

# CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN 2024-2026

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

#### *Sección 1.ª Ámbitos de aplicación*

##### *Artículo 1. Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado español, sin otras limitaciones que las que se contienen en este artículo.

Ambas partes, con ánimo de fomentar la cohesión del sector y evitar toda dispersión que pudiera dificultar ulteriores Convenios colectivos de ámbito estatal, se comprometen durante su vigencia, a no negociar y a oponerse, en su caso, a la deliberación y conclusión de Convenios colectivos de trabajo de ámbito territorial inferior para las mismas actividades que aquí se regulan, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del ET.

En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este Convenio colectivo, los sujetos legitimados para negociar un convenio de empresa acordarán establecer su propia unidad de negociación, deberán comunicar, a efectos informativos, esta decisión a la Comisión paritaria del convenio, así como el resultado de la negociación. Durante el proceso de negociación continuará siendo de aplicación el Convenio colectivo sectorial.

En todo caso, las organizaciones firmantes de este acuerdo hacen una recomendación a todas las partes, en el sentido de instarlas a la no creación de nuevos ámbitos de negociación en la empresa por considerar que el contenido del convenio colectivo supone un marco adecuado para ordenar las relaciones laborales en el sector.

##### *Artículo 2. Ámbito funcional.*

El presente Convenio, en los términos previstos en el artículo 1, obliga a todas las empresas que se dedican a las actividades de la industria textil y de la confección, y que se detallan en el ámbito funcional de los anexos sectoriales.

Asimismo, el ámbito funcional del presente Convenio incluye:

- A las empresas que asumen la organización y dirección de la transformación a través de terceros de productos textiles con objeto de convertirlos en un nuevo producto textil.
- A las empresas creadas por las incluidas en el párrafo primero de este artículo para el desarrollo de su propia y exclusiva logística.
- A las empresas incluidas en el ámbito del convenio colectivo provincial para las industrias fabricantes e importadores mayoristas de bolsos, sombreros y artículos similares de fibras vegetales y tela de la provincia de Alicante, que han solicitado expresamente su adhesión al presente a través del acta de fecha dieciséis de marzo de 2015

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

#### *Artículo 3. Ámbito personal.*

Comprende a la totalidad del personal de las empresas incluidas en los ámbitos territorial y funcional, sin más excepciones que las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto

### *Sección 2.ª Vigencia*

#### *Artículo 4. Vigencia y duración.*

El Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia hasta 31 de diciembre de 2026, sin perjuicio de lo establecido para determinadas materias.

#### *Artículo 5. Retroactividad.*

Las tablas salariales de 2024 y 2025 se retrotraerán a 1 de enero de los respectivos años.

#### *Artículo 6. Resolución o revisión.*

A partir de la fecha de finalización de la vigencia temporal (31-12-2026), el convenio quedará denunciado automáticamente.

En el plazo máximo de un mes a partir de la terminación de la vigencia del Convenio, se procederá a constituir la comisión negociadora.

Una vez denunciado el Convenio, éste se mantendrá vigente durante el proceso de negociación hasta que haya uno nuevo que lo sustituya.

### *Sección 3.ª Compensación y Absorción*

#### *Artículo 7. Vinculación a la totalidad.*

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

#### *Artículo 8. Compensación y absorción*

Compensación: Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto, son compensables conforme a las disposiciones legales vigentes. Específicamente, serán compensables con cualquier concepto retributivo que las empresas estén aplicando, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, los incrementos retributivos que se deriven de la aplicación del nuevo sistema retributivo, detallado en el artículo 53 del presente convenio, tales como el 2% adicional o los complementos directos para alcanzar el Salario Mínimo Garantizado (SMG) o el Salario referente del grupo Profesional (SRGP).

Asimismo, quedan excluidos de compensación, por cualquier otro concepto sea cual sea su denominación o naturaleza, los incrementos retributivos que resulten de aplicar a las tablas salariales los porcentajes señalados en el artículo 52 (3'3% en cada uno de los tres años de vigencia) salvo en las cantidades que pudieran haberse abonado a cuenta de dichos incrementos en cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Absorción: Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos pactados sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas, incluida la fijación de salarios interprofesionales, efectuándose la comparación en forma global y anual.

