

BOLETÍN OFICIAL



DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

BUTLLETÍ OFICIAL PROVÍNCIA D'ALACANT

edita excma. diputación provincial - alicante
miércoles, 11 de julio de 2001

edita excma. diputació provincial - alacant
dimecres, 11 de juliol de 2001

NÚMERO EXTRAORDINARIO

ANUNCIOS OFICIALES

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO ALICANTE

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de ámbito provincial de Industrias de Marroquinería y Similares. Código Convenio 030002-5.

Visto el texto articulado del convenio colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo con fecha de hoy, suscrito por las representaciones de la Asociación Autónoma de Empresarios de Marroquinería y Similares de la provincial de Alicante, y de las C.S. Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos.

Esta Dirección Territorial de Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 23 de mayo de 2001.

El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Ramón Rocamora Jover.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA DE MARROQUINERÍA Y SIMILARES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por los representantes legales de la Asociación Provincial de Empresarios de Marroquinería y Similares de Alicante y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., que reuniendo las condicio-

nes de legitimación establecidas en los artículos 87 y 88 del R.D. Legislativo 1/95, se reconocieron como interlocutores válidos para la negociación del convenio.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente convenio será de aplicación obligatoria a todos los centros de trabajo ubicados en la provincia de Alicante

ARTÍCULO 3.-ÁMBITO FUNCIONAL.

El convenio regula las relaciones de trabajo de las industrias de marroquinería y similares.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO PERSONAL.

El convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicio en las industrias de marroquinería y similares indicadas en el artículo anterior, salvo que la relación jurídico-laboral tenga un tratamiento específico objeto de otra regulación legal.

ARTÍCULO 5.- ÁMBITO TEMPORAL: VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien los efectos económicos del mismo tendrán carácter retroactivo desde el día 1 de Enero de 2001. La duración del convenio será hasta el 31 de diciembre del 2.003.

ARTÍCULO 6.- DENUNCIA.

La denuncia del convenio, a efectos de revisión, deberá de realizarse por cualquiera de las partes con una antelación máxima de 3 meses y mínima de 1 mes a la fecha de vencimiento del convenio, conforme a Ley. Si se desiste de la denuncia del convenio, o si una vez denunciado la desaparición de una de las partes hiciera imposible la negociación de un nuevo convenio, éste será prorrogado por periodos de un año. Llevando aparejada dicha prórroga el incremento del índice de Precios al Consumo de los últimos doce meses mas un punto.

ARTÍCULO 7.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

ARTÍCULO 8.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

La diferencia de salario de este convenio y el salario del convenio anterior, por su condición de aumento mínimo, no podrá ser absorbida ni compensada con las que anteriormente se hubieran establecido por imperativo legal, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales e incentivos.



ARTÍCULO 9.- GARANTÍA «AD PERSONAM»

La situación económica personal, referida a cada trabajador será mantenida si es superior a la que resulte de aplicar las normas del presente convenio, con respeto al principio regulador de la condición más beneficiosa.

ARTÍCULO 10.- COMISIÓN PARITARIA DE CONTROL Y APLICACIÓN.

Se establece una comisión compuesta por 8 miembros y el Presidente, 4 de los citados miembros lo serán en representación de las centrales sindicales. Siendo 2 de UGT. y 2 de CHA., los otros 4 miembros serán representantes de la Asociación de Empresarios. Los acuerdos serán unánimes. En todo caso, los miembros de esta Comisión deberán designarse entre los que hayan sido de la Comisión Negociadora del Convenio. Ambas partes podrán ser asistidas por asesores. El plazo para resolver será de 7 días. Actuará como Presidente el del propio convenio o el que las partes designen, que convocará a solicitud de alguna de ellas.

ARTÍCULO 11.- FUNCIONES: SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Las funciones serán: Por una parte la interpretación, control y seguimiento de este Convenio Colectivo, así como la adecuación de la normativa y clasificación de los distintos articulados. Por otra parte actuará como procedimiento de solución de los conflictos que se puedan plantear en materia como: Acuerdos colectivos, normas laborales, anuncios de convocatoria de huelga, modificación de condiciones de trabajo, clasificación de personal. Derechos sindicales, igualdad de oportunidades, reclamaciones de cantidad, vacaciones, jornadas, horas extraordinarias, etc. ; y cuantas puedan surgir semejantes a las anteriores que puedan provocar disfunción en la buena marcha de las relaciones de trabajo en la empresa, pudiéndose establecer en su caso fórmulas de arbitraje externo de la empresa, si así fuera solicitada por alguna de las partes en conflicto y aceptada por la otra por unanimidad. En los casos de conflictos. la Comisión se reunirá a instancia de alguna de las partes, de forma inmediata. una vez anunciado el Conflicto con constancia escrita si el conflicto se refiere a convocatoria de huelga, a este período de anuncio le será de aplicación lo establecido en el artículo 6.5 del R.D.L. 17/1977. de 4 de Marzo, adoptando el acuerdo en el plazo de 3 días hábiles. La convocatoria de huelga no podrá realizarse antes de que la Comisión se haya manifestado sobre el motivo que haya ocasionado el conflicto, o transcurrido el plazo de 3 días hábiles sin que haya recibido pronunciamiento.

ARTÍCULO 12.- PROCEDIMIENTO.

Los acuerdos en la resolución de conflictos, se adoptarán por unanimidad de los miembros. La parte convocante no podrá utilizar motivos diferentes a los planteados al inicio del procedimiento que ocasionó la convocatoria de la reunión de la Comisión. Todas las convocatorias se realizarán salvo los casos contemplados anteriormente, con 3 días hábiles de antelación, adjuntando el orden del día y la documentación pertinente al mismo. En caso de no conseguir consenso en la Comisión se estará a lo dispuesto en el presente artículo y en su defecto a la legalidad vigente.

ARTÍCULO 13.-CLÁUSULA DE NO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL.

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

Para acogerse a dicha inaplicabilidad la Empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores en el plazo máximo de 30 días desde la publicación del Convenio en el B.O.P. De no existir representantes de los trabajadores la empresa formulará directamente la petición a la Comisión Paritaria, acompañando en todo caso la siguiente documentación:

- a) Memoria justificativa de la solicitud y plan de viabilidad.
- b) Documentación que acredite la causa invocada entre la que necesariamente figurará la presentada por la empresa

ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, Registro Mercantil, etc.) referida a los dos últimos ejercicios.

c) Propuesta Salarial y posible pacto de recuperación.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de 15 días que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la empresa, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio o árbitro designado de común acuerdo, que será competente para resolver en definitiva y en su caso fijar las condiciones salariales alternativas. Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa, los alcanzados por la comisión Paritaria y los laudos arbitrales serán irrecurribles y ejecutivos.

CAPITULO II**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****ARTÍCULO 14.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, que será responsable de su uso ante el Estado.

Sin merina de la autoridad que corresponda a la empresa o a sus representantes legales, los representantes sindicales y los trabajadores serán, en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, oídos.

14. 1.- Sistemas de trabajo e incentivos no medidos o por unidad de obra. En las empresas que no tengan implantado un sistema de tiempo, científicamente medido y se trabaje a incentivo no medido o por unidad de obra, para establecer en este caso cual debe ser el rendimiento mínimo, se aplicará para su cálculo la siguiente fórmula: $R.N. = R.O. \times 100 : 140$. Es decir, el rendimiento normal o mínimo (R.N. es igual al rendimiento óptimo multiplicado por 100 y dividido entre 140).

R.N. es igual al rendimiento normal o mínimo.

R.O. es igual al rendimiento óptimo, siendo este el resultado de promediar los rendimientos obtenidos en las últimas 6 semanas trabajadas a incentivos no medidos oportunidad de obra. El trabajador, en la obtención del rendimiento normal gozará de un margen de garantía del 5 por ciento.

