así como lo recogido en el artículo siguiente del presente Convenio.

Artículo 24. Permisos retribuidos

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio actual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) El padre o la madre, cuando ambos trabajen, tendrán derecho cualquiera, pero solo uno de ellos, a una hora de ausencia al trabajo para la lactancia de su hijo menor de nueve meses,

tiempo que podrá dividir en dos fracciones o sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora con la misma finalidad.

- Acumulación: El derecho a la reducción de jornada de una hora diaria por lactancia, a elección del trabajador/a, se puede sustituir y acumularlo en jornadas completas previo acuerdo de empresa y trabajador/a, en los siguientes términos:
 - Los trabajadores que tengan la jornada completa podrán acumular su derecho en jornadas completas de libranza, disfrutadas como acumulación al período de descanso maternal, inmediatamente después de éste.
 - El número de días que, como máximo, puede alcanzar la acumulación de este derecho son trece días laborables, de permiso retribuido
- g) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo un menor de ocho años o un 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 aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados f) y g) de éste artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
- h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- i) Un día al año para asuntos propios, debiendo el trabajador avisar a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Artículo 25. *Consulta médica*

El tiempo invertido por el trabajador/a en acudir a la consulta médica de la Seguridad Social y su regreso a la empresa se considerará como horas de trabajo, siempre y cuando justifique las mismas con los documentos asistenciales expedidos por los facultativos de la Seguridad Social, donde conste día, hora y motivo de la consulta. El regreso al centro de trabajo se realizará siempre que exista plazo prudencial para ello.

Capítulo cuarto

Jubilación. Indemnización para contratos temporales

Artículo 26. *Premios de jubilación*

Cuando el trabajador alcance la edad de jubilación a los sesenta y cinco años, y cause baja por dicho motivo, percibirá un premio por este concepto de una mensualidad del salario base por una sola vez.

Cuando la jubilación se realice de modo anticipado, siempre que tenga en la empresa una antigüedad de quince años, la empresa abonará al trabajador un premio de jubilación con arreglo a la siguiente escala:

- Jubilación a los 64 años: 1,5 mensualidades de salario base.
- Jubilación a los 63 años: 2,0 mensualidades de salario base.
- Jubilación a los 62 años: 2,5 mensualidades de salario base.
- Jubilación a los 61 años: 3,5 mensualidades de salario base.
- Jubilación a los 60 años: 4,0 mensualidades de salario base.

Estos premios se percibirán por una sola vez, teniendo el carácter de absorbibles por otros premios voluntarios.

Para todos los supuestos establecidos en el presente artículo, el trabajador deberá poner en conocimiento de la empresa su decisión en tal sentido, antes del transcurso de dos meses de la fecha de su jubilación.

Artículo 27. *Indemnizaciones para contrataciones de duración determinada*

Para los contratos no fijos o eventuales, se establece para la vigencia del Convenio que, al término de su duración, el trabajador tendrá derecho a una compensación económica equivalente a un día de salario por mes trabajado.

Artículo 28. *El contrato a tiempo parcial*

Es aquel que se concierta expresamente para realizar trabajos periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa y se regulará por lo dispuesto en la Ley 10/1994 y normas que la desarrollen y por lo establecido en este artículo.

- a) Tendrá una jornada anual mínima de 1.000 horas de trabajo efectivo.
La distribución de estas horas se realizará de tal manera que al menos durante 190 días se asegure el alta del trabajador en la empresa.
En el supuesto de que se dicten normas que regulen específicamente esta materia, se estará a dicha normativa.
- b) Se formalizará por escrito con indicación de los meses en que pueda ser alta o baja, en base al ritmo histórico o previsible de la actividad de la empresa.

La terminación del contrato, se producirá mediante notificación escrita de la empresa.

Capítulo quinto

Artículo 29. *Clasificación profesional*

1. Las clasificaciones de personal y categorías profesionales consignadas en este Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas si las necesidades y el volumen de la industria no lo requieren.

2. En el caso de que un trabajador realice habitualmente varios cometidos propios de distintos oficios o categorías profesionales se clasificará con arreglo a la actividad de superior calificación, percibiendo el salario de la misma.

