

d) Se reunirá también en sesión extraordinaria, mediante causa justificada, a iniciativa de su Presidente o a petición de la mitad de sus miembros con derecho a voto.

e) Redactarán una Memoria anual sobre las actividades desarrolladas, que deberá incluir también el análisis de la accidentabilidad laboral de su ámbito.

f) Los acuerdos se adoptarán por consenso, entendiéndose que existe el mismo cuando concurra la mayoría de cada una de las partes.

g) Para la realización de visitas, inspecciones e investigaciones, se podrán crear delegaciones o comisiones de trabajo, cuya composición y competencias se determinarán por el propio Comité, al que informarán de sus resultados.

2.4 Competencias.—Los Comités de Seguridad y Salud tendrán las competencias y facultades que les asigna el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, afectando su competencia a aquellos trabajadores de la empresa incluidos dentro del ámbito de actuación establecido en el preámbulo de este artículo, cualquiera que sea la modalidad de su contratación.

3. Comité Central de Seguridad y Salud.—El Comité Central de Seguridad y Salud tendrá su sede en Sevilla, teniendo un local permanente cedido por la empresa, en el que sus componentes puedan realizar las actividades derivadas de sus funciones.

Su composición, funcionamiento y competencias serán las que se detallan a continuación:

3.1 Composición.—Estará constituida por un total de 22 miembros, con arreglo a la siguiente composición:

- a) Un Presidente.
- b) El Jefe del Área de Seguridad Laboral.
- c) El Jefe del Servicio Médico de la empresa.
- d) Ocho vocales nombrados por la empresa.
- e) Once vocales Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención representantes en el Comité Central, por parte de los trabajadores, serán designados por las organizaciones sindicales con presencia en la Comisión Negociadora del Convenio.

A las reuniones podrá asistir con voz, pero sin voto, un Delegado sindical por cada sindicato que tenga la representación requerida legalmente.

3.2 Funcionamiento.

a) Tendrá un Presidente, designado por la empresa, que moderará la marcha de las reuniones. Asimismo, se nombrará un Vicepresidente que sustituirá al Presidente en el caso de su ausencia.

b) Para llevar a cabo las tareas administrativas del Comité (elaboración de actas, citaciones, correspondencia, archivo de documentación, etc.), la empresa designará un Secretario.

c) Celebrará reuniones trimestrales de carácter ordinario, hasta completar el número de cuatro al año. Por cada reunión que celebre, el Secretario redactará el acta correspondiente, que deberá ser aprobada en la reunión siguiente.

Podrá celebrar reuniones en otra provincia, de forma extraordinaria, si así lo decide el propio Comité, como consecuencia de investigaciones o colaboraciones con otros Comités de Seguridad y Salud.

d) Se reunirá también en sesión extraordinaria, mediando causa justificada, a iniciativa de su Presidente o a petición de la mitad de sus miembros con derecho a voto.

e) Redactará una Memoria anual sobre las actividades que hubiere realizado.

f) Los acuerdos se adoptarán por consenso, entendiéndose que existe el mismo cuando concurra la mayoría de cada una de las partes.

g) Para la realización de visitas, inspecciones e investigaciones, se podrán crear delegaciones o comisiones de trabajo, cuya composición y competencias se determinarán por el propio Comité, al que informarán de sus resultados.

h) Del mismo modo, se podrán crear comisiones de trabajo específicas, a las que podrán asistir los asesores que la representación de los Delegados de Prevención considere oportunos, pudiendo la representación de la empresa delegar en otras personas o incluso nombrar también asesores para estas tareas, asesores que, en todo caso, tendrán voz, pero no voto. Estas comisiones deberán informar, asimismo, de sus resultados al Comité.

i) La Dirección de la Compañía informará de forma inmediata a las organizaciones sindicales con presencia en el Comité, de los accidentes graves, muy graves o eléctricos, ocurridos en el ámbito de la empresa.