#### *Sección 4.<sup>a</sup> Comisión paritaria*

##### *Artículo 9. Comisión paritaria.*

A) Funciones. Se constituye la Comisión paritaria del presente convenio para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y, específicamente, las siguientes:

- a) De aquellas cuestiones que a petición de parte y siendo de interés general, se deriven de la aplicación del Convenio y de la interpretación de sus cláusulas.
- b) De las funciones de conciliación, mediación y arbitraje cuando las partes interesadas, de común acuerdo, así lo soliciten.
- c) Pronunciamiento en las discrepancias que le sean sometidas por cualquiera de las partes en relación a la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este convenio, según lo previsto en el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los trabajadores cuando aquellas no hayan alcanzado acuerdo durante el período de consultas.
- d) Aprobar los reglamentos que fueran necesarios para su correcto funcionamiento.
- e) Cuantas otras funciones le correspondan en aplicación del convenio o de las leyes vigentes.

##### B) Composición y funcionamiento.

1. La Comisión paritaria estará integrada por 16 vocales, 8 por la representación empresarial y 8 por las Centrales sindicales firmantes del Convenio.

2. Las cuestiones que se planteen a la Comisión paritaria se tramitarán a través de las centrales sindicales y de las entidades patronales, designándose a estos efectos y como domicilio de la Comisión:

- Consejo Intertextil Español: c/ Sant Quirze, 30. 08201. Sabadell. Barcelona.
- Fedekon y Género de Punto, c/ Alvarez de Baena, 7. 28006.Madrid.
- UGT-FICA, c/ Avenida América, 25, 5ª planta. 28002. Madrid.
- CC.OO- Industria: c/ Albasanz, 3 4ª planta 28037. Madrid.

3. La Comisión paritaria será gestionada por su secretaría, la cual tendrá como funciones principales el registro de las consultas, el requerimiento de información a cualquiera de las partes interesadas, el traslado de información a todos los miembros de la CP, la redacción, custodia y publicidad de las actas que se levanten de sus sesiones, certificación de sus acuerdos y, en general, de todos los trámites administrativos y de cualquier orden implícitos a las funciones de la Comisión o todos aquellos que sus miembros le encomienden. La secretaría de la Comisión paritaria llevará un libro de registro de todos los documentos que ingresen en su ámbito y mantendrá los archivos físicos por un período de cinco años.

4. Con carácter ordinario y para tratar las consultas a las que se refiere el apartado 1, punto a) del presente artículo, la Comisión paritaria se reunirá una vez al trimestre o cuando el volumen de las consultas que se hayan registrado en su secretaría así lo

aconseje. En relación con aquellas funciones para cuya realización se establezcan plazos concretos se estará a lo dispuesto legal o convencionalmente sobre los mismos.

5. Los acuerdos deberán alcanzarse por unanimidad, en caso contrario se resolverá la consulta con la expresión "sin acuerdo", sin realizar manifestaciones o pronunciamientos de parte.

En ambos supuestos se le dará traslado y conocimiento de su pronunciamiento a las partes interesadas en el plazo máximo de siete días desde que la sesión de la Comisión paritaria tuvo lugar.

6. En los pronunciamientos de la Comisión paritaria referidos en el punto c) del apartado 1 del presente artículo en los que no se alcance acuerdo se establecerá explícitamente la facultad de las partes de poder recurrir a los procedimientos previstos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), firmado en Madrid el 26 de noviembre de 2020 o de aquellos de igual naturaleza que se hayan firmado a nivel de comunidad autónoma, en los términos y alcance regulado en el artículo 82, apartado 3, del Estatuto de los trabajadores.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 10. *Facultades de la dirección de la empresa.*

La organización del trabajo, con sujeción a las presentes normas, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que será responsable de su uso, dando conocimiento de la misma a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en adelante, por sus siglas RLPT, en los términos establecidos en la ley y en los artículos de este Convenio.

#### Artículo 11.

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

1. La exigencia de la actividad y, consecuentemente, del rendimiento establecido.
2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la plena actividad.
3. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que la misma se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y actividad.
5. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso se respetará la retribución alcanzada y se concederá el necesario período de adaptación.
6. La exigencia de la actividad normal a la totalidad del personal de la Empresa.
7. La fijación de la fórmula del cálculo de la retribución de forma clara y sencilla para que se pueda fácilmente comprender.
8. La aplicación de un sistema de remuneración por incentivo. Si se aplicara sólo a una o varias secciones, también lo gozarán aquellas otras que, como consecuencia, experimenten un aumento por encima de la actividad normal de su carga de trabajo por persona-hora.
9. La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variación técnica de las máquinas y material que faciliten el estudio técnico de que se trate.
10. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
11. Las cuestiones que se susciten entre empresarios y el personal respecto de la organización del trabajo podrán plantearse por la correspondiente R.L.T. ante la autoridad o jurisdicción laboral competentes cuando afecten a la calificación profesional, a las retribuciones o a la cantidad o calidad de trabajo razonablemente exigible, que resolverá en los plazos y mediante los trámites que legalmente correspondan.
12. Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que supongan una modificación substancial de condiciones de Trabajo para los trabajadores y trabajadoras que comporten un periodo de formación no inferior a dos meses, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a la RLT.

