

6. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de la autoridad o la falta de respeto y consideración a trabajadores y trabajadoras de la empresa.

7. La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre trabajadores o trabajadoras de la empresa.

8. La introducción y consumo de estupefacientes.

Estos supuestos, en el caso de que sean ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica, y aquellos que se ejercieran sobre personas con contratos temporales, se considerarán, además de falta muy grave, como abuso de la autoridad.

#### Artículo 17. *Prescripción de las faltas.*

La prescripción de las faltas cometidas por los trabajadores dependen de la gravedad de la misma:

Faltas leves: Prescribirán a los diez días.

Faltas graves: Prescribirán a los veinte días.

Faltas muy graves: Prescribirán a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

#### Artículo 18. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso son:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once a cincuenta días o despido.

**16462** *RESOLUCIÓN de 12 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el sector de Sastrería, Modistería, Camisería y demás actividades afines a la medida.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el sector de Sastrería, Modistería, Camisería y demás actividades afines a la medida (código de Convenio número 9904575), que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 1999, de una parte, por la Federación Nacional de Gremios de Maestros Sastres y Modistos, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales FITEQA-CCOO y FIA-UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 12 de julio de 1999.—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 su personal.

#### 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 1999 y finalizará el día 31 de diciembre de 1999. Mantendrán su vigencia los contenidos del articulado del presente Convenio, hasta que se alcancen acuerdos que los sustituyan.

No obstante, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a desarrollar, durante el año 1999, a ser posible antes del día 31 de diciembre, dicha negociación, se realizará en base a la adaptación de los contenidos del presente texto del Convenio Colectivo al texto general del Convenio de la Industria Textil y de la Confección para que, a la fecha indicada, se produzca la plena incorporación del sector de la Sastrería, Modistería, Camisería y demás actividades afines a la medida en el cuerpo del Convenio Sectorial de la Industria Textil-Confección.

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, superen el nivel total de éstos. 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 incluyen:

- 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 el personal afectado 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 84.000 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 representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, con 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 todo el personal afectado por el mismo una jornada laboral anual de mil setecientos noventa y cuatro horas.

Dentro del concepto trabajo efectivo se entenderán 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 representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, 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 mencionado apartado. Esta cuestión sólo y exclusivamente podrá ser aplicada en aquellos talleres donde el número de trabajadores no sea superior a 10.

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/a 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 la 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 éste no fuese renovado o prorrogado.

Artículo 11. *Licencias y permisos.*

A) Estudios.—Las empresas que tengan a su servicio personal que realice estudios para la obtención de un título para el perfeccionamiento profesional de las actividades de este Convenio otorgarán a los mismos, con derecho a retribución, las licencias necesarias para que puedan concurrir a los exámenes. Con la misma finalidad se autorizará, a dicho per-

sonal, para que puedan cambiar la 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/as, 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/a o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a 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 o hija.

5. Un día para la boda de un hermano o hermana, sin retribución.

6. Los trabajadores, hombres o mujeres, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad; todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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. Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a dieciséis horas anuales para visitas médicas. Dichas horas (dieciséis), serán retribuidas por la empresa, al 50 por 100. Comprende visitas al Médico de 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/paternidad, 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 persona 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 el Real Decreto 1/1995, de 24 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 legales del personal en la empresa harán constar expresamente su acuerdo con dicha suspensión en el expe-

diente o expedientes que se tramiten ante la autoridad laboral, en cuyo caso la empresa complementará a los afectados por esta medida 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. *Incremento salarial y cláusula de revisión para el año 1999.*

Las tablas salariales para el año 1999 son las que se recogen en los anexos del presente Convenio Colectivo y que son el resultado de aplicar un incremento del 2,22 por 100 sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 1998.

Dicho incremento del 2,22 por 100 será aplicable con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 1999.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al 31 de diciembre de 1999 un incremento superior al 1,8 por 100 respecto a la cifra de dicho IPC al 31 de diciembre de 1998, se efectuará una revisión salarial 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 2000 y para llevarla a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 1998.