3.3 Funciones.

a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en todo el ámbito de la empresa.

b) Prestar su asesoramiento a la empresa y a otros Comités para evitar o reducir riesgos que atenten a la vida, integridad psico-física, salud y bienestar de los trabajadores, formulando al efecto las oportunas advertencias.

c) Emitir los informes y dictámenes que a petición de los otros Comités se soliciten, respecto de la prevención de riesgos profesionales.

d) Informar sobre el contenido de las normas e instrucciones internas de carácter general en materia de Seguridad y Salud Laborales, así como estudiar y proponer la promulgación de otras o la modificación de las existentes.

e) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los lugares y centros de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

f) Promover, a la vista de accidentes y enfermedades profesionales, la adopción de las medidas oportunas cuando la frecuencia de los accidentes de trabajo, la aparición de nuevos riesgos causantes de los mismos, se estimaran necesarios.

g) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

h) Promover la motivación del personal y divulgación y propaganda de la Seguridad y Salud Laborales mediante la convocatoria de charlas, seminarios, conferencias, etc., dirigidos al personal, promocionando su participación y la aportación de sugerencias, así como proporcionar carteles, avisos, lemas o cualquier otro tipo de propaganda relacionada con la prevención de los riesgos laborales a los restantes Comités de Seguridad y Salud, para su publicidad en los diversos centros de trabajo.

i) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

j) Colaborar con los órganos de la empresa competentes en materia de prevención de riesgos en la programación de cursos y seminarios de formación y perfeccionamiento de los trabajadores, mandos intermedios y miembros de otros Comités, fomentando la colaboración de ellos en la práctica y observancia de las medidas de seguridad.

k) Conocer los planes de emergencia y evacuación establecidos y los programas de primeros auxilios y lucha contra incendios correspondientes.

l) Participar en la realización de investigaciones con los Técnicos de Seguridad Laboral y con los restantes Comités, sobre los accidentes de trabajo producidos, y colaborar con ellos al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

m) Proponer la adquisición de los equipos de protección individual que se consideren más idóneos, así como las adaptaciones ergonómicas de los existentes, vigilando su adaptación y uso, todo ello, en colaboración y con el asesoramiento del Área de Seguridad Laboral de la Compañía.

n) Conocer los proyectos de seguridad de las nuevas instalaciones, así como los de las modificaciones de las ya existentes, y proponer las correcciones que se estimen necesarias para la eliminación de los riesgos existentes.

o) Conocer e informar la Memoria y programación anual de los servicios de prevención.

20365 *RESOLUCIÓN de 12 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal de Sastrería, Modistería, Camisería y demás Actividades afines a la Medida.*

Visto en texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal de Sastrería, Modistería, Camisería y demás Actividades afines a la Medida (código de Convenio número 9904575), que fue suscrito, con fecha 17 de julio de 1996, de una parte por las organizaciones sindicales FITEQA-CCOO y FIA-UGT en representación de los trabajadores afectados y de otra por la Federación Nacional de Gremios de Maestros Sastreres y Modistas en representación de las empresas del sector y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo

1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 12 de agosto de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE SASTRERÍA, CAMISERÍA, MODISTERÍA Y DEMÁS ACTIVIDADES AFINES A LA MEDIDA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2.

Ambas partes, con el ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores Convenios Colectivos, de ámbito estatal, se comprometen a no negociar y a oponerse en su caso, a la deliberación y conclusión de Convenios Colectivos de ámbito menor para las actividades de sastrería, modistería, camisería y demás actividades artesanas afines a la medida, lo que no impide acuerdos de carácter particular a que puedan llegar las empresas con sus trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo afecta a las empresas dedicadas a la actividad de:

- A) Sastrería a medida.
- B) Modistería a medida.
- C) Camisería a medida.
- D) Demás actividades artesanas afines a la medida.

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

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio comprende a la totalidad del personal incluido en los ámbitos territorial y funcional, sin más excepción que los señalados en el artículo primero del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Vigencia, duración y prórroga.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1996 y finalizará el 31 de diciembre de 1997. Mantendrán su vigencia los contenidos del articulado del presente Convenio, hasta que se alcancen acuerdos que los sustituyan.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, y en los términos expresados en la cláusula adicional, se llevará a cabo el proceso de conversaciones entre las partes firmantes del presente Convenio Colectivo con la representación empresarial del sector textil-confección (Consejo Intertextil), a fin de proceder en la forma que se acuerde, en su caso, por las partes anteriormente mencionadas, a la integración del sector de sastrería, modistería, camisería y demás actividades afines a la medida, en el cuerpo del Convenio Colectivo de la industria textil y de la confección.