3. Son meramente informativos los distintos cometidos propios de cada oficio y categoría, pues todo trabajador de la empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de su máquina y elementos de trabajo, todo ello sin menoscabo de su dignidad personal y formación profesional.

Artículo 30. *Grupos generales*

El personal ocupado en la industria de la confección de peletería fina se clasificará en los siguientes grupos generales:

- a) Personal Directivo.
- b) Personal Técnico.
- c) Personal Administrativo y Comercial.
- d) Personal Obrero.
- e) Aprendices y Aspirantes.
- f) Personal Subalterno.

Las definiciones o grupos comprendidos en este Capítulo corresponden a profesiones, categorías o puestos de trabajo comunes a todas las actividades incluidas en el ámbito general del Convenio Colectivo.

3.1. *Personal Directivo*

Se considerarán directivos quienes, con responsabilidad de la producción, organización, administración o compraventa, realicen trabajos para los que precisen especiales conocimientos, preparación y experiencia y ejerzan funciones de dirección.

3.2. *Personal Técnico*

Se considerarán técnicos quienes, en posesión de título superior, de grado medio, diplomas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional, o los que careciendo de título, con una preparación acreditada por la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones descritas como propias del personal técnico en los artículos de este Convenio Colectivo.

3.3. *Personal Administrativo y Comercial*

Se considera personal administrativo y comercial el que, bajo la dirección del personal directivo o técnico, realiza los distintos trabajos administrativos o comerciales que les son encomendados y que figura como tal en los artículos del Convenio.

3.4. *Personal Obrero*

Se considera personal obrero el que, bajo la dirección del personal directivo o técnico, realiza los distintos trabajos y labores propios del proceso de producción que les son encomendados a los que, sin participar directamente en este, realizan trabajos específicos de su oficio y que figura como tal en los artículos de este Convenio.

Artículo 31. Ingresos y períodos de prueba

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- a) Personal titulado: seis meses.
- b) Restante personal, excepto el no cualificado: dos meses.
- c) Personal no cualificado: quince días.

3. Los períodos de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

4. Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tengan derecho a indemnización.

5. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6. Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad y cuatrienios, el tiempo invertido en el período de prueba.

7. Es potestativo para las empresas el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

Artículo 32. Plazos de preaviso

Para el personal que desee cesar en la empresa, los plazos de preaviso quedan establecidos en la siguiente forma:

- a) Personal directivo y técnico titulado: dos meses
- b) Personal técnico no titulado y administrativo: un mes
- c) Resto del personal: quince días.

El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará una sanción equivalente a los días de retraso de la comunicación, pudiéndose detraer esta sanción de los devengados que la empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito.

Artículo 33. Ascensos

1. Todos los ascensos, excluidos los casos previstos en el apartado siguiente, se realizarán entre los trabajadores de 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. Tales pruebas deberán ser juzgadas y resueltas por un Tribunal constituido en la forma señalada en el artículo de Ingresos y Períodos de Prueba.

2. Tendrán acceso a las vacantes de Encargado o Jefe de Sección los trabajadores que, gozando de la confianza de la empresa, ejerzan un oficio calificado 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 equivalentes a los exigidos para la obtención del título oficial de Maestría u Oficialía Industrial, según corresponda. Queda exceptuado de dicho examen el que se halle en posesión de dicho título.

3. Las empresas vienen obligadas a dar la debida publicidad para conocimiento de todos los trabajadores de su plantilla de la convocatoria de las vacantes que se produzcan en las diferentes categorías y la fecha de comienzo de las pruebas.

Artículo 34. 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. Tendrá preferencia el incapacitado para su labor habitual a causa de accidente de trabajo o enfermedad indemnizable sufrida al servicio de la empresa.

En orden a la colocación de trabajadores minusválidos tendrán las preferencias establecidas en su normativa específica y las empresas de más de cincuenta trabajadores fijos habrán de reservarles hasta un cinco por ciento de su plantilla.

En forma compatible con las disposiciones legales, las empresas proveerán las plazas de porteros, ordenanzas, vigilantes, etc., con aquellos de sus trabajadores 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 sostenimiento.

