

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 4 de abril de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Confección de Guantes de Piel y similares (código número 28001005011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Confección de Guantes de Piel y Similares, suscrito por la Asociación de Fabricantes de Guantes, UNIPYME Madrid, CC OO y UGT el día 25 de enero de 2016; 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 4 de abril de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONFECCIÓN DE GUANTES DE PIEL Y SIMILARES

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo de Confección de Guantes de Piel y Similares de la Comunidad de Madrid se otorga por las centrales sindicales CC OO Industria de Madrid y FITAG-UGT, UNIPYME Madrid y la Asociación de Fabricantes de Guantes.

Capítulo I

Principios generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente convenio es de aplicación en la Comunidad de Madrid y afectará a todas las empresas y trabajadores de confección de guantes y similares radicados en ella, aun cuando las empresas tuvieran el domicilio social en otras, y a los que fueran trasladados desde otra Comunidad a esta.

Art. 2. *Ámbito funcional.*—De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, las normas de este convenio obligan a todas las empresas de fabricación de guantes de piel y similares.

Art. 3. *Ámbito personal.*—1. Los preceptos contenidos en este convenio afectan a los trabajadores de las empresas mencionadas en el artículo 1 y que desarrollen las funciones que se concretan en el artículo 2.

2. Se excluyen formalmente del ámbito personal de este convenio a los trabajadores comprendidos en los artículos 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a), de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo número 2/2015, de 23 de octubre, como a aquellos otros trabajadores que ocupen puestos directivos en la empresa sobre un área funcional completa, al menos de la misma, si así lo exigiera la naturaleza del puesto por su especial dedicación.

Art. 4. *Vigencia.*—1. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2016 y finalizará el 31 de diciembre de 2017.

2. El pago de los efectos económicos se llevará a cabo dentro de los treinta días siguientes a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 5. *Duración.*—La duración del presente convenio colectivo se establece por dos años, es decir, desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017.

Art. 6. *Denuncia.*—1. Cualesquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio colectivo con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediase denuncia alguna de las partes, salvo en los aspectos económicos.

2. La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este convenio y al organismo público competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora.

Art. 7. *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que la jurisdicción social declare la nulidad de alguno de los artículos de este convenio quedará sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser negociado íntegramente entre las partes firmantes.

Art. 8. *Características.*—Las condiciones de trabajo que en este convenio se estipulan tienen carácter de mínimas y, en su virtud, son nulos y no surtirán efecto alguno entre las partes los pactos o cláusulas que, individual o colectivamente, impliquen condiciones menos favorables para los trabajadores.

Art. 9. *Legislación supletoria.*—En lo no previsto por el presente convenio se estará en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y cualesquiera otras disposiciones de aplicación a esta actividad, así como aquellas otras que las partes firmantes del presente convenio acuerden.

Art. 10. *Absorbilidad.*—Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel de este. En caso contrario serán absorbidas por las mejoras pactadas en este convenio.

Art. 11. *Comisión paritaria.*—1. Se crea la comisión paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del presente convenio, formada por dos vocales en representación de las empresas y otros dos en representación de los trabajadores.

Los vocales integrantes de esta comisión son los siguientes:

- a) En representación de las centrales sindicales: Un vocal por UGT y otro por CC OO.
- b) En representación de la Asociación de Fabricantes de Guantes: Dos vocales.

2. Esta comisión paritaria estará presidida, en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. De la misma forma se actuará con el secretario.

3. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las dos representaciones, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión, al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de, al menos, un miembro de cada representación.

4. Las funciones de la comisión son las siguientes:

- a) Emitir los informes que le sean requeridos por la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del convenio.
- b) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.
- c) Ejercer las funciones de mediación y arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter.
- d) Llevar a cabo las revisiones salariales previstas en el mismo.
- e) Resolver las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de falta de acuerdo, se someterá la discrepancia a la mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, con arreglo al procedimiento que el mismo tiene establecido.
- f) Las restantes previstas en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Todas las resoluciones que esta comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

6. A las reuniones de la comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

Capítulo II

Facultades organizativas e ingresos

Art. 12. *Principios generales.*—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.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores tendrán las funciones que les reconoce el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y la Ley Orgánica número 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

Art. 13. *Ingresos, duración del contrato, períodos de prueba y prohibición de concurrencia.*—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. Duración del contrato. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, la duración del contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada con arreglo a los supuestos contemplados en el indicado artículo.