La denuncia del Convenio Colectivo podrá efectuarla cualquiera de las partes dentro de los dos últimos meses de vigencia del Convenio, por escrito.

Artículo 6. *Absorción*

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en algunos de los conceptos pactados sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los vigentes en el Convenio, superan el nivel total de estos. En caso contrario se consideran absorbidos por las mejoras establecidas en este Convenio Colectivo.

Artículo 7. *Garantías «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam». Entre esta situación se incluye:

- A) Los sistemas o regímenes complementarios de jubilaciones que pudieran tener establecidas las empresas afectadas por este Convenio.
- B) Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad y maternidad, consideradas con carácter personal y en cuantía líquida.

Artículo 7 bis. *Premio de jubilación.*

Se establece un premio de jubilación para los trabajadores afectados por el Convenio de Sastrería, Modistería, Camisería y demás Actividades afines a la Medida, cuando se efectúe la misma un año antes de la edad reglamentaria, hoy sesenta y cinco años. El antes mencionado premio a la jubilación, consistirá en el abono, por parte de la empresa al trabajador, de 77.625 pesetas.

CAPÍTULO II

Vacaciones, jornada y otras condiciones de trabajo

Artículo 8. *Vacaciones.*

El período anual de vacaciones será de treinta días naturales, de estos treinta días, veintitrés serán continuados y disfrutados en los meses de verano, y los siete días restantes, cuando la empresa lo determine.

Las empresas y los trabajadores podrán establecer de mutuo acuerdo los treinta días naturales de vacaciones en otros períodos.

Artículo 9. *Jornada laboral.*

En el presente Convenio se establece para todos los trabajadores afectados por el mismo una jornada laboral anual de mil setecientos noventa y cuatro horas.

Dentro de concepto trabajo efectivo se entenderá comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas en los descansos «el bocadillo» cuando mediante normativa legal o acuerdo entre las partes o por la propia organización del trabajo, se entiendan integrados en la jornada diaria de trabajo.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo que tengan a la vez comercio, podrán negociar con los trabajadores la rotación de hacer fiesta los sábados.

Artículo 10. *Calendario laboral.*

Dentro del primer trimestre del año se elaborará el calendario laboral, de acuerdo con la legislación vigente.

La Dirección de las empresas, avisando por escrito con una antelación mínima de siete días, podrán prolongar la jornada diaria habitual del personal operario en una hora y quince minutos, como máximo, y durante dos períodos al año que no excedan de sesenta horas de prolongación, cada período.

Los días de prolongación de jornadas serán sucesivos de lunes a viernes.

La prolongación de jornada así producida se compensará mediante el descanso, en los meses de enero, febrero, agosto y septiembre, a libre elección de los trabajadores y avisando con siete días de antelación, del mismo número de horas que se hayan realizado o se vayan a realizar en prolongación de jornada.

Asimismo, las empresas que no hayan agotado las referidas ciento veinte horas, del apartado anterior de este artículo, podrán suspender la actividad, por enfermedad del empresario, probada mediante certificado médico expedido por la Seguridad Social, durante dicha enfermedad y hasta alcanzar el máximo citado de ciento veinte horas, del antes men-

cionado apartado. Esta cuestión sólo y exclusivamente podrá ser aplicada en aquellos talleres donde el número de trabajadores no sea superior a diez.

La recuperación de las horas suspendidas se producirá en el mismo número de horas, prolongando la jornada de lunes a viernes, en una hora y quince minutos, inmediatamente después de reanudar la actividad.

La aplicación de lo dispuesto anteriormente, en el caso de que algún trabajador, por la naturaleza de su contrato, ya sea eventual, temporal, a tiempo parcial o de puesta a disposición, sólo podrá ser afectado en la misma proporción que la de su contrato de trabajo, sin contar las prórrogas del mismo.