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

Artículo 35. Categorías profesionales

- a) *Encargado o maestro.*—Es el que asume la jefatura del taller, siendo responsable del buen funcionamiento del mismo, dirigiendo los trabajos y correspondiéndole la responsabilidad de las labores que se realizan, vigilando la confección de las prendas y revisándolas una vez terminadas. Deberá proceder de la categoría de oficial cortador de primera y tener un conocimiento perfecto de las labores que en el taller se realizan, estando a su cargo la distribución del trabajo, así como la disciplina del personal.

- b) *Patronista*.—Es el operario que con conocimiento perfecto del corte de pieles para Peletería, crea los modelos, hace las glasillas que sirven de base para la confección, las pruebas, rectificándolas, y saca los patrones para los cuales han de efectuar los cortadores el corte de las pieles.
Asimismo, y cuando se trate de encargo, debe efectuar todas las pruebas y rectificaciones sobre las prendas terminadas, o, en su caso, efectuará estas mismas operaciones cuando se trate de los modelos que sirvan de base para la confección de prendas en serie.
- c) *Oficial Cortador/a de Primera*.—Es el operario que hace a la perfección y con un normal rendimiento, toda clase de trabajos en toda clase de pieles, distinguiéndose en los trabajos más delicados, en las pieles más finas y dominando los trabajos llamados de alargado en visones, martas, castores, kolinskis, etc.
- d) *Oficial Cortador/a de Segunda*.—Es el operario que trabaja a la perfección y con un normal rendimiento, pieles menos finas que el de primera categoría como astracán, karakul, petit-gris, rat-musqué, etc. así como alargados en zorros, marmotas, nutrias, etc.,. También como responsabilidad restringida, hace alargados normales en visón.
- e) *Oficial Cortador/a de Tercera*.—Es quien realiza a la perfección y con un normal rendimiento las pieles de trabajo menos complicado como son, conejos, corderos, cabritos, etc.; como así mismo, bodys de manos, patas y demás derivados de todo tipo de pieles.
- f) Son los operarios procedentes del aprendizaje que a las órdenes de los cortadores/as les auxilian en sus labores. También dominan el refilado y clavado de toda clase de pieles.
- g) *Maquinista Especializado/a*.—Es el operario que cose a máquina los trabajos realizados por cortadores de primera y además cose a mano con la máxima perfección el astracán o breitschwanz y todo tipo de pieles rasadas.
- h) *Oficial maquinista de primera*.—Es el operario que a la perfección cose a máquina los trabajos en pieles finas de primera categoría con un normal rendimiento.
- i) *Oficial maquinista de segunda*.—Es el operario que cose a máquina los trabajos que realizan los cortadores de segunda; así mismo hacen el montado de prendas.
- j) *Oficial maquinista de tercera*.—Es quien cose a máquina cuantos trabajos realizan los cortadores de tercera, repasan bodys y cosen garras.
- k) *Oficial Forrador/a de primera*.—Es el operario que con la máxima perfección y adecuado rendimiento forra y monta todo tipo de pieles finas que requieren un tratamiento especial como bordados, bajos sueltos, suntuosos, etc.
- l) *Oficial Forrador/a de segunda*.—Es quien monta y forra perfectamente las prendas terminadas por los cortadores de segunda.
- m) *Oficial Forrador/a de tercera*.—Es el operario que monta y forra perfectamente las prendas realizadas con pieles corrientes, generalmente realizadas por cortadores/as de tercera.
- n) *Oficial Auxiliar Forrador/a*.—Es el operario que se dedica a entretelar y encintar toda clase de prendas; cortar y coser bolsillos para las prendas y poner de prueba las prendas, esto es, hilvanar la prenda.
- ñ) *Peones*.—Son aquellos operarios/as, mayores de dieciocho años de edad, encargados de ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiere la aportación de su esfuerzo físico, sin la exigencia de práctica operatoria.
- o) *Jefe de Sección*.—Es el que, a las órdenes del Director administrativo o comercial, lleva la responsabilidad, control y dirección de dos o más departamentos o negociados, estando encargado de orientar e imprimirles unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo de los mismos y aportando iniciativas para su buen funcionamiento.
- p) *Jefe de Negociado*.—Es el que, a las órdenes de su jefe inmediato, lleva la responsabilidad, control y dirección de un departamento o negociado, estando encargado de orientar e imprimir unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa, aportando sus iniciativas.
- q) *Oficial de Primera*.—El que con plena iniciativa y responsabilidad realiza, con o sin empleados a sus órdenes, cometidos tales como Cajero, facturaciones y cálculo, estadísticas, asientos en libros de contabilidad, liquidación y cálculo de nóminas y Seguridad Social, intérprete de idiomas, manejo de máquinas contables y ordenadores, taquimecanografía en idioma extranjero, etc.
- r) *Auxiliar*.—Es el que, sin iniciativa propia, siendo responsable de su trabajo, realiza funciones elementales, administrativas y/o comerciales y, en general, las puramente mecánicas inherentes al desarrollo de aquellas.
- s) *Aspirantes*.—Son aquellos trabajadores entre dieciséis y dieciocho años que, realizan trabajos de preparación para acceder a categorías profesionales administrativas superiores.
- t) *Viajante*.—Es el que, a las órdenes de su Jefe inmediato y al servicio exclusivo de la Empresa, a cuya plantilla pertenece, con los conocimientos necesarios para la misión encomendada, ya sea en viaje de ruta previamente señalada, en plaza o en ambas modalidades, según se haya convenido, se encarga de la adquisición de las materias primas necesarias o bien de la venta de los productos elaborados o subproductos, informa sobre orientación del mercado y cuando no realiza estas funciones efectúa los trabajos afines a su labor principal que le son encomendados.