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 1999, se abonarán en el plazo de un mes, 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 todas las personas afectadas por el presente Convenio Colectivo.

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 al personal afectado por este Convenio Colectivo, cuyo índice de absentismo por cualquier causa no rebase el 8 por 100 mensual, y se abonará por mensualidades vencidas.

Artículo 19. *Aprendices.*

Queda establecido en este Convenio el siguiente coeficiente para la categoría de aprendiz/a:

Aprendiz/a: Coeficiente 1,00.

Artículo 20. *Categorías profesionales.*

Se estipulan las recogidas en la derogada Ordenanza Laboral de la Industria Textil (nomenclátor de categorías, anexo 1), y anteriores Convenios y en el anexo correspondiente del presente Convenio; no obstante las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en el plazo de tres meses, a contar desde la fecha de la firma del presente, se comprometen a alcanzar un acuerdo de sustitución del antiguo sistema de clasificación profesional, por un nuevo nomenclátor de categorías y grupos profesionales al objeto de su incorporación al texto del Convenio en la fecha que ambas partes determinen, así como estimar necesario el que dicho nuevo nomenclátor recoja fielmente la profesionalidad de las personas que trabajan en este sector lo más fielmente posible.

A tales efectos, la representación sindical, en el próximo mes de junio de 1999, presentará, a la representación empresarial, una propuesta de nuevo nomenclátor, al objeto de situar la actual estructura de clasificación profesional-categorías, en grupos profesionales; del mismo modo sobre el necesario tratamiento salarial de cada uno de los mencionados grupos.

Artículo 21. *Aclaración de definición de categoría.*

Ambas partes consideran necesario aclarar la definición prevista en el nomenclátor de profesiones y oficios de la derogada Ordenanza Laboral Textil para el Oficial de Sastrería de primera (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, del 20 de agosto, las empresas podrán pactar la sustitución de los trabajadores/as de sesenta y cuatro años por otro trabajador/a 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 Alcalde Muñoz, número 30, 04004 Almería.

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, segunda planta, 28002 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/as afiliados/as 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 mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que 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/as incluidos en su ámbito de aplicación la cantidad equivalente al 10 por 100 del incremento salarial correspondiente a una mensualidad, por cada trabajador/a, 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 Hispano Americano, sucursal urbana 1459 (Madrid). Cuenta corriente 1.367-2.

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

La cantidad resultante se distribuirá entre las organizaciones sindicales que han participado en la negociación del Convenio, en proporción al número de representantes en la Comisión Negociadora, 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/a de centro de trabajo dentro de la misma localidad o encargarle otro trabajo distinto al suyo habitual, tendrá derecho a hacerlo, y el trabajador/a 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 incapacidad temporal (IT), maternidad o accidente laboral, las empresas abonarán a los afectados 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 para la formación 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, sólo 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 la 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.

Sólo y exclusivamente se podrán utilizar los servicios de las empresas de trabajo temporal (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 legales del personal 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, entendiendo que debe ser considerada como un instrumento efectivo que consiga lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones del personal y los requerimientos del mercado de trabajo.

Potenciar la Formación Profesional se consigue, de una parte, una promoción social del trabajador/a (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; al objeto de proceder al desarrollo de lo anteriormente estipulado, las partes firmantes del presente Convenio

Colectivo se adhieren, sin condicionamiento alguno, al II Acuerdo para la Formación Continua del Sector Textil y de la Confección.