13. La determinación del número de equipos (cuatro o cinco) en el sistema de trabajo ininterrumpido de quinto turno previsto en el art.32.2 de este convenio, siempre que no se modifique el sistema de vacaciones que está establecido para las personas afectadas por el posible cambio.

#### Artículo 12. *Procedimiento de implantación o modificación.*

I. El procedimiento para la implantación o modificación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1. Notificar por escrito a la RLPT, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de implantar o sustituir la organización del trabajo y su contenido, haciendo entrega de copia del estudio realizado en el que se incluirán la especificación del método operativo y de las tarifas propuestas. Esta comunicación surtirá efecto a la totalidad de quienes directa o indirectamente pueda afectar.

2. Limitar hasta el máximo de diez semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

3. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la RLPT de la empresa, que deberá manifestarse en el plazo de quince días, transcurrido el cual, la falta de presentación de dicho escrito se entenderá como conformidad.

4. En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado, o de producirse la conformidad tácita prevista en el apartado anterior, y de acuerdo con las facultades otorgadas en el artículo 11, la empresa comunicará por escrito su decisión a la representación sindical.

5. Las personas afectadas, podrán recurrir ante la jurisdicción competente contra la resolución de la empresa.

6. Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo y de las tarifas aprobadas.

7. En caso de disconformidad en la aplicación de lo regulado en el presente párrafo I, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores (ET)

II. En los casos de modificaciones, simplemente parciales, dentro del sistema general de organización del trabajo, que no signifiquen una alteración básica del mismo, como los de cambio de modelos habituales y simple cambio de tarifas no basadas en alteraciones generales del sistema, cambios de tejedurías de novedad, modificación de métodos operatorios, etc., se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Se pondrán a disposición de los representantes de la RLPT el método operatorio asignado al puesto de trabajo, así como las tarifas.

2. No será necesaria la notificación previa a la RLPT.

3. El período de prueba o de adaptación será, como máximo, de tres semanas.

4. Transcurrido el mismo, la modificación se considerará correcta si en el plazo de seis días nada objetan a la misma la o las personas afectadas.

En caso de desacuerdo, lo notificará o notificarán, razonada y conjuntamente a la dirección de la empresa y a la representación sindical. Ésta, en el término de seis días, entregará por escrito su informe a la empresa.

5. En el plazo de otros seis días, la empresa decidirá sobre la modificación.

6. Las personas afectadas podrán recurrir contra la misma ante la jurisdicción competente.

III. Los plazos especificados por días en el presente artículo se entenderán referidos a días laborables

#### Artículo 13.

Se conservará durante los períodos de prueba, a que se refiere el artículo anterior, las percepciones medias correspondientes a las doce semanas anteriores a los mismos, y si obtuvieren actividades superiores a la normal, se abonarán de acuerdo con las tarifas que se establezcan, debiendo regularizarse el total de las cantidades a percibir por ese concepto, una vez estén aprobadas las tarifas. En el caso de que las tarifas no lleguen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior, proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

#### Artículo 14. *Revisión de incentivos.*

Las empresas que tengan establecido un sistema de incentivos, tanto si se trata de actividad medida o de destajo, podrán revisarlo:

- a) Cuando las percepciones medias sujetas a la misma tarifa excedan del 40 por 100 de las señaladas en cada caso para la actividad normal.
- b) Cuando las cantidades de trabajo establecidas no se correspondan con las actividades pactadas.
- c) Cuando se hayan producido errores manifiestos en el cálculo o cambio en los métodos de trabajo.

En todo caso, prevalecerá lo establecido al respecto en los Anexos I, II, III, IV, V y VIII.

#### Artículo 15. *Definiciones.*

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

1. Actividad normal en su trabajo es aquella que desarrolla una persona consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo.