1.- El rendimiento normal o mínimo obtenido, será de aplicación siempre que las condiciones de trabajo, de material, combinación de colores, modelaje y herramientas, sean iguales que los utilizados para la obtención del cálculo de rendimiento óptimo. Cuando por causa no imputable al trabajador, este no alcanzase el rendimiento mínimo, la empresa no podrá exigirselo. La empresa vendrá obligada a demostrar objetivamente la necesidad de aplicación de este sistema a la parte interesada. Este sistema no será de aplicación a las empresas y trabajadores que tengan establecido un sistema científico de tiempos medios.

2.- El rendimiento normal o mínimo se acordara entre empresa y trabajador, con la intervención del Comité de Empresa o Delegado de Personal, en plazo máximo de 8 días. En caso de no haber acuerdo, ambas partes quedarán sometidas al arbitraje de la Comisión Paritaria que deberá reunirse en el plazo de 3 días, a la que podrán asistir las partes interesadas. En caso de no acuerdo por parte de la Comisión Paritaria será el Presidente de la misma quien arbitraré la solución al problema planteado.

14.2.- Sistemas de trabajo a incentivos medios.

A.- La organización del trabajo comprende los puntos que se enumeran a continuación, de forma meramente enunciativa:

1º- La exigencia de la actividad normal y consecuentemente el rendimiento mínimo establecido.

2º- La adjudicación de las máquinas o de la tarea necesaria para el desarrollo de la actividad del trabajador.

3º- La fijación de los índice de desperdicio y calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.

4º- La vigencia sobre la atención y limpieza de la maquinaria que se hará dentro de la jornada laboral, establecida en la Ordenanza o convenios colectivos.

5º- La movilidad o redistribución del personal con arreglo a las necesidades de la organización o producción, respetando el salario profesional alcanzado, sin perjuicio de su formación profesional y del tiempo necesario de adaptación.

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

a) Durante el período de adaptación, cuando este sea necesario, se respetará al trabajador trasladado el salario profesional más los incentivos que pudiera seguir percibiendo en su anterior puesto de trabajo.

b) Durante el plazo de 3 meses. Contados a partir de la fecha de finalización del período de adaptación, cuando este proceda, se respetarán al trabajador las tarifas de incentivo de procedencia, cuando dichas tarifas sean superiores a las fijadas en su nuevo puesto de trabajo.

6º- La implantación de un sistema de remuneración por incentivo, si se aplicara solo a una o varias secciones, también será de aplicación para aquellas otras que experimenten como consecuencia un aumento de carga de trabajo por encima de la actividad normal.

Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, se establecerá obligatoriamente un procedimiento de valoración indirecta para la aplicación de este incentivo personal, siempre que su actividad sea superior a la habitual, consistente en el resultado proporcionado de los incentivos equivalentes a su categoría profesional.

7º- Efectuar durante el período de organización de trabajo las modificaciones en los métodos del mismo, tarifas, distribución personal, cambios de funciones y valoraciones de las máquinas y de los materiales que facilitan el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate.

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

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

8º- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

9º- El mantenimiento de la organización del trabajo que se proroga, aún en el caso de disconformidad de los trabajadores a través de la representación sindical, en espera de la resolución que dicte la autoridad laboral, sin que puedan imponerse sanciones por este motivo antes de la citada resolución. No se considerará sanción el adecuar las percepciones a los rendimientos y siempre a resultados de lo que en su día se dicte. Las empresas adoptarán una fórmula clara y sencilla del cálculo de la retribución para que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla. B.-El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización de trabajo son los siguientes:

1.- Comunicar a la representación sindical de los trabajadores de la empresa la decisión de modificar en forma sustancial la organización del trabajo, con atención suficiente a su aplicación. Esta comunicación surtirá efecto para la totalidad de la empresa.

2.- La experimentación de las nuevas tarifas tendrá un plazo máximo de 13 semanas. 3.- Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado y por escrito de la representación sindical de los trabajadores de la empresa los cuales podrán ser asistidos por sus técnicos. 4.- Los trabajadores en el plazo de 10 días, podrán recurrir ante la Dirección Territorial de Trabajo competente contra la resolución de la empresa, la que remitirá a aquella el expediente completo para la resolución que proceda.

5.- Informar obligatoriamente a cada trabajador de la especificación de las tareas asignadas a su puesto de trabajo, así como la tarifa aplicable, teniendo a disposición del personal, en todo momento, las tarifas aprobadas.

6.- Igual procedimiento se aplicará en los casos de revisión de tarifas o métodos operativos que signifiquen modificación en estas.

7.- Todos los estudios de cronometraje y valoraciones de puestos de trabajo deberán ser realizados por personal titular o técnico en la materia.

C.- La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones: Actividad normal en el trabajo es aquella que desarrolla un operario medio, consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, sin excesiva fatiga física y mental, sin él estímulo de una remuneración con incentivo y bajo una dirección competente.

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

Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un operario, sin perjuicio de su vida profesional.

Corresponde a los anteriores sistemas de medición con los índices 80, 100 y 140. Las tarifas de incentivos podrán ser revisadas cuando alcancen actividades superiores al 40 por ciento de la actividad normal. Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa un operario medio a tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.

Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa un operario a tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.

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

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

Tiempo de máquina es el que emplea una máquina en producir una cantidad de faena en unas condiciones técnicas determinadas.

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

Trabajo libre es aquel que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operativo.

A efectos de remuneración los tiempos de espera del trabajador debido a cualquiera de las anteriores limitaciones, serán abonadas como si se trabajasen a actividad normal. En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el tiempo de máquina incrementado a la cantidad de trabajo a máquina parada realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias de máquinas o equipos. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y a lo establecido en los convenios y resoluciones de la O.I.T., ratificados y en vigor en España.

ARTÍCULO 15.- ESTABLECIMIENTO DE RENDIMIENTOS MÍNIMOS.

Las empresas y los representantes de los trabajadores, en el plazo de un mes desde la firma del convenio, establecerán de mutuo acuerdo los rendimientos mínimos de cada empresa. Caso de no llegar al acuerdo, se fijarán, por las empresas los citados rendimientos mínimos, acompañados del informe de los representantes de los trabajadores para cuya celebración podrán ser asistidos por los técnicos de sus centrales, se remitirán a la autoridad laboral, a fin de que por los técnicos oficiales se analice la cuestión e intente la mediación y en el supuesto de no alcanzarse la conformidad se arbitre la solución. Las empresas que cuenten con un sistema de trabajos científicamente medidos, y se apliquen a la totalidad de la misma o parte de ella, incrementarán el precio de punto prima ordinario, en un 25%, como mínimo, a partir del mismo momento en que el trabajador supere el rendimiento mínimo y siempre que el trabajador esté sujeto en su actividad al precitado sistema de tiempos medidos. Las empresas que vinieran abonando ya los incrementos de esta naturaleza de cuantía igual o superior a la establecida en párrafo superior, no se verán afectadas por esta cláusula.

CAPÍTULO III.

RÉGIMEN DE PERSONAL Y CONTRATACIÓN.

ARTÍCULO 16.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

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

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

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

El personal ocupado en las industrias afectadas por el presente Convenio se clasificará en los siguientes grupos generales.

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.

b) Personal Técnico.- Se considerarán técnicos quienes, en posesión de título superior, de grado medio, diplomas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional, o los que careciendo de título, con una preparación acreditada por la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones descritas como propias del personal técnico en el Nomenclátor a que este Convenio se remite.