- u) *Ordenanza*.—Es el mayor de dieciocho años que, con elementales conocimientos y responsabilidad, realiza encargos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, pudiendo efectuar en las oficinas trabajos de índole elemental por orden específica de sus superiores.
- v) *Mozo de almacén*.—Es el que en los almacenes de productos auxiliares y demás materiales necesarios cuida de su recepción, ordenación y despacho, registrando el movimiento habido durante la jornada en los libros correspondientes.
- w) *Conductor*.—El que con la titulación necesaria, efectúa la conducción de vehículos de la empresa.
- x) *Limpiador/a*.—Es el trabajador que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias de la empresa.
- y) *Botones o recadero*.—Es el mayor de dieciséis años y menor de dieciocho años, encargado de realizar labores de reparto, dentro y fuera del local a que está adscrito.

Artículo 36. *Movilidad funcional*

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que corresponden a éstos y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia a la categoría profesional correspondiente.

Los representantes de los trabajadores podrán recabar la información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa, en material de movilidad funcional, así como la justificación y causa de las mismas, estando obligadas las Empresas a facilitarla.

- a) *Trabajos de superior categoría*.—Por necesidades organizativas, de producción o contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Si se excediera en los plazos marcados en el párrafo anterior, el trabajador podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizada conforme a las reglas en materia de ascensos, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

- b) *Trabajos de inferior categoría*.—La empresa, por necesidades perentorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya por el tiempo imprescindible y siempre que no existiera uno o varios trabajadores cuya categoría profesional posibilite la realización de dichas funciones, y comunicándolo, a los representantes legales de los trabajadores, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado.

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerará a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

No obstante, este plazo podrá prorrogarse si así se acuerda entre la Empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones que los justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema.

Si el destino de inferior categoría profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

Se procurará no reiterar el trabajo de categoría inferior en un mismo trabajador.

Capítulo sexto

Condiciones laborales

Artículo 37. *Aprendizaje*

El período de aprendizaje finalizará obligatoriamente al cumplir el trabajador los veintidós años.

Artículo 38. *Prendas y materiales de trabajo*

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo entregarán a cada trabajador dos prendas de trabajo, consistentes en bata o mono, por año, siendo su uso obligatorio durante la jornada laboral.

Artículo 39. *Revisión médica*

Las empresas afectadas por el presente Convenio, a través de los servicios médicos de la mutua patronal con la que tenga cubiertos los riesgos de accidente de trabajo o con aquellos otros que libremente designen, realizarán a los trabajadores a su cargo una revisión médica a lo largo del año; pudiéndose realizar un segundo siempre que lo solicite el trabajador.