Si por cualquier circunstancia o causa, el trabajador se viese afectado en la aplicación de la flexibilidad de forma superior a la proporción mencionada anteriormente, la empresa, vendrá obligada a compensar el exceso como si de horas extraordinarias se tratase, dicha compensación deberá ser prioritariamente en tiempo de descanso o, alternativamente, de modo económico. La compensación, en el supuesto de ser económica, se realizará en el recibo mensual correspondiente al mes o meses en que se realice flexibilidad, o bien, y en el único supuesto de que no sea posible el abono del modo descrito anteriormente, se procederá al abono por la empresa de las cantidades que correspondan en la liquidación del contrato si este no fuese renovado o prorrogado.

Artículo 11. *Licencias y permisos.*

A) Estudios. Las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título para el perfeccionamiento profesional de las actividades de este Convenio otorgarán a los trabajadores, con derecho a retribución, las licencias necesarias para que puedan concurrir a los exámenes. Con la misma finalidad autorizarán a los trabajadores a que puedan cambiar de jornada de manera que puedan acudir a la academia a partir de las dieciocho horas, siempre que esté legalizado el curso con la matrícula correspondiente y sea para estudio y obtención de un título de perfeccionamiento profesional dentro de las actividades de este Convenio, EGB, BUP, COU y títulos superiores.

B) Matrimonio. La licencia con ocasión de matrimonio será de quince días naturales abonándose a razón de salario real.

Estos días podrán ser acumulados cuando coincida la fecha de la boda con el tiempo de disfrute de vacaciones.

C) Permisos. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y tiempos siguientes:

1. Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días.
2. Un día por traslado del domicilio habitual.
3. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
4. Un día para la boda de un hijo.
5. Un día para la boda de un hermano, sin retribución.
6. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.
7. Quien, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico y/o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y máximo de la mitad de la duración de la jornada.
8. Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a dieciséis horas anuales, para visitas médicas. Dichas horas (dieciséis), serán retribuidas, por la empresa, al 50 por 100. Comprende visitas médico cabecera y especialista.

Los permisos establecidos en los apartados A) y C) del presente artículo no se computarán a los fines del cálculo de absentismo para el pago de los beneficios.

Artículo 12. *Excedencia.*

En los casos de excedencia solicitada por maternidad, cuando el período solicitado sea igual o superior al año o inferior a tres años, habrá de ser concedida por la empresa y ejercida por la interesada dentro de los treinta días siguientes al alumbramiento.

En estos casos, cuando se solicite el reingreso dentro de los noventa días anteriores a la fecha de su vencimiento, será readmitida en el plazo

máximo de dos meses a partir de la fecha de su vencimiento y la empresa le comunicará su reingreso, por escrito, con una antelación de, al menos, treinta días a la fecha de su reingreso.

En otros casos, se estará a lo dispuesto en el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada al mismo por Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo.

El reingreso de la excedencia así concedida será automático en el plazo máximo de tres meses a partir de la finalización de aquélla, debiendo los empresarios comunicarlo por escrito con treinta días de antelación, y siempre que se haya solicitado por escrito dentro del último mes de excedencia.

Artículo 13. *Puesto de la mujer embarazada.*

Cuando la organización del trabajo lo permita se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras en estado de embarazo que lo precisen, previa justificación del facultativo médico.

Artículo 14. *Suspensión de actividades.*

Las empresas dedicadas a la producción de sastrería, modistería, camisería a la medida, y demás actividades artesanas afines a la medida podrán suspender en cualquier época del año sus actividades laborales durante un período, como máximo, de sesenta días al año, suspensión que podrá realizarse de forma continua o discontinua.

A tales efectos, los representantes de los trabajadores de la empresa harán constar expresamente su acuerdo con dicha suspensión en el expediente o expedientes que se tramiten ante la autoridad laboral, en cuyo caso la empresa complementará a los trabajadores con el 20 por 100 del salario, siempre que no supere el 100 por 100 de dicho salario.

La suspensión podrá afectar a la totalidad o parte de la plantilla.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 15.

Uno.—Incremento salarial y cláusula de revisión para el año 1996: Las tablas salariales para el año 1996 son las que se recogen en los anexos del presente Convenio Colectivo y que son el resultado de aplicar un incremento del 3,5 por 100 sobre los salarios vigentes, tras la actualización, al 31 de diciembre de 1995.