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

#### Sastrería, modistería, camisería y demás actividades afines a la medida

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 1999

Categoría	Coficiente	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas
<i>Camisería a la medida</i>			
Sección Corte:			
Cortador/a de primera .....	2,10	3.929	119.815
Cortador/a de segunda .....	1,80	3.503	106.592
Sección de Confección:			
Operario/a de Confección de primera .....	1,50	3.124	93.327
Operario/a de Confección de segunda .....	1,30	2.774	84.477
Operario/a de Confección de tercera .....	1,10	2.487	75.640
Sección de Acabados:			
Planchado a mano y plegado .....	1,35	2.851	86.697
Operario/a acabador/a C .....	1,10	2.487	75.640
<i>Sastrería a la medida</i>			
Sección Corte:			
Cortador/a de primera .....	2,70	4.816	146.139
Cortador/a de segunda .....	2,20	4.089	124.210
Oficial/a auxiliar de Cortador/a .....	2,00	3.792	115.437
Ayudante de primera auxiliar de Cortador .....	1,60	3.213	97.735
Ayudante de segunda auxiliar de Cortador .....	1,40	2.922	88.897
Sección de Confección:			
Oficial/a Sastrería de primera .....	1,75	3.431	104.685
Oficial/a Sastrería de segunda .....	1,65	3.268	99.955
Oficial/a Sastrería de tercera .....	1,55	3.139	95.537
Oficial/a de Costura de primera .....	1,55	3.139	95.537
Oficial/a de Costura de segunda .....	1,40	2.922	88.897
Oficial/a de Costura de tercera .....	1,30	2.774	84.477
Oficial/a de pantalones o chalecos .....	1,55	3.139	95.537
Ayudante de primera .....	1,25	2.708	82.266
Ayudante de segunda .....	1,15	2.558	77.857
Sección de Acabados:			
Oficial/a Planchador/a de primera .....	1,75	3.431	104.685
Oficial/a Planchador/a de segunda .....	1,65	3.268	99.955
<i>Modistería a la medida</i>			
Sección Corte:			
Cortador/a de primera .....	2,30	4.200	130.202
Cortador/a de segunda .....	2,00	3.792	115.437
Oficial/a auxiliar de Cortador/a .....	1,80	3.503	106.592
Ayudante de primera aux de Cortador/a .....	1,45	2.993	91.117
Ayudante de segunda aux de Cortador/a .....	1,25	2.708	82.266

Categoría	Coficiente	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas
Sección de Confección:			
Oficial/a Modistería de primera .....	1,70	3.358	102.155
Oficial/a Modistería de segunda .....	1,65	3.268	99.955
Oficial/a Costurero/a .....	1,25	2.708	82.266
Oficial/a de Costura de tercera .....	1,10	2.487	75.640
Ayudante/a de primera .....	1,20	2.632	80.057
Ayudante/a de segunda .....	1,10	2.487	75.640
Subayudante/a .....	1,00	2.343	71.217
Sección de Acabados:			
Operario/a acabador/a C .....	1,10	2.487	75.640
Operario/a acabador/a D .....	1,05	2.412	73.440
<i>Comunes a todas las actividades</i>			
Aprendices/as:			
Aprendiz/a .....	1,00	2.343	71.217

Coficiente	Retribución diaria — Pesetas	Retribución mensual — Pesetas
0,71	1.661	0
0,80	1.873	0
1,00	2.343	71.217
1,05	2.412	73.440
1,10	2.487	75.640
1,15	2.558	77.857
1,20	2.632	80.057
1,25	2.708	82.266
1,30	2.774	84.477
1,35	2.851	86.697
1,40	2.922	88.897
1,45	2.993	91.117
1,50	3.124	93.327
1,55	3.139	95.537
1,60	3.213	97.735
1,65	3.268	99.955
1,70	3.358	102.155
1,75	3.431	104.685
1,80	3.503	106.592
1,85	3.576	108.594
1,90	3.650	111.016
1,95	3.723	113.223
2,00	3.792	115.437
2,05	3.868	117.637
2,10	3.929	119.815
2,15	4.011	122.066
2,20	4.089	124.210
2,25	4.159	126.490
2,30	4.200	130.202
2,35	4.306	130.900
2,40	4.374	133.125
2,45	4.454	135.334
2,50	4.519	137.533
2,55	4.593	139.743
2,60	4.668	142.540
2,65	4.750	144.175
2,70	4.816	146.139
2,75	4.886	148.590
2,80	4.995	150.797
2,85	5.030	153.011
2,90	5.106	155.234
2,95	5.177	157.433
3,00	5.247	159.648
3,05	5.322	161.852
3,10	5.378	164.051
3,15	5.467	166.285
3,20	5.542	168.078