Esta actividad es la que en los distintos sistemas de medición corresponde a los índices 100, 75 o 60.

2. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar una persona de rendimiento normal sin perjuicio de la vida profesional, durante una jornada diaria a tiempo completo.

Corresponde en los anteriores sistemas de medición a los índices 140, 100 u 80.

3. Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa una persona de rendimiento normal desarrollando tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.

4. Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa una persona de rendimiento normal desarrollando tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.

5. Rendimiento normal es la cantidad de trabajo que se realiza a actividad normal en una hora.

6. Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que se realiza a actividad óptima en una hora.

7. Tiempo máquina en marcha es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

8. Tiempo normal es el que se invierte en una determinada operación a actividad normal sin incluir el tiempo de recuperación.

9. Trabajo libre es aquel en el que se puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

La producción óptima en el trabajo libre es la que corresponde al rendimiento óptimo.

10. Trabajo limitado es aquel en el que 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 operatorio. A efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el tiempo máquina en marcha incrementado en la cantidad de trabajo a máquina parada realizado a actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias de máquinas o equipos.

#### *Artículo 16. Movilidad geográfica.*

Cuando la empresa se proponga el traslado a otra localidad de un centro de trabajo, o de alguna sección del mismo, incluidos los casos de movilidad individual, que supongan cambio de residencia, lo pondrá en conocimiento de las personas interesadas y de la RLPT, con un mes de antelación a la fecha en que proyecte llevarlo a efecto, indicando las condiciones de dicho traslado. Dentro de dicho plazo, las personas afectadas podrán optar por el traslado percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades.

Se exceptúan del plazo de preaviso los casos de evidente y probada fuerza mayor, destrucción del centro de trabajo y lanzamiento como consecuencia de resolución judicial o administrativa.

#### *Artículo 17. Movilidad y trabajos de superior o inferior grupo profesional.*

1. El marco normativo de referencia, para esta materia, lo constituyen los artículos 22 y 39 del ET.
2. La movilidad entre diferentes grupos profesionales, así como la encomienda de funciones no correspondientes al Grupo Profesional, se regularán por lo dispuesto en el artículo 39 del ET con las siguientes especificaciones:

- La atribución de funciones superiores a las del Grupo Profesional de pertenencia para cubrir la ausencia (o en su caso la reducción de jornada) de otra persona en situación de Incapacidad Temporal, excedencia (voluntaria o forzosa), por cuidado de familiares (artículo 42 del convenio), nacimiento, privación de libertad sin sentencia condenatoria o supuestos de suspensión de contrato, no dará lugar a la consolidación del Grupo Profesional superior, aun cuando se superen los plazos legales o convencionales previstos para ello.

- En el supuesto de que fuera necesario realizar períodos de formación y adaptación, no podrá sancionarse por obtener, durante dichos períodos, rendimientos inferiores a los exigibles, salvo voluntariedad demostrada en el bajo rendimiento. Se entenderá que existe voluntariedad si durante el período de adaptación no se mejora progresivamente el rendimiento para alcanzar el normal al final de dicho período.

#### *Artículo 18. Cambios de turno.*

En el caso de que las ausencias al trabajo alcancen el 7 por 100 de la plantilla de personal directo de producción del centro de trabajo, la empresa podrá decidir con criterios objetivos y aplicando las fórmulas de rotación de cada empresa, el cambio de turno cuando lo necesite, por el tiempo que subsista tal índice de ausencias, previa comunicación al interesado y a la RLPT, con una antelación de doce horas, respetando el descanso mínimo legal entre jornada y jornada, y sin que ello suponga disminución de la retribución.

A efectos de determinación del índice de ausencia al trabajo, no se computará el crédito de horas de la RLPT.

Mensualmente se facilitará a la RLPT información sobre la evolución del absentismo.

Dichos cambios de turno no tendrán la consideración legal de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

### CAPITULO III

## Inicio y desarrollo de la relación laboral

### Sección 1.ª Contratación

#### Artículo 19. Contratación.

La contratación de personal se realizará utilizando las modalidades contractuales vigentes en cada momento y con observancia de los requisitos, formalidades y finalidad prevista en la legislación vigente, con las particularidades que a continuación se establecen para las tipologías contractuales que se citan.

Las modificaciones legislativas que se produzcan durante la vigencia del presente convenio que pudieran colisionar con lo establecido en el presente artículo tendrán la prioridad aplicativa sobre el mismo, entendiéndose incorporadas automáticamente a lo aquí regulado.