Dos.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara el 31 de diciembre de 1996 un incremento superior al 3,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1995, se efectuará una revisión salarial, hasta un máximo del 0,50 por 100 sobre aquél, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento tendrá el carácter retroactivo; sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 1996, y para llevarla a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 1996.

Incremento salarial y cláusula de revisión salarial para 1997:

Uno.—Para el año 1997 se establece que el incremento salarial será el del IPC previsto por el Gobierno para el año 1997.

Dos.—Para el año 1997 se establece una cláusula de revisión salarial de iguales características y contenido que la pactada para 1996, acondicionando las fechas a la vigencia del año 1997.

Artículo 15 bis. *Pago de atrasos.*

El pago de las diferencias salariales y extrasalariales que se devenguen por la aplicación de este Convenio con efectos de 1 de enero de 1996 y 1 de enero de 1997, se abonarán en el plazo de un mes, a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien ambas partes consideran el que no se produzcan acumulaciones de atrasos, recomendándose que la actualización de los salarios se produzca a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 16. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias de treinta días de salario más antigüedad, que se abonarán en los meses de junio y diciembre.

Se respetarán las cuantías superiores que rijan a la entrada en vigor de este Convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas podrán prorratear las pagas extraordinarias en los doce meses naturales. En caso de que los trabajadores no estén de acuerdo, dirigirán escrito a la Comisión Paritaria, que resolverá sobre la cuestión, mediante acuerdo unánime. Presentada la petición a la Comisión Paritaria, las empresas vendrán obligadas a suspender dicho prorrateo de las pagas extraordinarias hasta que exista resolución sobre la petición.

Por lo tanto, las pagas extraordinarias durante ese período deberán abonarse de acuerdo con lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo.

Artículo 17. *Antigüedad.*

Durante la vigencia de este Convenio la retribución en función de la antigüedad en la empresa será de cinco quinquenios al 3 por 100 del salario para todos los trabajadores.

Se respetarán las cuantías superiores que rijan a la entrada en vigor de este convenio.

Artículo 18. *Beneficios.*

El porcentaje que se establece en beneficios es del 10 por 100, abonándose el 7 por 100 mensual y el 3 por 100 restante en concepto de absentismo.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que rijan a la entrada en vigor del presente Convenio.

La cuantía condicionada a absentismo se abonará a los trabajadores cuyo índice de absentismo por cualquier causa no rebase el 8 por 100 mensual, y se abonará por mensualidades vencidas.

Artículo 19. *Aprendices.*

Quedan establecidos en este Convenio los siguientes coeficientes para los aprendices:

Aprendiz de dieciséis años: 0,71.

Aprendiz de diecisiete años: 0,80.

Aprendiz de dieciocho años: 1,00.

Artículo 20. *Categorías profesionales.*

Se estipulan las recogidas en la Ordenanza Laboral de la Industria Textil (nomenclátor de categorías, anexo 1), y anteriores convenios y en el anexo correspondiente del presente Convenio.

Artículo 21. *Aclaración de definición de categoría.*

Ambas partes consideran necesario aclarar la definición prevista en el nomenclátor de profesiones y oficios de la Ordenanza Laboral Textil para el Oficial de Sastrería de 1.ª (Sastrería a Medida) y acuerdan agregar a sus párrafos que componen su definición uno tercero que diga: «Asimismo distribuirá y supervisará el trabajo de los operarios a sus órdenes y ejecutará el trabajo de los operarios a sus órdenes y ejecutará el planchado total de la prenda».

Artículo 22. *Jubilación anticipada.*

En virtud de lo establecido en el Real Decreto 14/1981, de 20 de agosto, las empresas podrán pactar la sustitución de los trabajadores de sesenta y cuatro años por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o demandante de primer empleo mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

Artículo 23. *Comisión Paritaria.*

A) Se constituye para entender a petición de parte, de cuantas cuestiones, siendo de interés general, se deriven de la aplicación del Convenio y de la interpretación de las cláusulas, así como de la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas de común acuerdo lo soliciten, fijándose domicilio en Valencia, avenida de María Cristina, número 3, quinto piso, puerta 10.