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 le son encomendados y que figuran como tal en su respectivo Nomenclátor.

d) Personal obrero. - Se considera personal obrero él, que bajo la dirección del personal directivo o técnico, realiza los distintos trabajos y labores propias del proceso de producción que le son encomendadas a los que, sin participar directamente en éste, realizan trabajos específicos de su oficio, y que figuran como tal en su respectivo Nomenclátor.

e) Personal subalterno.- Se considera personal subalterno el que sin estar incluido en los grupos anteriores está definido como tal en su respectivo Nomenclátor. f) Aprendices y aspirantes.- Son aprendices los trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que, no teniendo la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas, son contratados para la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Los aspirantes de organización y los aspirantes de administrativo tendrán la consideración de aprendices.

Hasta tanto no se apruebe el Nomenclátor correspondiente a las actividades que comprende el presente convenio, seguirán en vigor las definiciones de categorías profesionales que figuraban en la anterior Ordenanza, y todo ello con carácter provisional.

Las empresas dedicarán especial atención a aquellas peticiones que, en relación con su categoría, le sean formuladas por los trabajadores que ostenten la categoría de especialistas y consideren que les corresponde una mejor clasificación.

No obstante lo antes dispuesto, la Comisión negociadora del Convenio se reunirá en la primera quincena del mes de junio de 2001 al objeto de iniciar el estudio de la nueva clasificación profesional, a fin de su posible incorporación al Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 17.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA SEGÚN SU CONTRATO DE TRABAJO.

A.- De duración indefinida.

1.- Fijos, a jornada anual completa.

Son quienes, con contrato escrito o sin él, y tras el periodo de prueba, pasan a formar parte por tiempo indefinido de la plantilla de la empresa a jornada anual completa.

2.- Fijos discontinuos.

Son los contratados, mediante contrato escrito y por tiempo indefinido, para realizar tareas fijas, dentro de la actividad normal de la empresa, durante los periodos de actividad con inicio y duración inciertos, y que no completan la jornada anual.

2.1.- Estas situaciones se producen en las empresas que realizan su producción sobre pedidos en firme—y no para stock—, por los desplazamientos irregulares de éstos, en función de los cambios de la climatología y de la moda.

En las empresas de artículos de moda, puede afectar a todo el personal de fabricación. Siendo habitual que la producción de marroquinería se acumule en los periodos previos iniciales de dos temporadas al año, en los contratos se especificará el mes de comienzo de cada uno de los periodos o del periodo único, si la empresa produce artículos para una sola temporada.

Si el último día de ese mes el trabajador no hubiera recibido notificación de ingreso, podrá reclamar en procedimiento de despido.

En caso de que el trabajador no acuda al llamamiento, sin causa justificada, se producirá la baja automática, extinguiéndose el contrato a todos los efectos.

El llamamiento de trabajadores se producirá con una antelación mínima de una semana a la fecha de comienzo de actividad. Los Jefes de Sección o encargados podrán tener llamamiento previo, por razones de organización.

Habida cuenta de la globalización del sector y de los cambios no previsibles de la demanda internacional, el límite máximo de jornada anual de los contratos fijos-discontinuos se establece en 1.620 horas, por año natural.

2.2.- La conversión de un contrato de trabajo a tiempo parcial en uno fijo-discontinuo tendrá carácter voluntario para el trabajador. No obstante, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en uno de trabajo fijo-discontinuo.

La preferencia de acceso a los puestos de trabajo fijo-discontinuo seguirá este orden:

a.- Los trabajadores fijos de la misma sección.

b.- Los trabajadores fijos de otra sección.

c.- Los trabajadores eventuales.

Y dentro de cada grupo, según la antigüedad en la empresa.

3.- Fijos a tiempo parcial.

Son los contratados, por escrito y con duración indefinida, para realizar tareas fijas en la actividad normal de la empresa, con duración diaria, semanal o mensual, inferior a la de la jornada habitual.

B.- De duración determinada.

1.- De interinidad.

Son los que se celebran para sustituir a otro trabajador, por ausencia, enfermedad, servicio militar, etc., causando baja definitiva al reincorporarse el trabajador sustituido, cuyo nombre figurará en el contrato de interinidad, así como la causa de sustitución.

2.- Eventuales por circunstancias de la producción.

Son los concertados para atender necesidades productivas, trabajos nuevos o extraordinarios superiores a los normales.

2.1.- Atendiendo las características y circunstancias temporales y estacionales en la actividad del sector y de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 2720/1998, los contratos que se celebren para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas de exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de ocho meses, continuos o alternos, dentro de un periodo de doce meses.

En ningún caso un mismo puesto de trabajo podrá ser cubierto por personal eventual durante más de ocho meses en el periodo de un año.

2.2.- Este personal al finalizar su contrato, de no pasar a formar parte de la plantilla, percibirá una cantidad equivalente al 10 por ciento del total de su salario y demás emolumentos devengados durante el tiempo de duración del contrato.

2.3.- Cuando el personal eventual supere el 50 por ciento de la plantilla, las empresas no tendrán derecho a aplicar la flexibilidad de jornada del artículo 22 del Convenio.

3.- Para obra o servicio determinado.

A efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del E.T. y artículo 2 del Real Decreto 2720/1998, se identifican como

trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas del sector, a efectos de poder ser cubiertos con esta modalidad contractual, los siguientes:

a.- La ejecución, en un periodo máximo de un año, de aquellos pedidos que supongan la apertura de nuevos mercados internacionales y/o una nueva línea de producto que hasta entonces no hubiese sido abordada por esa empresa.

b.- La ejecución, en un periodo máximo de seis meses, de aquellos artículos que impliquen una innovación tecnológica o de producto, dentro de la actividad habitual de la empresa.

c.- La ejecución, en un periodo máximo de tres meses, de aquellos trabajos que con carácter excepcional, entendiéndose por tales y los que no sean habituales dentro de la actividad productiva regular de la empresa, hayan de ser atendidos en una temporada o momento determinado.

4.- De formación o aprendizaje.

El contrato de formación o aprendizaje tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado y se regirá por las siguientes reglas.

a.- Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas.

b.- La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

c.- La retribución del aprendiz, y para el 100 por cien de jornada de trabajo efectivo, será, durante el primer año de vigencia del contrato, del 80 por ciento del salario asignado al especialista y ayudante, y durante el resto de vigencia del contrato del 90 por ciento del indicado salario.

d.- Los tiempos dedicados a formación teórica deberán alternarse con los de trabajo efectivo o concentrarse en periodos completos, sin que el tiempo global correspondiente a la formación pueda ser inferior a un 15 por ciento de la jornada máxima prevista en este Convenio.

Cuando el aprendiz no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato complementar dicha educación.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa estará relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del aprendizaje.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el aprendiz acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del aprendizaje.

e.- La formación teórica podrá impartirse:

- En el centro de formación profesional de la empresa.
- En los centros de formación creados por las empresas, por las organizaciones empresariales o sindicales o por estas organizaciones de forma mancomunada.

- En los centros públicos de formación o centros privados acreditados por la Administración Laboral o Educativa.

- Centros de enseñanza a distancia acreditados por las Administraciones Educativas o Laborales.

f.- La acciones de formación previstas en los apartados anteriores serán financiadas con cargo al acuerdo tripartito de formación continua de los trabajadores ocupados.

5.- Otros contratos de duración determinada.

En los demás casos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

El resto de modalidades de contratación de duración determinada no previstas en el presente artículo llevarán aparejada a su finalización, de no pasar el contratado a formar parte de la plantilla, una indemnización equivalente a un día y medio de salario de Convenio por mes trabajado.

ARTÍCULO 18.- PERIODO DE PRUEBA.

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido, siempre que se pacte por escrito, a prueba, cuya duración será: personal directivo y técnico titulado, 6 meses; personal técnico no titulado y personal administrativo, 30 días; personal de oficio y no cualitativo, 15 días.

ARTÍCULO 19.- PLAZOS DE PREAVISO.