Artículo 40. *Cese en la empresa*

El personal afectado por el presente Convenio que desee cesar en la prestación de servicios a la empresa, viene obligado a preavisar a ésta con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento del citado preaviso dará lugar a un descuento equivalente al importe de los días que falten por transcurrir para completar el período de preaviso de quince días, pudiendo retrotraer este descuento de los devengos que la empresa debe abonar al trabajador en concepto de liquidación finiquito.

Artículo 41. *Expediente de crisis*

En caso de que las empresas afectadas por el presente convenio inicien expediente de crisis ante la autoridad laboral competente, quedan obligadas a informar y documentar previamente a los representantes de los trabajadores.

Artículo 42. *Excedencia por maternidad o adopción*

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración hasta dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

Para ejercitar dicho derecho, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

1. Solicitar la excedencia por escrito a la dirección de la empresa, dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha del parto o los siguientes a la notificación de la resolución judicial o administrativa por la que se constituye la adopción o el acogimiento.

2. En el citado escrito deberá señalarse la duración de la excedencia que se solicite, dentro de los plazos antes señalados.

3. El documento acreditativo de alta médica por parto o de la adopción o del acogimiento deberá presentarse, inexcusablemente, en la dirección de la empresa antes de los cinco días siguientes al de su expedición.

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

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

La excedencia por maternidad o por adopción podrá ser prorrogada, por una sola vez, siempre y cuando el tiempo inicialmente solicitado, mas el de la prórroga, no supere el máximo establecido de tres años, y sea solicitada con quince días de antelación a su efectividad.

La solicitud de reingreso deberá realizarse por escrito con una antelación mínima de treinta días naturales al término de la excedencia o, en su caso, de la prórroga.

Artículo 43

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El 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, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta ocho años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de ocho años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el 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 mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

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

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

Artículo 44. *Protección de la maternidad*

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

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

Lo dispuesto en los anteriores párrafos será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 45. *Accidente laboral*

La empresa o la Mutua Patronal correspondiente, abonará al trabajador que se encuentre en Incapacidad Temporal por accidente laboral, por el período legalmente establecido para dicha situación, un complemento que, sumado a la prestación correspondiente, alcance el 100% del salario base establecido en el presente convenio.

Capítulo séptimo

Régimen disciplinario

Artículo 46

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 47. Faltas leves

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación, con la antelación debida, a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se prueba la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Abandono del puesto de trabajo o servicio durante breve dentro de la jornada de trabajo, sin permiso.
7. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
8. La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros, jefes y público, así como la discusión con ellos.

Artículo 48. Faltas graves

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
9. La embriaguez no habitual durante el trabajo.
10. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
11. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia trabajo.

Artículo 49. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las cuestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, sino media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, público, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
6. En general las enumeradas en el artículo 54 del R.D.L. 1/95 de 24 de marzo, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.
7. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

Artículo 50. Sanciones

1. Las sanciones que las empresas puedan aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) *Faltas leves:*

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de Empleo y Sueldo por un día.

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y Sueldo de dos a quince días.

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de Empleo y Sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Despido o Rescisión de Contrato de Trabajo.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 51. Régimen sancionador

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o a las personas en quien ella delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves o muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal o Delegado Sindical.

En estos casos, antes de sancionar se dará audiencia previa los restantes integrantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal o Delegados Sindicales, si los hubiere.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el Jefe e correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por éste a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos y practicaré cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado, por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia, del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente, desde que el instructor acepte el nombramiento, no podrá exceder de dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave o muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente no existirá comunicación escrita.

4. En el caso de sanciones por faltas graves o muy graves a trabajadores afiliados a un Sindicato, antes de sancionarles habrá de darse trámite de audiencia a la Central sindical, siempre que a la Empresa le conste la afiliación y exista en la misma Delegados Sindicales.

La Empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas graves.

Artículo 52. Prescripción

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 53. Seguridad y Salud Laboral

En lo referente a la seguridad y prevención de riesgos laborales, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo octavo**Derechos sindicales****Artículo 54. Principios generales**

El ejercicio de la acción sindical se reconoce y ampara en el marco de pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza.