#### A) Contratación temporal de duración determinada

Al finalizar un contrato de duración determinada, por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora, se le abonará por expiración del plazo convenido, una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio, calculada en proporción a la duración de dicho contrato.

1. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción. El contrato tendrá una duración máxima de doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

2. Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Se entenderá como contrato con una misma empresa el concluido con otra empresa del mismo grupo de empresas cuya causa contractual sea la misma y para actividades del mismo grupo profesional o función equivalente.

3. En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, podrá procederse a la realización del mismo siempre que exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/trabajadora. Los acuerdos de empresa en los que se hayan asumido compromisos concretos sobre esta materia serán respetados en su integridad. El contrato de relevo se registrará, en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente. Mediante mutuo acuerdo entre empresa y persona jubilada podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de este último en una determinada época del año, incluso la acumulación de todos los períodos anuales en uno solo. De conformidad con el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, el puesto de trabajo del relevista podrá ser el mismo de la persona relevada. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social".

El contrato podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo

del 50%, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el artículo 205.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 205.1.a) de la Ley General de la Seguridad Social.

El puesto de trabajo de la persona relevista podrá ser el mismo que el de la sustituida o uno similar (tareas del mismo grupo profesional). En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previsto en el artículo

215 de la Ley General de la Seguridad Social. Cualquier modificación legislativa en relación con esta modalidad contractual que se produzca durante la vigencia del presente Convenio se entenderá incorporada automáticamente a lo aquí regulado.

#### B) Contrato de duración determinada para para sustitución de persona trabajadora.

1.Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

2.Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

3.El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

#### C) Contrato a tiempo parcial.

1. Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato, debiendo garantizar las empresas la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta entre mujeres y hombres.

2. El personal con contrato de trabajo a tiempo parcial tendrá preferencia para la asistencia a cursos de formación profesional a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

3. A fin de facilitar el acceso a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional las personas trabajadoras a tiempo parcial, éstas podrán solicitar la ordenación de jornada en los términos y condiciones previstos en el artículo 34.8 del E.T.

4. La empresa informará a las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de que las mismas puedan solicitar la conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

#### D) Contrato Formativo.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad las empresas promoverán una presencia equilibrada de mujeres y hombres con contratos formativos, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

#### E) Contrato fijo discontinuo

Para aquellos supuestos en los que se pueda aplicar dicha modalidad, para trabajos que no se repitan en fechas ciertas, se promoverá la existencia de dicho régimen contractual como medida que pretende fomentar el empleo en determinados subsectores donde esta modalidad contractual puede tener mejor acogida. Así, conforme a lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que dicha modalidad contractual será especialmente aplicable como medida para fomentar el empleo y fórmula para disminuir la eventualidad en el sector.

Los criterios objetivos y formales por los que deba regirse el llamamiento de las personas fijas discontinuas se establecerán por acuerdo de empresa con la representación de las personas trabajadoras. En caso de desacuerdo entre las partes o de que no exista RLPT, el criterio de llamamiento será por riguroso orden de antigüedad dentro de la categoría o grupo profesional, en caso de que esta primera no existiese.

#### F) Contratación a través de empresas de trabajo temporal.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal se utilizarán únicamente para cubrir actividades ocasionales, acumulación de trabajo por exceso de pedidos, preselección o interinidad.

No podrá hacerse uso de esta modalidad para cubrir las vacantes que se hubieran producido en los doce últimos meses en un puesto de trabajo por despido improcedente o amortización del puesto de trabajo que se pretenda cubrir, ni tampoco para realizar actividades y trabajos especialmente peligrosos.

Para estas personas regirán las mismas condiciones de trabajo que para las de las Empresas usuarias, teniendo garantizadas las retribuciones que en la empresa usuaria se abonen al personal que realice la misma o equivalente función, salvo los complementos de carácter estrictamente personal y los no ligados a la actividad desarrollada. La empresa usuaria asume la responsabilidad que le impone la ley en relación con el cumplimiento de las obligaciones de las empresas de trabajo temporal.

### Artículo 20. *Teletrabajo y trabajo a distancia*

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente la Ley 10/2021, de 9 de Julio, de trabajo a distancia y lo regulado en el presente artículo.