1.- El personal que debe causar baja en el servicio de la empresa deberá dar los siguientes preavisos:

a) Personal directivo y técnico, 2 meses.

b) Resto del personal, 15 días.

2.- El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará una sanción equivalente a los días de retraso de la comunicación, pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la empresa debe abonar al productor en conceptos de finiquito.

ARTÍCULO 20.- TRABAJO A DOMICILIO.

Es contrato de trabajo a domicilio, aquel en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la Oficina de Empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en que se realice la prestación laboral, a fin de poder exigir las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinan.

El trabajador a domicilio tiene derecho a trabajar el mismo número de días que el trabajador de categoría equivalente en el seno de la empresa, debiendo desarrollar el mismo rendimiento normal que esté determinado para este trabajador.

Los trabajadores a domicilio, por la jornada pactada en este convenio, percibirán el salario citado en el mismo a rendimiento normal (salario base), más un 8% de dicho salario en concepto de gastos generales (luz, herramientas, etc.).

No perjudicarán el salario del trabajador la falta de trabajo no imputable al mismo. En este caso únicamente dejará de percibir el 8% que se fija en concepto de gastos, durante los días que carezca de trabajo. Los gastos por varios, se abonarán por las empresas previa justificación de los trabajadores.

ARTÍCULO 21.- JUBILACIÓN ANTICIPADA.

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 2 del Real Decreto 1.994/85, de 17 de julio (B.O.E. del 20 de julio de 1.985), las partes aceptan expresamente la posibilidad y normativa aplicable contenida en dicho Real Decreto en relación con la anticipación de edad de jubilación como medida de fomento de empleo.

CAPITULO IV

JORNADA, HORARIO Y VACACIONES

ARTÍCULO 22.- JORNADA LABORAL.-

La jornada anual para el año 2001 será de 1.788 horas, para el año 2002 será de 1.784 horas y para el año 2003 será de 1.780 horas.

El cuadro de las 24 horas anuales referidas en el anterior Convenio se seguirá realizando con el disfrute de tres días retribuidos y no recuperables durante las fiestas patronales de cada localidad o, en su defecto, según el mutuo acuerdo de empresas y trabajadores.

Las reducciones de jornada anual pactadas durante la vigencia de este Convenio deberán disfrutarse en días completos, acumulables preferentemente a los periodos de vacaciones pactados en la empresa o, en su defecto, según el mutuo acuerdo de empresa y trabajadores.

Dadas las características que concurren en éste sector, al haber unas temporadas de mayor acumulación de trabajo y otras de más escasez, las empresas tendrán la facultad de flexibilizar la jornada en periodo semanal durante 60 horas en cada semestre natural al año, respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas, y en su distribución semanal se podrán superar las 40 horas de trabajo en los periodos de acumulación con el límite de 9 horas diarias de lunes a viernes y 45 horas semanales. Las empresas que trabajen normalmente a incentivo durante la acumulación de horas deberán trabajar a incentivos. En las variaciones de jornada, la empresa informará al comité de empresa, o a los Delegados de Personal, los motivos de dicha variación, igualmente cuando así lo soliciten la mayoría de los trabajadores podrá establecerse la jornada continuada durante los meses de julio y agosto. En las semanas de reducción de horario no se podrán realizar horas extraordinarias. El salario semanal, sin incentivos, es invariable durante todo el año. La compensación de las horas de exceso podrá realizarse de mutuo acuerdo.

ARTÍCULO 23.- HORARIO.

En los dos primeros meses del año se establecerá la ordenación de la jornada anual en todos sus conceptos, horario diario, exceso de jornada, etc.

Las cuestiones que se deriven de la distribución de horario de trabajo durante la semana, cuando algún día intermedio sea festivo, podrán ser sometidos a la Comisión Paritaria.

ARTÍCULO 24.- VACACIONES.

El periodo anual de vacaciones tendrá una duración de 30 días naturales, que se disfrutarán de la siguiente manera: 21 días en período de verano, 7 días en el período de Navidad y 2 días a libre negociación. Las fechas de su disfrute se fijarán de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Los periodos así fijados se comunicarán a los trabajadores con dos meses de antelación a la fecha acordada. Las vacaciones serán retribuidas con el salario correspondiente a la actividad normal, incrementado en la cantidad obtenida de promediar los incentivos de producción y las horas extraordinarias devengadas durante las últimas 13 semanas. Los trabajadores en I. T. derivada de enfermedad común, maternidad o accidente laboral, en el período de vacaciones cobrarán de la empresa las diferencias existentes entre el salario regulador del subsidio y éste. Los trabajadores que durante el período reglamentario de vacaciones estuvieran afectados por una I. T. derivada de enfermedad común o accidente, superior a 15 días no perderá el derecho a los días de vacaciones dejados de disfrutar por esa situación.

CAPÍTULO V

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 25.- LICENCIAS.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán faltar al trabajo con derecho a percibir la remuneración establecida para actividad normal, únicamente por algunos de los motivos y durante los periodos de tiempo siguientes:

1.- 15 días naturales en caso de matrimonio, pudiendo el trabajador optar por una ampliación de 5 días de esta licencia sin retribución.

2.- 1 día por traslado de domicilio habitual.

3.- 2 días, que podrán ampliarse hasta 3 cuando el trabajador necesite realizar al efecto un desplazamiento fuera de su localidad de residencia, en los casos de nacimiento de hijo, de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

4.- Por boda de un hijo, 1 día, y por boda de un hermano tendrá derecho a 1 día, pero en este caso sin derecho a percibir retribución.

5.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público, Inexcusable y personal. Cuando conste en una nomina legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborales en un periodo de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el presente convenio.

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

6.- A los trabajadores con cargos sindicales se les concederá hasta el número de días previstos en las disposiciones legales vigentes en la materia, con derecho a la retribución que hubiera de percibir en caso de haber trabajado. La causa y la duración de la licencia será acreditadas por el organismo competente.

7.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a la ausencia del trabajo de una hora, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho a una reducción de la jornada laboral en media hora, con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

8.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado un niño menor de 6 años o disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

9.- La asistencia a clínicas y consultorios médicos durante la jornada laboral, será retribuida con arreglo al salario del convenio, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consultas que permitan salir a ellos fuera de la jornada de trabajo. Bien entendido que el trabajador no podrá hacer uso de este derecho por período superior a 16 horas anuales. Quedan exceptuados de esta limitación y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por prescripción facultativa en que deberán retribuirse a salario convenio las horas justificadas. Asimismo también quedan incluidos en esta limitación los 3 días anuales en la primera baja por enfermedad, que se abonarán al 50 por ciento del salario diario. En todos estos casos las ausencias deberán ser totalmente justificadas.

10.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 26.- EXCEDENCIAS.

1.- Comunes:

a) Podrá solicitarse por uno cualquiera de los cónyuges en el caso de que ambos trabajen, una excedencia de hasta 3 años por cada hijo nacido y vivo a partir de la fecha del parto.

b) El trabajador con antigüedad en la empresa de por lo menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un plazo ni menor de 2 años ni mayor de 5, pudiendo solicitar una nueva excedencia a partir de transcurridos 4 años de la última excedencia.

c) La excedencia se concederá siempre que medien incidencias de carácter familiar, sin que pueda ser superior a 2 años ni inferior a 6 meses.

d) Al contraer matrimonio, la mujer trabajadora tendrá derecho a continuar en la empresas o a quedar en situación de excedencia voluntaria por período no inferior a un año ni superior a 3.

e) Asimismo podrán solicitar su paso a situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

2.- Especiales:

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, que solicitarán en el plazo de 21 días, a contar desde la fecha del alumbramiento, y sus efectos comenzarán a partir del día de la fecha del alta posparto, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

c) En el supuesto de enfermedad grave o accidente de familiar de primer grado de consanguinidad o cónyuge a fin de poder proporcionarles los correspondientes cuidados, siempre que no sea posible su asistencia al trabajo, el trabajador tendrá derecho a una excedencia especial por un máximo de 2 meses. Transcurrido dicho plazo tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en la empresa, en las mismas condiciones que en la fecha de petición de excedencia debiendo de preavisar con 7 días de antelación.

d) Por motivos justificados de estudios, el trabajador podrá solicitar una excedencia no inferior a 6 meses ni superior a 2 años. Transcurrido el plazo solicitado tendrá derecho a reincorporarse a la empresa, en las mismas condiciones que en la fecha de petición de excedencia debiendo de preavisar con 7 días de antelación.