Las empresas facilitarán a los representantes legales de los trabajadores y a los sindicatos la posibilidad de llevar a cabo cuantas acciones sindicales están recogidas y amparadas en la legislación vigente.

Artículo 55. Cuota sindical

Previo acuerdo entre los sindicatos y la dirección de la empresa, y siempre fuera de la jornada laboral, se podrá cobrar las cuotas sindicales de los trabajadores afiliados a los sindicatos, pudiéndose descontar la cuota sindical por nómina.

Artículo 56. Delegados de personal

Los delegados de personal tendrán los derechos previstos en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a licencias y excedencias se refiere. Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, para ejercer sus funciones de representación de un total de veinte horas mensuales en empresas

de hasta 250 trabajadores, en empresas con 251 trabajadores o más, se estará en lo dispuesto en el art. 68 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 57. *Acumulación de horas sindicales*

Los Delegados de Personal, ya sean uno o varios, podrán acumular las horas sindicales hasta un máximo trimestral en un período determinado, a los efectos de asistir a las actividades promovidas por su central sindical, con la única excepción del período comprendido entre los meses de octubre a Febrero, ambos inclusive, en los cuales la acumulación, en ningún caso, podrá llevarse a efecto.

Artículo 58. *Delegados de Prevención*

Los Delegados de Prevención serán consultados con carácter previo a la contratación de los servicios de prevención.

El número de horas para la formación de los delegados de prevención vendrá dado por el tamaño de la empresa del modo siguiente:

- De 6 a 30: 60 horas.
- De 31 a 100: 80 horas.
- De 101 en adelante: 120 horas.

La formación podrá impartirse indistintamente por las empresas o por los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo.

En cuanto a las competencias y facultades de los Delegados de Prevención, se estará a lo dispuesto en el art.36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como aquellas que les pueda otorgar la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.

Los Delegados de Prevención de riesgos laborales tendrán los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, disposiciones legales de aplicación general, así como condiciones más beneficiosas pactadas en este Convenio.

A partir de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en las empresas que no tengan representantes de los trabajadores, se podrá elegir un Delegado de Prevención mediante una Asamblea de Trabajadores, en la cuál será elegido aquel que más votos hubiera recibido.

El crédito horario de los delegados de prevención para el ejercicio de sus funciones se sumará al crédito que tienen como Delegados de Personal y, el número de horas, que serán retribuidas, variará en función del número de trabajadores de la empresa según la siguiente tabla:

Nº trabajadores	N' horas de los Delegados de Prevención
Hasta 100	9 horas
De 101 a 250	15 horas
De 251 a 500	20 horas
De 501 a 750	25 horas
De 750 en adelante	30 horas

No obstante lo anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las funciones recogidas en los artículos 36.2 a) y c) y el 37.1 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre.

Artículo 59. *Cambio de titularidad en la empresa*

En caso de cambio de titularidad en la empresa, cuando tenga lugar por actos "intervivos", deberá ser comunicado por el cesionario a los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores de la empresa, en un plazo no superior a quince días, a contar desde la fecha en que efectivamente se produzca el cambio de titularidad.

Artículo 60. *Información de los representantes de los trabajadores*

Todas las informaciones, a las que la representación de los trabajadores tenga derecho, recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley orgánica de Libertad Sindical, será obligatorio para las empresas que sean dadas por escrito.

Artículo 61. *Información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación*

Apartado a)

- I. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.
Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documen-

to nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982 de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

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

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

- II. El empresario notificará a los representantes legales de los Trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el número I, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.
- III. Los representantes legales de los trabajadores deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

Apartado b)

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

Apartado c)

- I. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.
El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.
- II. La liquidación de los salarios que correspondan a los trabajadores fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidas en el número anterior.

ANEXO I

PLAN DE IGUALDAD

Concepto, diagnóstico y objetivo

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

A efectos de lo regulado en el presente convenio, respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación, y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007. Siendo los objetivos prioritarios del plan de igualdad las materias que afecten a la igualdad de trato y de oportunidades en:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción.
- Retribuciones.
- Distribución del tiempo de trabajo.
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Embarazo o maternidad.