En los contratos por obra o servicio determinado la duración del mismo su duración no podrá tener una duración superior a cuatro años.

En los contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, en los términos establecidos en el citado artículo 15 la duración del mismo no podrá tener una duración superior a seis meses, dentro de un período de doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en los párrafos anteriores, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

En relación con los contratos temporales en lo no dispuesto en los párrafos precedentes será de aplicación lo establecido en el referido artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- a) Personal técnico titulado: Seis meses.
- b) Restante personal, excepto el no cualificado: Dos meses.
- c) Personal no cualificado: Veinte días.
- d) En los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores concertados por tiempo no superior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder de un mes.

4. Los períodos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

5. 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 tenga derecho a indemnización.

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

7. 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 retribución por antigüedad, el tiempo invertido en el período de prueba.

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

9. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos en que se convenga.

Capítulo III

Régimen retributivo

Art. 14. *Principios generales en materia retributiva.*—1. Los salarios, dietas y suplididos establecidos en el presente convenio colectivo tienen el carácter de mínimos.

La subida salarial para el año 2016 se establece en un 1,5 por 100, recogiendo en el punto 1 de la tabla económica aneja a este convenio los salarios de dicho año. En el caso de que el IPC a 31 de diciembre de 2016 experimente un incremento superior al 1,5 por 100, en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017, ese porcentaje de exceso se tendrá en cuenta como base retributiva para la subida salarial del año 2017.

La subida salarial para el año 2017 se establece en un 1,7 por 100, a cuyo efecto en el mes de enero de 2017, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá para llevar a cabo la revisión salarial de dicho año.

2. Los incrementos salariales pactados en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles con las mejoras que por cualquier concepto vinieran ya concediendo las empresas.

3. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño de cargo público, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Art. 15. *Antigüedad.*—Para remunerar la vinculación del trabajador a la empresa, se establece un complemento de antigüedad, consistente en 3 bienios del 3 por 100 cada uno de ellos, y de 3 quinquenios del 7 por 100 sobre el salario base del convenio de cada grupo profesional.

Art. 16. *Pagas extraordinarias.*—1. Las gratificaciones o pagas extraordinarias de julio y Navidad, consistirán cada una de ellas en el importe de treinta días de salario base del convenio más antigüedad. Se percibirán los días 1 de julio y 22 de diciembre o el día hábil anterior caso de ser festivo. El importe de estas pagas se recoge en la Tabla Económica que se recoge en el anejo a este convenio.

2. Podrán prorratearse una o ambas pagas en las doce mensualidades por acuerdo de ambas partes.

Art. 17. *Participación en beneficios.*—La participación en beneficios se fija en el 9 por 100 del sueldo base, antigüedad y pagas extras.

El abono de esta paga se llevará a cabo en el mes de marzo, salvo que se prorratee en las doce pagas mensuales.

Art. 18. *Horas extras.*—Las horas extraordinarias que se realicen, que estarán sujetas al límite que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, se abonarán con un recargo del 50 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, o se compensarán con descansos a razón de 1,25 horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada.

Art. 19. *Plus de transporte.*—Se establece un plus de transporte, con carácter general para todos los grupos profesionales, cuya cuantía se fija en la Tabla Económica del Anejo a este convenio, pagadera en 12 mensualidades, aunque su devengo tenga lugar en once meses.

Art. 20. *Dietas y kilometraje.*—1. Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su centro de trabajo, su cuantía se fija en la Tabla Económica del Anejo a este convenio.

2. En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si estos se realizan con vehículo propio del trabajador, la empresa le abonará la cantidad que se fija en Tabla Económica del Anejo a este convenio. Cantidad destinada a sufragar los costes que conforman el mantenimiento del vehículo, como amortización, combustible, seguro de accidentes, etcétera.

Art. 21. *Fecha de pago.*—El pago de los salarios se hará por períodos mensuales, según la costumbre ya observada en cada lugar; pero el trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta hasta el límite del 90 por 100 de las cantidades que tenga devengadas.

Art. 22. *Forma de pago.*—El pago del salario y demás remuneraciones, así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social podrá efectuarlo la empresa en metálico o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

Capítulo IV

Jornada y vacaciones

Art. 23. *Jornada de trabajo y horario.*—1. La jornada anual será de 1.768 horas. La reducción de la jornada, respecto a la de convenios anteriores se llevará a cabo de la siguiente forma: se disfrutarán los días 24 y 31 de diciembre.