CAPITULO VI

DEL SALARIO Y SUS COMPLEMENTOS.

ARTÍCULO 27.- RETRIBUCIONES.

Las retribuciones pactadas son las que se contienen en las tablas salariales anexas al presente convenio, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2001, que corresponden a la base del año anterior, incrementadas en un 3 %, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Con efectos 1-1-02, se actualizarán los salarios incrementándolos en la cuantía del I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año mas un punto. Con efectos 1-1-2.003, se actualizarán los salarios vigentes incrementándolos en la cuantía del I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año más un punto.

ARTÍCULO 28.- CLÁUSULA DE REVISIÓN:

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo del año 2.001 fuera superior al incremento pactado del 3 por ciento, tendrán que ser revisados los salarios en el exceso y abonarse la diferencia con efectos desde el 1 de enero de 2.001, efectuándose dicha revisión sobre los salarios a 31 de Diciembre de 2.000.

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo del año 2.002 fuera superior al incremento pactado para el indicado ejercicio, tendrán que ser revisados los salarios en el exceso y abonarse la diferencia con efectos desde el 1 de enero de 2.002, efectuándose dicha revisión sobre los salarios a 31 de Diciembre de 2.001.

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo del año 2.003 fuera superior al incremento pactado para el indicado ejercicio, tendrán que ser revisados los salarios en el exceso y abonarse la diferencia con efectos desde el 1 de enero de 2.003, efectuándose dicha revisión sobre los salarios a 31 de Diciembre de 2.002.

ARTÍCULO 29.- SALARIO ANUAL.

A los efectos oportunos, se hace constar expresamente la remuneración anual total de cada una de las categorías profesionales, en función de las horas anuales de trabajo.

ARTÍCULO 30.- PAGO DE SALARIOS.

El cálculo y liquidación del salario será mensual, aún cuando los trabajadores podrán solicitar de la empresa anticipos semanales si así lo desean y por la cuantía que ellos determinen. Dicha cuantía deberá corresponder aproximadamente a la media de las percepciones semanales de los últimos meses y estar de acuerdo con el nivel de actividad.

El pago del salario podrá hacerse, de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores por el sistema de todo incluido. A estos efectos se relaciona la tabla salarial sin todo incluido y la tabla salarial global, todo incluido. (Anexos).

ARTÍCULO 31.- PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.

La participación en los beneficios consistirá en el 10 por ciento del salario base, en cómputo anual, entendiéndose por tales los correspondientes al año natural y a las gratificaciones reglamentarias obligatorias, incrementándose en su caso con el premio de antigüedad.

El pago de esta participación se prorrateará mensualmente a no ser que, entre el empresario y trabajador se acuerde el pago semanal o quincenal.

ARTÍCULO 32.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE NAVIDAD Y JULIO.

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y Julio consistirán, cada una de ellas, en el importe de 30 días a razón del salario base y en su caso antigüedad, respetándose lo establecido para aquellas categorías profesionales que lo tengan superior.

El pago de estas gratificaciones se hará efectivo la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

Los trabajadores que presten el servicio militar o prestación social sustitutoria, tendrán derecho al cobro de la paga extraordinaria de Navidad siempre que llevasen 3 años al servicio de la empresa antes de su incorporación y halan uso del derecho de trabajar durante los permisos que disfrutasen.

ARTÍCULO 33.- PREMIO DE ANTIGÜEDAD.

Desaparecido con efectos de 1 de enero de 1998 el complemento salarial personal por continuidad en la empresa, denominado premio de antigüedad, los derechos adquiridos al 31-12-97 subsistirán como garantía personal de los trabajadores, por la cuantía en que los venían percibiendo a dicha fecha.

ARTÍCULO 34.- PLUS DE TOXICIDAD.

Aquellos trabajos que sean clasificados como tóxicos no tendrán tratamiento especial alguno cuando se apliquen las medidas correctoras oportunas.

En el supuesto de no aplicarse o no existir tales medidas correctoras, el salario convenio vendrá incrementado en un 25 por ciento, por lo que se realizará solamente el 85 por ciento de la jornada.

ARTÍCULO 35.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Horas extraordinarias necesarias por pedidos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se tratase se mantendrán siempre que no quede la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley. En estos supuestos, dichas horas tendrán un recargo del 75% del valor de la hora ordinaria, compensable económicamente o en tiempo de descanso.

CAPITULO VII

BENEFICIOS Y MEJORAS.

ARTÍCULO 36.- CLÁUSULA DE FIDELIZACIÓN O INDEMNIZACIÓN EXTRAORDINARIA POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El personal, con 60 o más años cumplidos, y que lleve como mínimo doce años ininterrumpidos de permanencia en la empresa, podrá solicitar unilateralmente la resolución de su contrato de trabajo con derecho, por una sola vez, y al causar baja, a una indemnización, de acuerdo con la siguiente escala:

- A los 60 años: 5 mensualidades del salario de cotización vigente en cada momento.
- A los 61 años: 4,5 mensualidades del salario de cotización vigente en cada momento.
- A los 62 años: 4 mensualidades del salario de cotización vigente en cada momento.
- A los 63 años: 3'5 mensualidades del salario de cotización vigente en cada momento.
- A los 64 años: 3 mensualidades del salario de cotización vigente en cada momento.

A los 65 años se les abonará la cantidad de 12.700 ptas. en 2.001, 13.100 ptas. en 2.002 y de 13.500 ptas. en el 2.003.

Teniendo en cuenta la eventualidad de esta indemnización, las empresas no vienen obligadas a hacer provisiones específicas.

ARTÍCULO 37.- PREMIO DE NATALIDAD.

Se crea un premio de 7.260 pts, 7.480 pts y 7.700 pts., respectivamente, para los ejercicios de 2.001, 2.002 y 2.003 a favor de los trabajadores, por cada hijo que nazca, durante la vigencia del presente convenio.

ARTÍCULO 38.-SOCORRO POR INVALIDEZ Y FALLECIMIENTO.

Para los supuestos de invalidez absolutas gran invalidez muerte en accidente de trabajo y muerte natural, se establece una ayuda que deberán satisfacer las empresas con arreglo a las siguientes normas:

a) Para antigüedad comprendida entre 1 y 3 años, ambos inclusive, por invalidez 3 meses del salario convenio. Por muerte 1 mes de salario del convenio.

b) Por antigüedad comprendida entre 4 y 10 años, ambos inclusive, por invalidez absoluta y gran invalidez, 4 meses de salario del convenio. Por muerte en accidente de trabajo, 3 meses de salario convenio. Por muerte natural 2 meses de salario del convenio.

c) Por antigüedad superior a los 10 años, por invalidez, 6 meses del salario convenio. Por muerte en accidente de trabajo, 5 meses de salario del convenio. Por muerte natural 4 meses del salario del convenio.

d) En caso de muerte en accidente no laboral se equiparará siempre a muerte natural salvo que los causahabientes del fallecido perciban algún tipo de indemnización por otro concepto no laboral, en cuyo caso solo tendrán derecho a percibir un mes de salario del convenio.

Se tendrá derecho a percibir un mes del salario del convenio, cuando el trabajador afectado por invalidez o muerte haya permanecido en activo o en incapacidad laboral transitoria en el momento del hecho causante.