2. Trabajo a distancia es la forma de organización del trabajo o de la realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar escogido por ésta, durante toda la jornada o parte de ella, con carácter regular. Queda excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades realizadas en las instalaciones de clientes o proveedores, ferias, desfiles o desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva etc.), y que no puedan ser elegidos libremente por la persona trabajadora.

Teletrabajo es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

3. De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto-ley citado, el trabajo a distancia

será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia en los términos previstos en el real decreto mencionado. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora.

El contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia será el regulado en el artículo 7 de la Ley 10/2021 que deberá realizarse por escrito. La persona trabajadora deberá comunicar cualquier cambio en el lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo de trabajo a distancia, que deberá producir una modificación en dicho acuerdo.

4. La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

5. La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

6. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo, asimismo se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso del teletrabajo.

7. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.

#### **Artículo 21. *Subcontratación de actividades.***

En el supuesto de subcontratación de actividades industriales correspondientes a la propia actividad de la empresa principal, se estará a lo que se señala a continuación, así como a la legislación general aplicable a tal supuesto.

Cuando la actividad subcontratada se desarrolle en el propio centro de trabajo, la empresa asume una responsabilidad solidaria con la empresa subcontratista en relación con el cumplimiento en ésta de las condiciones laborales (salarios, condiciones de trabajo y salud y

seguridad) fijadas en este convenio. En este supuesto, la empresa asume además la expresa responsabilidad de coordinar las actividades de prevención de riesgos establecidas en el artículo 24 de la Ley de prevención de riesgos laborales, examinando además con los representantes de los trabajadores el desarrollo de esta obligación.

Cuando la actividad a la que se refiere el párrafo primero, no se desarrolle en el propio centro de trabajo de la empresa subcontratante, sino en el de la empresa subcontratista, la primera se obliga a velar para que la segunda aplique correctamente las disposiciones de la presente sección, dando cuenta de esta función a la RLPT.

## *Artículo 22. Seguimiento de la contratación.*

### *22.1. En la empresa.*

Anualmente, preferiblemente en el primer trimestre del año, se realizará un análisis de la producción realizada y la evolución de la contratación durante el año transcurrido, con las diversas modalidades de contratación utilizada, así como la subcontratación de actividades y empresas de trabajo temporal utilizadas, con la RLPT. Análogamente se examinarán las previsiones para el año siguiente.

Para la correcta aplicación del artículo 8.4 del ET al esquema de contratación previsto en este convenio, las empresas entregarán regularmente, dentro de los 10 días siguientes a su formalización, las copias básicas de los contratos en todas sus modalidades y de los contratos de puesta a disposición, así como se informará de los supuestos de subcontratación.

Se reconoce expresamente a la RLPT de la empresa principal la tutela de los derechos de las personas que trabajan en las subcontratas y empresas de trabajo temporal que trabajen en el mismo centro de trabajo.

### *22.2. En el sector.*

En el marco del Observatorio Industrial y de su ubicación en el Ministerio de Industria, se crea una Comisión paritaria de empleo estatal con representación de las organizaciones sindicales y patronales firmantes del Convenio para coordinar los estudios relativos al censo laboral e industrial del sector, así como para desarrollar labores de orientación y posible mediación en relación con la aplicación de los criterios relativos a la contratación en sus diversas modalidades.

Esta Comisión paritaria podrá delegar en comisiones descentralizadas de idéntica composición y funciones en unidades territoriales de ámbito inferior y que presenten suficiente homogeneidad a juicio de la Comisión paritaria de empleo de ámbito estatal.

## *Artículo 23. No discriminación.*

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del ET, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

## *Artículo 24. Período de prueba.*

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba que se detalla a continuación:

1. Seis meses para el personal de los grupos D, E, F y G.
2. Un mes para el personal de los grupos A, B y C.

Las empresas manifestarán al personal de nuevo ingreso el alcance y contenido del período de prueba.

#### Artículo 25.

El período de prueba es íntegramente exigible, salvo que la empresa decida renunciar a todo o a parte de él, cuya decisión se comunicará por escrito.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como la persona contratada, podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo, sin preaviso ni indemnización.

El período de prueba será computable a efectos de antigüedad y, durante el mismo se tendrá idénticos derechos y obligaciones que el resto del personal.