Salvo que dichas fechas coincidan con domingo o sábado, en cuyo caso la reducción podrá fijarse en otros días, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o bien distribuirse en la forma que se pacte en el marco de la jornada anual de trabajo. En cualquier caso, los sábados tendrán la consideración de días de descanso.

2. En los casos de los técnicos, mandos intermedios y operarios, que tengan encomendado el poner en marcha o el cierre de las instalaciones para que los demás trabajadores puedan desarrollar su trabajo, podrá prolongarse la jornada establecida en este convenio, el tiempo estrictamente preciso, sin perjuicio del pago de dicho tiempo en la forma prevenida en el Real Decreto 1561/1995.

3. Las horas ordinarias de trabajo durante la semana se distribuirán de modo que el trabajador no realice más de nueve horas diarias, y que, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, disponga de, al menos, doce horas de descanso.

4. Por razones organizativas y de producción, al margen de lo dispuesto en los apartados anteriores, la empresa podrá pactar con los representantes de los trabajadores de la empresa y, en su defecto con los trabajadores afectados. En caso de desacuerdo podrá someterse a la comisión paritaria a que se refiere el artículo 11 de este convenio. La distribución irregular de la jornada que se establece en este punto, en los términos y condiciones que, seguidamente, se exponen:

- a) El trabajador podrá realizar hasta diez horas diarias de jornada efectiva.
- b) La realización de dicha jornada podrá llevarse a cabo durante catorce semanas.
- c) El exceso de jornada realizada se compensará con descansos de la siguiente forma: Por la primera hora que exceda de las ocho, se dará una hora de descanso; por la segunda hora de exceso se dará 1,25 horas de descanso.
- d) Las horas de descanso compensatorio se disfrutarán dentro de los tres meses siguientes a la finalización del período de jornada a que se refiere el apartado b). Dentro de las cuatro semanas siguientes a la finalización del período de jornada

antes aludido, el trabajador conocerá las fechas de disfrute de los descansos compensatorios.

- e) Las horas de exceso realizadas cuando el trabajador cese antes de su compensación en descanso, se abonarán en metálico en la proporción que corresponda.

Art. 24. *Vacaciones.*—Todo el personal, cualquiera que sea su categoría, que preste sus servicios en empresas comprendidas en el ámbito funcional de este convenio, disfrutará en concepto de vacaciones de treinta días naturales distribuidos en dos períodos. Uno de veintiún días, a disfrutar en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, y otro, de los nueve días restantes, a disfrutar en la fecha que se fije por mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores, siempre y cuando se lleve un año consecutivo de servicio en la empresa.

El personal que lleve menos de un año disfrutará de los días que proporcionalmente le correspondan en las fechas de disfrute señaladas en el párrafo anterior.

Las vacaciones serán retribuidas con el salario convenio más antigüedad, incrementado, en su caso, en la cantidad obtenida de promediar los incentivos de producción devengados en las trece últimas semanas realmente trabajadas.

Sin perjuicio de lo anterior, de común acuerdo entre empresario y trabajador podrá pactarse el disfrute de vacaciones de forma distinta a las anteriormente dichas.

Capítulo V

Permisos, licencias y excedencias

Art. 25. *Permisos.*—Los trabajadores podrán 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:

1. Durante dos días por nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, 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.

2. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

3. Por boda de un hijo o padres un día; en caso de boda de un hermano tendrá derecho a un día de ausencia, pero sin percibo de remuneración.

4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público debidamente justificado, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

5. La licencia con ocasión de matrimonio será de quince días naturales, pudiendo el trabajador optar por una ampliación de hasta cinco días de esta licencia sin retribución.

6. Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de los 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. Lo regulado en los artículos 25 y 28 del presente convenio colectivo, se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho, debiendo acreditar tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho, en el supuesto de que resida en una localidad o Comunidad Autónoma que tenga en funcionamiento el citado Registro, o en caso contrario, se aportará declaración jurada en que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante del permiso y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

Art. 26. *Licencia por estudios.*—1. Las empresas que tengan a su servicio trabajadores 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.