B) La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro miembros de las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, dos miembros de FITEQA-CCOO, dos de FIA-UGT, y cuatro miembros por la parte empresarial. La Presidencia de la Comisión Paritaria la ostentará la persona que ambas partes designen, y lo mismo se hará con el Secretario de la

Comisión Paritaria. Las cuestiones que se planteen se tramitarán a través de las Centrales Sindicales.

Domicilio de FITEQA-CCOO: Plaza Cristino Martos, número 4, quinta planta, 28015 Madrid.

Domicilio de FIA-UGT: Avenida de América, número 25, Madrid.

Artículo 24. *Derechos, deberes y garantías.*

En materia de derechos y garantías sindicales, se estará a lo establecido por la ley.

Artículo 25. *Horas sindicales.*

El crédito de horas mensuales a que hace referencia el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, párrafo E, para el presente Convenio Colectivo se amplía en siete horas para cada uno de los tramos de la escala contenida en el mencionado artículo.

Artículo 26. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden del descuento, la Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

Artículo 27. *Canon de negociación.*

Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las empresas descontarán de la retribución de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, la cantidad equivalente al 10 por 100 del incremento salarial correspondiente a una mensualidad, por cada trabajador, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberá ser ingresada a nombre de las organizaciones sindicales intervinientes en la negociación y en la cuenta de la entidad bancaria que se indica a continuación:

Banco Hispanoamericano, sucursal urbana 1459 (Madrid), cuenta corriente 1.367-2.

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

La cantidad resultante se distribuirá entre las organizaciones sindicales que han participado en la negociación del Convenio en proporción al número de representantes en la Comisión Negociadora, es decir, al 50 por 100.

Artículo 28. *Movilidad funcional.*

Cuando la empresa por escasez de trabajo o conveniencia de su organización considere necesario trasladar a un trabajador de centro de trabajo dentro de la misma localidad o encargarle otro trabajo distinto al suyo habitual, tendrá derecho a hacerlo, y el trabajador percibirá la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior a la que percibía en su puesto de origen. En todo caso se estará a lo dispuesto por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. *Complemento vacaciones.*

En los supuestos de que coincidiesen las fechas de disfrute de las vacaciones con una situación de IT, maternidad o accidente laboral, las empresas abonarán a los trabajadores, un complemento salarial hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real.

Artículo 30. *Seguridad y salud laboral.*

En materia de seguridad e higiene en el trabajo se estará a lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 31. Contratación.

Las partes podrán suscribir todos los modelos de contratos de trabajo actualmente vigentes, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, y los que en un futuro puedan ser aprobados.

Los contratos de aprendizaje se destinarán, en cada caso, a cualquiera de las categorías, contenidas en el presente Convenio, para las actividades de su ámbito funcional. Estos contratos se podrán realizar en las edades comprendidas entre los dieciséis años, y como máximo los veinte años de edad.

Con respecto a los contratos a tiempo parcial, solo podrán ser realizados, siempre que, como mínimo, la jornada semanal sea de quince horas.

La duración máxima de los contratos de duración determinada, para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, autorizados en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

Artículo 32. Subcontratación.

En función de lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, toda empresa, afectada por el presente Convenio Colectivo, que subcontrate, su producción, ya sea de modo parcial o total, vendrá obligada a comunicar y razonar, previamente a la representación de los trabajadores, con una antelación mínima de treinta días, aportando al menos, mediante escrito al efecto, la explicación de tal decisión, empresa, o lugar donde se subcontrata, condiciones de dicha subcontratación, así como situación frente a Seguridad Social de la entidad subcontratada.

La representación de los trabajadores, en el supuesto de desacuerdo con la subcontratación planteada por la empresa, en el término de los quince días siguientes a la comunicación empresarial, remitirá informe razonado ante la Comisión Paritaria del Convenio.

La Comisión Paritaria, en el plazo de quince días procederá a la adopción de los acuerdos que corresponda, siendo necesaria la unanimidad para que dichos acuerdos sean plenamente válidos. Los acuerdos que sean adoptados por la Comisión Paritaria del Convenio serán vinculantes para las partes afectadas.

Se tratará en todo momento de evitar, en la medida de lo posible, la realización de trabajos a domicilio, que impliquen una práctica contraria a la legislación vigente.