A) *Concepto de los planes de igualdad*

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

B) *Diagnóstico de situación*

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

Algunas cuestiones susceptibles de ser analizadas en el diagnóstico de situación son:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias del último año y los motivos.
- i) Promociones del último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación del último año y tipo de acciones formativas.
- k) Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción.
- l) Los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

C) *Objetivos de los planes de igualdad*

Una vez realizado el diagnóstico de situación, podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etcétera, y entre otros podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
 - b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
 - c) Establecer programas específicos para la selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
 - d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
 - e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
 - f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
 - g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
 - h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
 - i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
 - j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etcétera.
 - k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.
- D) *Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio*

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación.

La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

E) *Evaluación y seguimiento de las acciones*

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una comisión de seguimiento constituida por la dirección de la empresa y la representación sindical de los trabajadores, que se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la comisión paritaria, la cual podrá participar en el seguimiento de los mismos, pues deberá ser informada de la implantación de los planes de igualdad que se lleven a cabo en los sectores afectados por el presente convenio.

Serán, asimismo, cometidos de esta comisión:

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización que animen a las mujeres a participar en la igualdad de oportunidades.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en la empresa.

Dentro de las competencias de esta comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

F) *Información y difusión de medidas*

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Una vez realizada la introducción de esta acta en el articulado del convenio colectivo, las empresas dispondrán de un plazo de un año desde la fecha de publicación del presente convenio colectivo, a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Ambas partes se comprometen expresamente a erradicar el trabajo efectuado por las empresas no legalizadas formalmente, ante las Administraciones correspondientes.

**TABLAS SALARIALES EN EUROS DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR
DE CONFECCIÓN DE PELETERÍA FINA DE MADRID PARA 2011**

Categoría	Salario base	Valor mes primer bienio	Valor mes segundo bienio	Valor mes primer quinquenio
<i>Personal técnico no titulado</i>	—	—	—	—
Encargado/a o maestro/a	1119,58	44,78	89,57	134,35
Patronista	1042,29	41,69	83,38	125,07
<i>Personal obrero</i>	—	—	—	—
Oficial Cortador/a de 1ª	1042,29	41,69	83,38	125,07
Oficial Cortador/a de 2ª	926,47	37,06	74,12	111,18
Oficial Cortador/a de 3ª	849,24	33,97	67,94	101,91
Ayudante de Cortador/a	772,04	30,88	61,76	92,64
Oficial Maquinista Especializado	1.003,62	40,14	80,29	120,43
Oficial Maquinista de 1ª	926,47	37,06	74,12	111,18
Forrador/a de 1ª	926,47	37,06	74,12	111,18
Oficial Maquinista de 2ª	887,89	35,52	71,03	106,55
Forrador/a de 2ª	887,89	35,52	71,03	106,55
Oficial Maquinista de 3ª	810,68	32,43	64,85	97,28
Forrador/a de 3ª	810,68	32,43	64,85	97,28
Oficial Auxiliar Forrador/a	791,34	31,65	63,31	94,96
Peón	772,04	30,88	61,76	92,64
Aprendiz de segundo año	540,44	—	—	—
Aprendiz de primer año	531,12	—	—	—
<i>Personal administrativo</i>	—	—	—	—
Jefe de Sección	1375,96	55,04	110,08	165,12
Jefe de Negociado	1279,60	51,18	102,37	153,55
Oficial de 1ª	966,82	38,67	77,35	116,02
Auxiliar	849,24	33,97	67,94	101,91
Aspirante de 17 años	679,49	—	—	—
Aspirante de 16 años	590,42	—	—	—
<i>Personal mercantil</i>	—	—	—	—
Viajante	1.123,45	—	—	—
<i>Personal subalterno</i>	—	—	—	—
Ordenanza	820,91	32,84	65,67	98,51
Mozo de Almacén	820,91	32,84	65,67	98,51
Conductor/a	1.095,83	43,83	87,67	131,50
Operario de limpieza (hora)	4,86	—	—	—
Botones o recadero/a 17 años	651,20	—	—	—
Botones o recadero/a 16 años	564,33	—	—	—

(03/15.325/12)