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

3. Perderán tales derechos quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas de que se encontrasen matriculados, considerándose como suspensos a estos efectos en

aquellas en las que no se hubiesen presentado a examen sin causa justificada. También producirá la privación de estos beneficios la no aprobación de una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

4. Los permisos que por estos conceptos utilicen los trabajadores no podrán ser descontados de las vacaciones anuales que les correspondan.

Art. 27. *Maternidad, cuidado de menores y lactancia.*—De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, 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 período de excedencia, de duración hasta dos años, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta 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 período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada 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.

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

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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

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

3. En los supuestos de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta doce 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 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 seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos interrumpidos y con los límites señalados.

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

lo 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 padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán 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. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La Empresa y la trabajadora, atendidas las circunstancias de la Empresa, podrán acordar la sustitución de este derecho de ausencia por un permiso de trece días laborables.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o 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 segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado 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.

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

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Protección de la maternidad, con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, 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, esta 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 incorporación al anterior puesto.

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

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

Lo dispuesto en los anteriores apartados de este número 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 certifique el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Art. 28. *Excedencias.*—1. Los trabajadores fijos de plantilla podrán pasar a la situación de excedencia, sin que tengan derecho a retribución alguna, en tanto se reincorporen al servicio activo.

2. La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VI

Traslados, ascensos, ceses

Art. 29. *Traslados y ascensos.*—1. Los traslados del personal podrán ser voluntarios o forzosos.

2. El traslado voluntario se solicitará por escrito, y si fuesen varios los que pidieran la misma vacante se seguirá un turno de antigüedad en la categoría. En caso de empate en la antigüedad en la categoría, regirá el criterio de la mayor edad.

3. La forma de llevarse a cabo los traslados voluntarios y los forzosos será la establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

4. Todos los ascensos, excluidos los casos previstos en el artículo 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.

5. 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 técnicos 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.

6. 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.

Art. 30. *Ceses.*—El trabajador que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con el tiempo de antelación que después se indica. Si no lleva a cabo ese preaviso implicará la pérdida de los días de retraso en la comunicación.

El tiempo de antelación a que se refiere el párrafo anterior es el siguiente:

- Personal directivo, encargado y técnico: Dos meses.
- Personal administrativo: Treinta días.
- Resto del personal: Treinta días.

Capítulo VII

Incapacidad temporal y jubilación anticipada

Art. 31. *Incapacidad temporal.*—En el caso de IT derivada de accidente laboral, quedará garantizado el 100 por 100 del salario que el trabajador perciba en el momento de la baja por los siguientes conceptos: Sueldo base y antigüedad.

Dicha garantía del 100 por 100 se alcanzará completando la empresa las prestaciones de la Seguridad Social.

Si en el futuro la Seguridad Social redujese los porcentajes de prestaciones por IT, la empresa únicamente garantizará el porcentaje diferencial entre el 100 por 100 y el porcen-

taje vigente el 1 de enero de 1991 por prestaciones de la Seguridad Social por IT sobre los conceptos salariales antes indicados.

La empresa únicamente pagará la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social por IT y el 100 por 100 de los conceptos anteriormente mencionados, a partir del primer día y hasta la fecha en la que el trabajador pase a percibirlo del Instituto Nacional de la Seguridad Social (decimoctavo mes).

En los supuestos de IT derivada de enfermedad o accidente no laboral, las empresas abonarán desde el primero hasta el decimoquinto día de baja el 60 por 100 de la base reguladora de la Seguridad Social.

A partir del día 16 abonarán el 100 por 100 de los conceptos contemplados en el supuesto de accidente laboral.

Si la situación de IT sobrepasa los treinta días, se le abonará al trabajador hasta el 100 por 100 de los días 1 al 15.

Las empresas abonarán al trabajador hasta completar el 100 por 100 de su salario las cantidades que resultan de la diferencia entre las percepciones establecidas por la Seguridad Social y el importe del mismo durante el período de hospitalización que pudiera afectar al trabajador por cualquier causa patológica excluido el parto normal.

Correrá a cuenta del trabajador la justificación del período de internamiento en centros hospitalarios.

En aquellos casos en que la trabajadora sea dada de baja por riesgo del embarazo tendrá derecho a que la empresa le complemente las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de su retribución, durante esta situación.