Artículo 33. Empresas de trabajo temporal.

Toda empresa afectada por el presente Convenio Colectivo que pretenda utilizar los servicios de las empresas de trabajo temporal, deberán en el pliego de condiciones establecer que los salarios de aplicación serán los establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Sola y exclusivamente se podrán utilizar los servicios de las ETTs, cuando el/los puesto/s de trabajo a cubrir no puedan ser cubiertos por otra modalidad de contratación.

Artículo 34. Cláusula de inaplicación.

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 debidamente auditada, así como una memoria sobre la viabilidad de la empresa. Los representantes de los trabajadores están obligados a observar respecto de todo ello el sigilo profesional.

Para poder acogerse a esta cláusula en el año correspondiente, la empresa deberá comunicar su intención en tal sentido, en el plazo máximo de treinta días naturales desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del convenio, a la Comisión Paritaria del mismo, así como a la representación sindical de la empresa si la hubiese.

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

En cualquier caso siempre será de plena aplicación el salario mínimo intertextil. 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. El resultado de dicha negociación se comunicará a la Comisión Paritaria en el plazo de quince días.

En los supuestos de desacuerdo se recurrirá al sistema de arbitraje cuyo procedimiento establecerá la Comisión Paritaria, debiendo evacuarse el laudo en el plazo máximo de sesenta días.

Los acuerdos alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa, o los alcanzados por la Comisión Paritaria, así como los laudos arbitrales, tendrán igual valor y serán plenamente ejecutivos.

Artículo 35. Formación profesional.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo coinciden en potenciar la formación profesional respecto de las necesidades auténticas de mano de obra, entendiéndose que debe ser considerada como un instrumento efectivo que consiga lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo.

Potenciar la formación profesional consigue, de una parte, una promoción social del trabajador (creación de empleo) y, de otra, favorecer la competitividad de las empresas del sector.

Las empresas tenderán a contratar, en función de sus necesidades, al mayor número posible de alumnos que superen con aptitud los cursos de Formación Profesional ocupacional, y se adhieren al acuerdo tripartito entre CEOE, UGT, CCOO y CIG.

Cláusula adicional. Legislación supletoria.

En lo no dispuesto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el Convenio General de la Industria Textil y de la Confección (parte general), el cual operará como legislación supletoria del presente Convenio Colectivo.

Cláusula final. Adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan proceder a la adhesión al Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) sin limitación alguna.

ANEXO**Tablas salariales para el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 1996****Camisería a medida**

Categoría	Coefficiente	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas
Sección Corte:			
Cortador/a de 1. ^a	2,10	3.659	111.565
Cortador/a de 2. ^a	1,80	3.262	99.252
Sección de Confección:			
Operario/a Confec. 1. ^a	1,50	2.908	86.901
Operario/a Confec. 2. ^a	1,30	2.583	78.660
Operario/a Confec. 3. ^a	1,10	2.316	70.432
Sección de Acabados:			
Planchado a mano y plegado	1,35	2.655	80.727
Operario/a acabador/a C	1,10	2.316	70.432

Sastrería a medida

Categoría	Coefficiente	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas
Sección Corte:			
Cortador/a de 1. ^a	2,70	4.484	136.076
Cortador/a de 2. ^a	2,20	3.807	115.657
Oficial/a Aux. Cortador/a	2,00	3.531	107.488
Ayud. de 1. ^a Aux. Cortador/a	1,60	2.991	91.005

Categoría	Coficiente	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas
Ayud. de 2. ^a Aux. Cortador/a	1,40	2.721	82.776
Sección de Confección:			
Oficial/a Sastrería 1. ^a	1,75	3.194	97.477
Oficial/a Sastrería 2. ^a	1,65	3.043	93.072
Oficial/a Sastrería 3. ^a	1,55	2.923	88.958
Oficial/a Costura 1. ^a	1,55	2.923	88.958
Oficial/a Costura 2. ^a	1,40	2.721	82.776
Oficial/a Costura 3. ^a	1,30	2.583	78.660
Ofic. pantalones o chalecos	1,55	2.923	88.958
Ayudante de 1. ^a	1,25	2.521	76.601
Ayudante de 2. ^a	1,15	2.381	72.496
Sección de Acabados:			
Oficial/a Planchado de 1. ^a	1,75	3.194	97.477
Oficial/a Planchado de 2. ^a	1,65	3.043	93.072