ARTÍCULO 39.- ROPA DE TRABAJO.

Se establecen dos prendas una de verano y otra de invierno las cuales se entregaran los meses de abril y octubre.

ARTÍCULO 40.- BOLSA DE ESTUDIOS.

Las empresas abonarán a los trabajadores con hijos menores dentro del período en el que se desarrolla la Enseñanza Secundaria obligatoria, hasta los 16 años, el valor del precio que dichos trabajadores paguen por los libros de texto necesarios a principio del curso escolar.

ARTÍCULO 41.-COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD LABORAL.**A) Enfermedad.**

1.-La empresa complementará con el 25% la base reguladora de la prestación al trabajador que se encuentre en supuesto de hospitalización y también en los procesos preoperatorios y post-operatorios con un plazo máximo de 15 días desde la salida del hospital, entendiéndose por preoperatorio el día de internamiento del hospital.

2.- La empresa complementará con el 25 % de la base reguladora de la prestación en I.T. en los procesos de larga duración a partir del vigésimo día de baja y hasta el septuagésimo quinto de la misma, siempre que no sea de aplicación previsto en el párrafo anterior.

El trabajador en situación de I.T. que por prescripción facultativa debidamente acreditada tuviera que guardar reposo absoluto, percibirá el 25% de la base reguladora de la prestación a partir del tercer parte de confirmación y mientras permanezca en reposo absoluto.

B) Accidente

En los casos de I.T. por accidente de trabajo, el trabajador con fractura o herida abierta interna, percibirá el complemento del 25% de la base reguladora de su prestación desde el primer día.

ARTÍCULO 42.- PLUS DE TRANSPORTE.

Con respeto a las situaciones actuales, las empresas que se ubiquen o se trasladen a mas de 2 Km del casco urbano se verán obligadas a facilitar a sus trabajadores los medios de transportes o en su defecto a abonarles la cantidad de 23 ptas. por cada Km o fracción superior a 500 m.

ARTÍCULO 43.- DIETA Y MEDIA DIETA.

En los casos de discrepancia sobre los gastos realizados se fijan los siguientes valores:

Dieta: 1.895 ptas.

Media dieta: 950 ptas.

CAPITULO VIII.**SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.****ARTÍCULO 44.- CONTROL SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.**

El control y la vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, sin perjuicio de las facultades que competen a los órganos de las Administraciones Públicas es competencia de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud, pudiendo denunciar ante la empresa y la Autoridad Laboral competente aquellos casos en que existan riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, pudiendo recabar asimismo la presencia de técnicos del Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo e informar preceptivamente de los accidentes que se produzcan en el centro de trabajo.

ARTÍCULO 45.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Iº.- En materia de prevención y mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, las empresas vendrán obligadas a:

- Efectuar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, los equipos de trabajo, las sustancias o preparados químicos utilizados y el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

- Garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación como cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

- Adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

- 2º.- El Delegado de Prevención podrá delegar las competencias y facultades que le otorga el art. 36 de la Ley 31/1995 en otro trabajador de la empresa que acredite conocimientos y capacidad necesaria en materia de protección y prevención de riesgos profesionales. En el ejercicio de tales funciones el trabajador así designado hará uso del crédito de horas con cargo a las que dispone el Delegado de Prevención para tales cometidos.

- 3º.- Siempre que cuente con el consentimiento del trabajador la empresa, mediante el concierto que efectúe con alguna Entidad Médica, deberá facilitar la realización de reconocimientos de periodicidad no inferior al año, salvo casos debidamente acreditados que requieran controles de menor periodicidad relativos esencialmente a la columna y extremidades superiores.

CAPITULO IX**PREMIOS, FALTAS, SANCIONES Y EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO.****ARTÍCULO 46.-PREMIOS.**

1.-Se señalan como motivo de premio los actos heroicos o meritorios, el espíritu de servicio o fidelidad y el afán de superación profesional.

2.- Se consideran actos heroicos los que con grave riesgo de su vida o integridad profesional, realiza el trabajador con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones, defender bienes de la empresa y otros análogos.

3.- Se estimarán meritorios aquellos cuya realización no exige grave exposición de vida o integridad personal, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria, superando deberes reglamentarios de evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

4.- Consiste el espíritu de servicio en realizar éste de manera no corriente y normal, sino con entrega total de las facultades del trabajador y con decidido propósito, manifestado en hechos concretos, de lograr su mayor perfección a favor de la empresa, subordinando a ellos su comodidad e incluso su interés particular, sin que nada ni nadie se lo exija.

5.- El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la empresa, sin que medie sanción por falta grave.

6.- Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional aquellos productores que, además de cumplir con su trabajo de un modo satisfactorio, se sienten acuciados a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia para ser más útiles en su trabajo para alcanzar categoría superior, y aquellos otros que tuviesen encomendadas funciones de responsabilidad, atendiendo por éstas aquellas de cuyo incumplimiento pudiera derivarse una agravación en la calificación de la falta cometida por ocasionar perjuicio.

I.- Otras motivaciones.- Asimismo, se establecerán premios por actuaciones en materias concretas, tales como previsión de accidentes de trabajo, ideas o propuestas útiles para mejorar la organización del trabajo, ideas o propuestas útiles para mejorar la organización del trabajo, los métodos y otras admitidas por la empresa.

II.- Escala de premios: Se establecerán los siguientes premios:

a) Recompensa en metálico.

b) Aumento de vacaciones hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado, sin merma de sus emolumentos.

c) Becas o viajes de perfeccionamiento o estudio.

d) Diplomas honoríficos.

e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente personal.

III.- Su desarrollo en los Reglamentos.- En el Reglamento de Régimen Interior de cada empresa se regularán y desarrollarán, con la posible precisión, todos los detalles, requisitos y circunstancias para la efectividad y cumplimiento de los principios generales consignados anteriormente.

ARTÍCULO 47.- FALTAS.

I.- Leves. Son faltas leves:

- Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.

- Abandonar el puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo, sin permiso.

- Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.

- La inobservancia de los Reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos: todo ello en materia leve.

- La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos.

- La falta de limpieza personal, así como en las dependencias, servicio y útiles de la Empresa.

- No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o datos necesarios para la Seguridad Social y Medicina de Empresa.

II.- Graves.- Son faltas graves:

- La doble comisión de falta leve en el período de un mes

- La falta de dos días al trabajo en el período de un mes sin causa justificada.

- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social y Medicina de Empresa.

El incumplimiento de las normas generales, las de esta Ordenanza o Reglamento de Empresa, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Será falta muy grave cuando tenga consecuencia sobre las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.

- La Desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.

- La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo.

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

- Las injurias proferidas contra personas ó Instituciones de toda índole.

- La suplantación activa o pasiva de la personalidad.

- La embriaguez no habitual durante el trabajo.

III.- Muy grave. Son faltas muy graves:

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

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

- Más de doce faltas de puntualidad en el periodo de seis meses o de veinticinco en el de un año.

- La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la Empresa y el hurto o el robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros, dentro de la dependencia de la misma, o durante el desempeño de trabajo o servicios por cuenta de la empresa.

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

- La indisciplina o desobediencia al Reglamento de Régimen interior de la Empresa o a las órdenes de los mandos, así como también a la inducción a la misma, cuando revista especial gravedad.

- La participación directa o indirecta en la comisión de delito, calificado como tal en el código penal.

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

- La embriaguez habitual durante el trabajo.

- El abandono del puesto de trabajo que implique grave perjuicio económico para la Empresa.

- La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

- La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la Empresa dentro o fuera de la jordana de trabajo.

- Todas las consignadas en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores. - Pasar a prestar servicio a otra competidora no estando autorizado; el revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, el ofender grave y públicamente a la Empresa o a sus Directores o sus compañeros de trabajo.

- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerada como falta muy grave, y el que lo sufra

la pondrá en conocimiento del Director de la Empresa, en un plazo no superior a quince días naturales, para que por aquel se instruya el oportuno expediente.

El expediente deberá quedar concluido en el plazo de un mes a partir de la fecha de la notificación a la parte interesada.

ARTÍCULO 48.- SANCIONES.

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes.:

- Por falta leve:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

- Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

- Inhabilitación para el ascenso por un periodo de un año.

- Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

- Inhabilitación para el ascenso por un periodo hasta de cinco años.

ARTÍCULO 49.- EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO.

1.- Se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas técnicas organizativas o de producción, cuando, en un periodo de 90 días, la extinción afecte al menos:

- 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.

- El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.

- 30 trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores,

- Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adaptación de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas a superar una situación económica de la empresa o si son técnicas, organizativas o de producción a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una mas adecuada organización de los recursos.

- Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a 5, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previos en el apartado 3 del artículo 49 de E.T., siempre que su número sea al menos, de 5.

Cuando en periodo sucesivos de 90 días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52. C de la Ley E.T. en un número inferior de los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley, y serán declaradas nulas y sin efectos.

2.- El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo, deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en la Ley de E.T. y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la Autoridad laboral competente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.

3.- Recibida la solicitud, la Autoridad Laboral comprobará que la misma reúne los requisitos exigidos, requiriendo, en caso contrario, su subsanación por el empresario en un plazo de 10 días, con advertencia de que, así no lo hiciere, se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones.

La Autoridad Laboral comunicará la iniciación del expediente a la Entidad Gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección

de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente. Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de 10 días y deberán obrar en poder de la Autoridad Laboral antes de la finalización del período de consultas a que se refieren los arts. 2 y 4 del presente, quien los incorporará al expediente.

Cuando la extinción afectase a más del 50% de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

CAPITULO X

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DERECHO SINDICALES

ARTÍCULO 50.- DERECHO DE REUNIÓN EN LA EMPRESA.

Los trabajadores podrán reunirse en los locales de la empresa las veces que lo consideren necesario, de acuerdo con las siguiente nominativa.:

1.- Que la asamblea sea convocada por sus representantes electos o por 1/3 de la plantilla.

2.- La asamblea se realizará sin la presencia de representantes de la empresa, salvo que dicha presencia sea solicitada por los convocantes.

3.- La asamblea se realizará fuera de la jornada laboral.

4.- La comunicación para la asamblea deberá obrar en conocimiento del empresario con una jornada laboral de anticipación como mínimo, antes de la fecha de su celebración.

5.- A las asambleas podrán asistir expertos designados por los trabajadores o sus representantes electos, previa solicitud de permiso para dicha asistencia y concesión del mismo por la empresa.

La presencia de expertos deberá solicitarse por escrito en el que conste el motivo de su intervención, con antelación de al menos 4 días a la fecha de celebración. La empresa deberá contestar afirmativamente en el término de 2 días, y si la respuesta fuera negativa lo hará por medio de escrito razonado.

En el supuesto de negación de permiso, si los trabajadores o sus representantes electos lo consideran necesario, dentro de los 3 días siguientes lo trasladarán a la comisión Mixta del Convenio que examinará y dictará lo procedente en reunión que se celebrará dentro de los 7 días siguientes.

6.- Los convocantes se responsabilizarán de que las asambleas discurran con absoluta normalidad.

ARTÍCULO 51.- TABLÓN DE ANUNCIOS.

Las empresas dispondrán de espacio en tabloneros de anuncios para que en ellos puedan insertarse avisos, comunicados e información de carácter laboral o sindical, siempre que no sean anónimos.

ARTÍCULO 52.- DELEGADOS Y COMITÉS.

Con respecto a los órganos de representación de los trabajadores en el seno de la empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Las horas o espacios de tiempo que por nomina legal o convenio colectivo sean reconocidas para actividades de los precisados órganos, podrán ser acumuladas por períodos de tres meses, y transferidas a uno o varios representantes por períodos de un año. Las empresas deberán reconocer con carácter previo, al menos con 10 días de antelación, el período para el que se realicen tales acumulaciones o transferencias.

ARTÍCULO 53.- SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA.

1.- Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2.- Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación

en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar dónde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en que aquellas empresas o centros de trabajo con mas de 250 trabajadores.

ARTÍCULO 54.- COBRO DE CUOTA SINDICAL.

El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

ARTÍCULO 55.- DELEGADOS SINDICALES Y PORTAVOCES SINDICALES.

Al margen de la figura del Delgado Sindical, regulada en el art. 10. De la L. O. 11/85, de Libertad Sindical, las secciones sindicales que no tengan esta posibilidad podrán nombrar por y entre sus afiliados un portavoz que pueda servir de enlace entre su sindicato y la empresa.

CLÁUSULAS ADICIONALES

PRIMERA.- NOMENCLÁTOR.

Conforme se indica en el artículo 16 de este Convenio, tras la firma del mismo, y en la primera quincena del mes de junio del año 2001 se reunirá la Comisión Negociadora al objeto de estudiar y confeccionar el Nomenclátor que defina los correspondientes puestos de trabajo y niveles retributivos con el fin de su posible incorporación al Convenio Colectivo.

SEGUNDA.-CONVENIO DE COMUNIDAD AUTÓNOMA.

Por las centrales sindicales presentes y por la representación empresarial, se adquiere el compromiso y la predisposición de realizar las gestiones necesarias a fin de alcanzar un convenio colectivo del sector en su ámbito comunitario.

TERCERA.- CANON DE NEGOCIACIÓN.

Ayuda a la gestión de los sindicatos. 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 antes del 30 de Junio de 2001, la cantidad de 1.000 Ptas. A cada trabajador, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberán ser ingresadas a nombre de las organizaciones sindicales intervinientes en la negociación y en la cuenta de la entidad bancaria que se indica a continuación. Banco de Valencia, S.A. Agencia Urbana nº 2, Calle Puente Orices, n. 165 03202, Elche. Cta. Cte. 877-00-49. A nombre de Federación Textil Piel de C.C.O.O. del P.V.; Federación Provincial Textil Piel de U.G.T.

La citada cantidad se descontará únicamente a aquellos trabajadores que comuniquen a la empresa su expresa conformidad por escrito.

La cantidad resultante se distribuirá entre las organizaciones sindicales que han participado en la negociación del convenio a un 50% para cada uno de ellos.

Si por innovación legislativa o interpretación jurisprudencias se otorgase la posibilidad de convenir la misma atención económica a la gestión de la representación empresarial, las empresas afectadas por el presente convenio ayudarían a cubrir los gastos de dicha negociación, en los términos y cuantías que en su momento acordase la Comisión Paritaria del Convenio.