Art. 32. *Jubilación anticipada.*—El trabajador que solicite jubilación antes de cumplir sesenta y cuatro años de edad y lleve, como mínimo, quince años ininterrumpidos de servicio en la empresa, tendrá derecho por una sola vez a una gratificación no absorbible por otros premios voluntarios a razón de:

- Sesenta años: 5,5 meses del salario base del convenio.
- Sesenta y un años: 5 meses del salario base del convenio.
- Sesenta y dos años: 4,5 meses del salario base del convenio.
- Sesenta y tres años: 4 meses del salario base del convenio.

Capítulo VIII

Régimen de faltas y sanciones

Art. 33. *Clases de faltas.*—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.

Art. 34. *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 pruebe 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. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez ocasional.

Art. 35. *Faltas graves.*—Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltas 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 reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio grave.

Art. 36. *Faltas muy graves.*—1. Cinco o más 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 gestiones encomendadas.

4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a 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 y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, 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 haya sido objeto de sanción.

6. En general las enumeradas en el artículo 54 de la Ley aprobatoria del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido contempladas en los puntos anteriores.

Art. 37. *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.

b) Inhabilitación por plazo no superior a un año, para el ascenso a categoría superior.

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días.

b) Inhabilitación hasta tres años para ascender a otra categoría superior.

c) Inhabilitación hasta tres años para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.

d) Despido.

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.

3. Con arreglo a lo prevenido en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas 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.

Art. 38. *Régimen sancionador.*—1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quienes delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de a) miembro del comité de empresa o delegado de personal, o b) delegado sindical.

En estos casos, antes de sancionar se dará audiencia previa a 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 e incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por este a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos y practicará 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 tener una duración superior a 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 y muy grave, la sanción impuesta y desde cuándo 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 y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarles habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en la misma delegados sindicales.

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

Capítulo IX

Salud laboral y seguridad

Art. 39. *Asistencia al médico.*—Las empresas abonará el pago de las horas de asistencia a los médicos de la Seguridad Social en los siguientes casos:

1. Que el trabajador sea dado de baja por enfermedad o accidente, sea laboral o no.
2. Que el trabajador sea enviado por el médico de atención primaria al especialista.
3. Los trabajadores tendrán derecho a dos horas retribuidas como máximo, cuando acudan a visitar al médico de atención primaria, cuantas veces sea necesario, con justificación posterior por el trabajador.

Art. 40. *Seguridad y salud laboral.*—1. Las empresas afectadas por este convenio cumplirán las disposiciones legales en lo referente a la seguridad y prevención de riesgos laborales, y en particular a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento.

2. Reconocimientos médicos: En las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, se realizará cada seis meses a su personal los reconocimientos médicos que se llevarán a cabo por los servicios dispuestos a tal fin, por las mutuas de accidentes de trabajo.

En dichos reconocimientos médicos deberán causar las menores molestias a los trabajadores y serán proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información. Solo podrá llevarse a cabo el o los reconocimientos si el trabajador presta su consentimiento.

3. Productos de trabajo: En las empresas afectadas por este convenio se dispondrá de una relación de los productos con los que se trabaja, así como el modo de su utilización.

Art. 41. *Vestuario.*—Las empresas afectadas por este convenio están obligadas a facilitar a su personal, como mínimo, una prenda de trabajo una vez al año, salvo para aquellas actividades en que se precise mayor número.

Capítulo X

Derechos sindicales

Art. 42. *Órganos de representación.*—Sin perjuicio de otras formas de colaboración, los trabajadores participan en la empresa a través de los comités de empresa o delegados de personal.

Además de las competencias atribuidas en la legislación vigente los representantes de los trabajadores recibirán información de la dirección de la empresa en los asuntos siguientes:

- Desarrollo del programa de acción social.
- Ascensos, contrataciones y ceses.
- Adecuación de los puestos de trabajo, definición.
- Salud laboral.
- Cuadrante, vacaciones, horas extras.

Art. 43. *Locales de reunión.*—La empresa permitirá hacer uso, en el centro de trabajo, de una de las dependencias existentes (comedor) para realizar reuniones fuera de la jornada de trabajo. Estas reuniones serán presididas por los representantes de los trabajadores, siendo estos los responsables de su orden.

Art. 44. *Derecho de asamblea.*—Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea fuera del horario de trabajo, siempre que la misma sea convocada por represen-

tantes de los trabajadores o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

Quienes convoquen la asamblea se lo comunicarán a la empresa, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo en casos de excepcional urgencia, siempre que no afecte a la organización del servicio, indicando el orden del día y personas ajenas a la empresa, que en su caso hayan de asistir.