Modistería a medida

Categoría	Coficiente	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas
Sección de Corte:			
Cortador/a de 1. ^a	2,30	3.911	121.237
Cortador/a de 2. ^a	2,00	3.531	107.488
Oficial/a Aux. Cortador/a	1,80	3.262	99.252
Ayud. de 1. ^a Aux. Cortador/a	1,45	2.787	84.842
Ayud. de 2. ^a Aux. Cortador/a	1,25	2.521	76.601
Sección de Confección:			
Oficial/a Modistería de 1. ^a	1,70	3.127	95.121
Oficial/a Modistería de 2. ^a	1,65	3.043	93.072
Oficial/a Costurero/a	1,25	2.521	76.601
Oficial/a Costura de 3. ^a	1,10	2.316	70.432
Ayudante de 1. ^a	1,20	2.451	74.544
Ayudante de 2. ^a	1,10	2.316	70.432
Subayudante	1,00	2.181	66.313
Sección de Acabados:			
Operario/a Acabador/a C	1,10	2.316	70.432
Operario/a Acabador/a D	1,05	2.247	68.383
Aprendices:			
Aprendiz/a de primer año	0,71	1.547	—
Aprendiz/a de segundo año	0,80	1.745	—
Aprendiz/a de tercer año	1,00	2.181	66.313

Tablas salariales para el año 1996

Coficiente	Retribución diaria — Pesetas	Retribución mensual — Pesetas
0,71	1.547	—
0,80	1.745	—
1,00	2.181	66.313
1,05	2.247	68.383
1,10	2.316	70.432
1,15	2.381	72.496
1,20	2.451	74.544
1,25	2.521	76.601
1,30	2.583	78.660
1,35	2.655	80.727
1,40	2.721	82.776
1,45	2.787	84.842
1,50	2.908	86.901
1,55	2.923	88.958

Coficiente	Retribución diaria — Pesetas	Retribución mensual — Pesetas
1,60	2.991	91.005
1,65	3.043	93.072
1,70	3.127	95.121
1,75	3.194	97.477
1,80	3.262	99.252
1,85	3.329	101.117
1,90	3.399	103.372
1,95	3.467	105.427
2,00	3.531	107.488
2,05	3.601	109.537
2,10	3.659	111.565
2,15	3.735	113.661
2,20	3.807	115.657
2,25	3.874	117.781
2,30	3.911	121.237
2,35	4.009	121.887
2,40	4.074	123.959
2,45	4.147	126.016
2,50	4.208	128.063
2,55	4.277	130.121
2,60	4.347	132.725
2,65	4.423	134.248
2,70	4.484	136.076
2,75	4.550	138.359
2,80	4.614	140.413
2,85	4.684	142.476
2,90	4.754	144.546
2,95	4.821	146.593
3,00	4.886	148.655
3,05	4.955	150.708
3,10	5.008	152.755
3,15	5.092	154.835
3,20	5.161	156.886

20366 RESOLUCIÓN de 29 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de ratificación del Sector de la Industria de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares al Acuerdo Interconfederal relativo a la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

Visto el contenido del Acuerdo de ratificación del Sector de la Industria de la Marroquinería, Cueros Repujados y Similares al Acuerdo Interconfederal relativo a la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), que fue suscrito el día 29 de mayo de 1996, de una parte, por la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC. OO. (FITEQA-CC. OO.) y la Federación de Industrias Afines de UGT (FIA-UGT), y de otra por la Asociación Empresarial de Fabricantes de Marroquinería, Artículos de Viaje e Industrias Conexas (ASEMAVI), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto-legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

Madrid, 29 de agosto de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO SOBRE APLICACIÓN A LA INDUSTRIA DE MARROQUINERÍA, CUEROS REPUJADOS Y SIMILARES, DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL RELATIVO A LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES (ASEC)

Reunidos los representantes de las organizaciones sindicales Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC. OO. (FITE-