CLÁUSULA FINAL

La representación empresarial se compromete a recomendar a sus representados, el pago de los salarios establecidos en el presente convenio desde la semana siguiente a la firma del mismo. En cuanto a diferencias acumuladas, las empresas deberán realizar el pago dentro del mes siguiente a la publicación del texto del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, y su no cumplimiento dará origen a un recargo de 10% a lo adeudado en concepto de interés por mora, de acuerdo con el Art. 29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I
 CONVENIO MARROQUINERÍA PROVINCIA DE ALICANTE
 TABLA SALARIAL DESDE EL 01/01/2001 AL 31/12/2001
 EN PESETAS

CATEGORÍA	SALARIO BASE		EXTRAS JUL/NAV		BENEFICIOS		TOTAL		TODO INCLUIDO SALARIO ANUAL
	DIA X365	MES X12	DIA X365	MES X12	DIA X365	MES X12	DIA X365	MES X12	
INGENIEROS Y LICENCIADOS	5.696	173.251	936	28.480	663	20.173	7.295	221.904	2.662.849
INGENIEROS TÉCNICOS, ANALISTAS, GRADUADOS SOCIALES Y AYTES.TEC. SANITARIAS.	5.162	157.004	849	25.809	601	18.281	6.611	201.094	2.413.125
ENCARGADO GENERAL DE FABRICACIÓN	5.162	157.004	849	25.809	601	18.281	6.611	201.094	2.413.125
MODELISTA PATRONISTA	4.498	136.813	739	22.490	524	15.930	5.761	175.234	2.102.803
DIBUJANTE PROYECTISTA, ENCARGADO DE SECCIÓN, MAESTRO CORTADOR, CRONOMETRADOR	3.856	117.299	634	19.282	449	13.658	4.939	150.240	1.802.875
JEFE DE COMPRAS Y VENTAS	5.162	157.004	849	25.809	601	18.281	6.611	201.094	2.413.125
VIAJANTES Y JEFE DE ALMACEN	3.856	117.299	634	19.282	449	13.658	4.939	150.240	1.802.875
DEPENDIENTE DE ALMACEN	3.180	96.731	523	15.901	370	11.263	4.073	123.896	1.486.749
JEFE SECCIÓN (ADMÓN)	4.689	142.633	771	23.446	546	16.608	6.006	182.687	2.192.246
JEFE DE NEGOCIADO	4.469	135.945	735	22.347	520	15.829	5.725	174.122	2.089.464
OFICIAL 1º (ADMÓN)	3.856	117.299	634	19.282	449	13.658	4.939	150.240	1.802.875
OFICIAL 2º (ADMÓN)	3.581	108.915	589	17.904	417	12.682	4.586	139.500	1.674.003
AUXILIAR TELEFONISTA	3.041	92.504	500	15.206	354	10.771	3.895	118.481	1.421.767
ASPIRANTE 16-17 AÑOS	2.531	69.270	416	12.656	295	8.965	3.242	90.891	1.183.349
CHOFER	3.180	96.731	523	15.901	370	11.263	4.073	123.896	1.486.749
LISTERO	3.042	92.532	500	15.211	354	10.774	3.896	118.517	1.422.200
ALMACENERO, PESADOR, GUARDA JURADO, VIGILANTE, ORDENANZA, PORTERO, CONSERJE	2.961	90.069	487	14.806	345	10.487	3.793	115.362	1.384.348
MUJER DE LIMPIEZA	2.782	84.622	457	13.910	324	9.853	3.563	108.385	1.300.621
BOTONES, RECADERO 16-17 AÑOS	2.531	69.270	416	12.656	295	8.965	3.242	90.891	1.183.349
OFICIAL DE 1º	3.325	101.145	547	16.627	387	11.777	4.259	129.549	1.554.591
OFICIAL DE 2º	3.182	96.791	523	15.911	371	11.270	4.076	123.973	1.487.670
OFICIAL DE 3º	3.041	92.506	500	15.206	354	10.771	3.895	118.484	1.421.803
ESPECIALISTA AYUDANTE	3.002	91.306	493	15.009	350	10.632	3.845	116.947	1.403.361
PEÓN	2.969	90.312	488	14.846	346	10.516	3.803	115.673	1.388.080
MENOR DE 18 AÑOS	2.531	69.270	416	12.656	295	8.965	3.242	90.891	1.183.349
MENOR DE 17 AÑOS	2.531	69.270	416	12.656	295	8.965	3.242	90.891	1.183.349

ANEXO I CONVENIO MARROQUINERÍA PROVINCIA DE ALICANTE
 TABLA SALARIAL DESDE EL 01/01/2001 AL 31/12/2001
 EN EUROS

CATEGORÍA	SALARIO BASE		EXTRAS JUL/NAV		BENEFICIOS		TOTAL		TODO INCLUIDO SALARIO ANUAL
	DIA X365	MES X12	DIA X365	MES X12	DIA X365	MES X12	DIA X365	MES X12	
INGENIEROS Y LICENCIADOS	34,23	1.041,26	5,63	171,17	3,99	121,24	43,85	1.333,67	16.004,04
INGENIEROS TÉCNICOS, ANALISTAS, GRADUADOS SOCIALES Y AYTES.TEC. SANITARIAS.	31,02	943,61	5,10	155,11	3,61	109,87	39,73	1.208,60	14.503,17
ENCARGADO GENERAL DE FABRICACIÓN	31,02	943,61	5,10	155,11	3,61	109,87	39,73	1.208,60	14.503,17
MODELISTA PATRONISTA	27,03	822,26	4,44	135,17	3,15	95,74	34,62	1.053,17	12.638,10
DIBUJANTE PROYECTISTA, ENCARGADO DE SECCIÓN, MAESTRO CORTADOR, CRONOMETRADOR	23,18	704,98	3,81	115,89	2,70	82,09	29,69	902,96	10.835,50
JEFE DE COMPRAS Y VENTAS	31,02	943,61	5,10	155,11	3,61	109,87	39,73	1.208,60	14.503,17
VIAJANTES Y JEFE DE ALMACEN	23,18	704,98	3,81	115,89	2,70	82,09	29,69	902,96	10.835,50
DEPENDIENTE DE ALMACEN	19,11	581,37	3,14	95,57	2,23	67,69	24,48	744,63	8.935,54
JEFE SECCIÓN (ADMÓN)	28,18	857,24	4,63	140,92	3,28	99,82	36,10	1.097,97	13.175,66
JEFE DE NEGOCIADO	26,86	817,05	4,42	134,31	3,13	95,14	34,41	1.046,49	12.557,93
OFICIAL 1º (ADMÓN)	23,18	704,98	3,81	115,89	2,70	82,09	29,69	902,96	10.835,50
OFICIAL 2º (ADMÓN)	21,52	654,59	3,54	107,60	2,51	76,22	27,56	838,41	10.060,96
AUXILIAR TELEFONISTA	18,28	555,96	3,00	91,39	2,13	64,73	23,41	712,08	8.544,99
ASPIRANTE 16-17 AÑOS	15,21	416,32	2,50	76,06	1,77	53,88	19,49	546,27	7.112,07
CHOFER	19,11	581,37	3,14	95,57	2,23	67,69	24,48	744,63	8.935,54
LISTERO	18,28	556,13	3,01	91,42	2,13	64,75	23,42	712,30	8.547,60
ALMACENERO, PESADOR, GUARDA JURADO, VIGILANTE, ORDENANZA, PORTERO, CONSERJE	17,80	541,33	2,93	88,98	2,07	63,03	22,79	693,34	8.320,10
MUJER DE LIMPIEZA	16,72	508,59	2,75	83,60	1,95	59,22	21,42	651,41	7.816,89
BOTONES, RECADERO 16-17 AÑOS	15,21	416,32	2,50	76,06	1,77	53,88	19,49	546,27	7.112,07
OFICIAL DE 1º	19,99	607,90	3,29	99,93	2,33	70,78	25,60	778,61	9.343,28
OFICIAL DE 2º	19,13	581,73	3,14	95,63	2,23	67,74	24,50	745,09	8.941,08
OFICIAL DE 3º	18,28	555,97	3,00	91,39	2,13	64,74	23,41	712,10	8.545,21
ESPECIALISTA AYUDANTE	18,04	548,76	2,97	90,21	2,10	63,90	23,11	702,86	8.434,37
PEÓN	17,84	542,78	2,93	89,22	2,08	63,20	22,86	695,21	8.342,53
MENOR DE 18 AÑOS	15,21	416,32	2,50	76,06	1,77	53,88	19,49	546,27	7.112,07
MENOR DE 17 AÑOS	15,21	416,32	2,50	76,06	1,77	53,88	19,49	546,27	7.112,07

0114071