Art. 45. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores, con autorización escrita de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente, que se ingresará en la cuenta corriente que se designe en el sindicato.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia o talón a la representación sindical si la hubiere.

Art. 46. *Horas sindicales.*—Para el ejercicio de sus funciones, cada representante de los trabajadores dispondrá del crédito de horas legalmente establecido, pudiéndose acumular estas horas en uno o en varios debiéndose comunicar por escrito a la empresa, en qué persona o personas ha recaído tal delegación.

Art. 47. *Licencia a cargos sindicales.*—A los trabajadores con cargos sindicales se les concederá la licencia hasta el número de días previstos en las disposiciones legales vigentes en la materia, con derecho a la retribución que hubieran de percibir en caso de haber trabajado. La causa y la duración de la licencia serán acreditadas por el Organismo competente.

Capítulo XI

Clasificación profesional

Art. 48. *Disposiciones generales.*—1. Las funciones recogidas en la clasificación del personal por grupos profesionales consignadas en este convenio colectivo son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los puestos correspondientes a las mismas 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 grupos profesionales o de un nivel superior de su grupo 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 grupo, 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.

4. Cada grupo tiene sus propios niveles que no tienen por qué coincidir con los niveles de otros grupos.

Art. 49. *Grupos.*—El personal ocupado en la industria de confección de guantes de piel y similares se clasificará en los siguientes grupos generales:

- a) Personal directivo.
- b) Personal de oficio.
- c) Personal administrativo y comercial.
- d) Personal subalterno.

Art. 50. *Grupo A.*—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; dicho personal está excluido del ámbito de este convenio cuando así se pacte en su contrato de trabajo.

Se engloban en él las antiguas categorías de:

- Encargado como nivel salarial 1
- Maestro Guantero como nivel 1.
- Encargados de taller, como nivel 2.

La diferencia de niveles se fundamenta en la mayor responsabilidad del nivel 1 respecto del nivel 2.

Art. 51. *Grupo B.*—Personal de oficio.

Se considera personal de oficio el que, bajo la dirección del personal directivo o técnico, realiza los distintos trabajos y labores propias del proceso de producción que les son encomendadas a los que, sin participar directamente en este, realizan trabajos específicos de

su correspondiente a su especialidad y, en su caso, conoce el funcionamiento y manejo de las máquinas.

Se engloba en este grupo las antiguas categorías de:

- Cortador/a como nivel salarial 1.
- Oficial/a Fendador/a como nivel salarial 2.
- Oficial/a Raspador/a como nivel salarial 2.
- Oficial/a de costura como nivel salarial 2.
- Oficial/a modelista, como nivel salarial 2.
- Oficial/a de plancha como nivel salarial 3.
- Oficial/a de forrado como nivel salarial 3.
- Ayudante/a de fenda y corte como nivel salarial 4.
- Ayudante de costura como nivel salarial 4.

La diferencia de niveles radica en que en el nivel 1 se exige una mayor especialidad y sus funciones son más complejas que en el nivel 2. Igual circunstancia concurre con el nivel 3 respecto al 2. Y, finalmente, el nivel 4 sus funciones son auxiliares respecto de los niveles superiores.

Art. 52. *Grupo C.*—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.

Se engloban en este grupo las antiguas categorías de:

- Oficial de primera, como nivel salarial 1.
- Viajantes, como nivel salarial 1.
- Telefonista, como nivel salarial 1.
- Auxiliares, como nivel salarial 2.

La diferencia entre los niveles radica en la mayor complejidad de los trabajos a desarrollar y la responsabilidad que el desarrollo de sus funciones conlleva.

Art. 53. *Grupo D.*—Personal subalterno.

Engloba a quienes llevan a cabo trabajos en que su actividad requiere el mero esfuerzo físico y quienes realizan meras tareas auxiliares.

Se engloba en este grupo las antiguas categorías de:

- Mozo/a de Almacén, como nivel salarial 1.
- Limpiador/a, como nivel salarial 2.
- Aprendiz/a, como nivel salarial 3.

La diferencia entre los niveles radica en la mayor complejidad del nivel 1 respecto de los dos restantes. Y la del 2 respecto de la del 3 en el carácter meramente auxiliar de este.

Art. 54. *Capacidad disminuida.*—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 5 por 100 de su plantilla.

Capítulo XII

Medidas específicas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Art. 55. *Declaración de igualdad.*—La representación en las diferentes comisiones y órganos colegiados de las empresas, se intentará ajustar al principio de composición paritaria de ambos sexos.

Art. 56. *Medidas de igualdad.*—1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberán negociar medidas destinadas a promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica número 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

2. Las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, deberán negociar y, en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores un plan de igualdad en los términos establecidos en la referida Ley Orgánica que deberán implantar en las mismas. En el resto de las empresas la elaboración e implantación de dicho plan tiene el carácter de voluntario.

Art. 57. *Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*—La igualdad y no discriminación por razón de sexo contemplada en el artículo 14 de

la Constitución y desarrollada por la Ley Orgánica número 3/2007, de 22 de marzo, constituyen unos valores esenciales en el marco de este Convenio. A tales efectos se establece el siguiente protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

La trabajadora o trabajador que fuese objeto de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, tiene derecho a formular la denuncia de la situación a su Jefe inmediato, a la Dirección de la Empresa o a la representación legal de los trabajadores, caso de existir en la Empresa.

La denuncia es aconsejable que precise con la mayor exactitud la situación producida, las personas intervinientes y la concreción de fechas y momentos.

Todo trabajador que tenga conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo está facultado para efectuar también dicha denuncia en los términos expuestos en los párrafos precedentes.

El Jefe inmediato o el representante de los trabajadores en la Empresa, caso de existir, que reciba la denuncia, deberá ponerlo en conocimiento, a la mayor brevedad posible, de la Dirección de la Empresa, quien a la vista de las circunstancias concurrentes podrá acordar, si lo considera necesario, la suspensión de empleo, por un plazo máximo de ocho días laborales, del presunto autor o su acoplamiento en otro departamento para que no pueda tener relación con su presunta víctima, sin que ninguna de estas medidas puedan considerarse como sanción laboral.

Acreditada la denuncia, el Director de la Empresa adoptará las medidas disciplinarias correspondientes.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las acciones legales a que hubiere lugar por parte de quien se considere legitimado para ello.

Art. 58. *Contrato para la formación, el aprendizaje y la formación profesional dual.*—A efectos de lo dispuesto en el Real Decreto número 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, se pacta en el presente Convenio la aplicación del mismo, en los términos y condiciones establecidos en dicha disposición legal.

En lo referente al salario, al que se alude en el artículo 9, será igual al mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La duración mínima del contrato, a la que se alude en el artículo 11, no podrá ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años. La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre las prórrogas suscritas que se acomodarán a lo previsto en esta disposición legal.

ANEXO
TABLA ECONÓMICA AÑO 2016

Grupos y niveles	Diario €	Mensual €	Anual * €
Grupo A			
Nivel 1	38,01	1.140,30	15.964,20
Nivel 2	31,06	931,80	13.045,20

Grupo B			
Nivel 1	33,84	1.015,20	14.212,80
Nivel 2	29,67	890,10	12.461,40
Nivel 3	26,91	807,30	11.302,20
Nivel 4	25,52	765,60	10.718,40

Grupo C			
Nivel 1	33,84	1.015,20	14.212,80
Nivel 2	29,67	890,10	12.461,40

Grupo D			
Nivel 1	29,67	890,10	12.461,40
Nivel 2	25,52	765,60	10.718,40
Nivel 3	Sal. Mín. Interprof.	Sal. Mín. Interprof.	Sal. Mín. Interprof.

* Pagas extras de julio y Navidad: La cuantía de estas pagas se corresponde con la mensual para los respectivos grupos profesionales más la antigüedad.

* Salario anual: El salario anual refleja las 12 mensualidades más las pagas extras de julio y Navidad.

* Participación en beneficios: La participación en beneficios se fija en el 9 por 100 del sueldo base, antigüedad y pagas extras.

Plus de transporte: Plus de transporte que se devenga en once mensualidades pero se abona en doce mensualidades, 29,60 euros.

Dietas: Cuando se realicen las comidas fuera de la residencia y pernoctaciones en su domicilio: 10,33 euros por cada comida. Cuando se realicen las dos comidas fuera de la residencia y pernocten fuera de la misma, 51,56 euros.

Kilometraje: 0,39 euros kilómetro.

(03/12.860/16)