#### Artículo 26. *Preaviso de cese.*

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá notificarlo por escrito con la siguiente anticipación:

- Personal de los grupos D, E, F y G: Un mes.
- Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar, de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

#### Artículo 27. *Liquidación por cese.*

Cuando se cause baja en la empresa, será abonado el importe de las gratificaciones extraordinarias y el de vacaciones en proporción al tiempo trabajado desde que se devengó la correspondiente gratificación o se disfrutaron las oportunas vacaciones.

#### Artículo 27 bis. *Jubilación Obligatoria*

El contrato de trabajo quedará extinguido por cumplimiento de la edad de jubilación, siempre que la persona trabajadora cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación, en su modalidad contributiva, salvo pacto expreso individual en contrario.

Si la persona trabajadora cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, estará obligada, a requerimiento de la empresa, a facilitar el certificado de su vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar si concurren las circunstancias previstas en el párrafo anterior. En caso positivo, la empresa podrá proceder a la baja laboral de la persona trabajadora, con un preaviso de quince días, a fin de que ésta solicite y realice los trámites pertinentes ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

### *Sección 2.ª Tiempo de trabajo*

#### Artículo 28. *Jornada.*

1. Jornada partida. La jornada ordinaria de trabajo, en turno partido, será de cuarenta horas semanales de trabajo que, en ningún caso, superarán las mil setecientas ochenta y nueve horas anuales de trabajo.

2. Jornada continuada.

a) Todos los sectores excepto la Confección: Cuando se trabaje en jornada continuada de más de seis horas diarias, se entenderán comprendidos en dicha jornada quince minutos de descanso, siendo la jornada de presencia, en cómputo anual para 2024 de mil ochocientos dieciocho (1.818) horas, que representan un mínimo de mil setecientos sesenta y dos (1.762) horas anuales de trabajo real.

En el caso de menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos de descanso, de los que quince minutos serán considerados como jornada efectiva, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada continuada exceda de cuatro horas y media.

Para el ejercicio 2025, las horas de presencia en cómputo anual, serán mil ochocientos ocho (1.808) horas, equivalentes a mil setecientos cincuenta y una horas treinta minutos (1.751,5) de trabajo efectivo.

Para el ejercicio 2026, las horas de presencia en cómputo anual, serán mil setecientos noventa y ocho (1.798) horas, equivalentes a mil setecientos cuarenta y dos (1.742) horas de trabajo efectivo.

b) Industria de la Confección: La jornada ordinaria de trabajo, en turno continuado, para la industria de la confección, será de mil ochocientos dieciocho horas anuales de presencia, aunque, como mínimo el tiempo de trabajo real no será inferior, en ningún caso, a mil setecientos sesenta y dos horas anuales, para el 2024.

Dentro del concepto de jornada continuada de mil ochocientos dieciocho horas anuales de presencia, se entenderá incluido el tiempo de descanso de 15 minutos.

Con el fin de garantizar el mínimo anual de mil setecientos sesenta y dos horas de trabajo real, en aquellas empresas en las que el descanso fuera superior, podrá optarse, bien por disminuir a quince minutos el tiempo de descanso existente, o bien por aumentar las horas totales anuales de presencia pactadas en el presente Convenio.

Para el ejercicio 2025, las horas de presencia en cómputo anual, serán de mil ochocientos ocho (1.808) horas, equivalentes a mil setecientos cincuenta y una horas treinta minutos (1.751,5) de trabajo efectivo.

Para el ejercicio 2026, las horas de presencia en cómputo anual, serán de mil setecientos noventa y ocho (1.798) horas, equivalentes a mil setecientos cuarenta y dos (1.742) horas de trabajo efectivo.

En el caso de menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos de descanso, de los que quince minutos serán considerados como jornada efectiva, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada continuada exceda de cuatro horas y media.

c) Descanso en jornada continuada:

c.1 Si las conveniencias del trabajo así lo aconsejasen, podrán organizarse los períodos de descanso mediante relevos de forma que no se interrumpa el proceso productivo, supliéndose las personas unas a otras, sin que ello implique aumento de jornada, mayor percepción económica, ni mayor responsabilidad que la máxima legalmente exigible, de acuerdo con las normas que rigen la organización científica del trabajo.

c.2 Cuando necesidades técnicas del proceso productivo hagan imposible la interrupción del trabajo, para efectuar el descanso, con informe de la RLPT, se retribuirá dicho tiempo con el recargo correspondiente a las horas extraordinarias.

3. Jornada nocturna: La jornada nocturna de trabajo será de mil setecientos cuarenta y seis horas (1746) de trabajo efectivo, en cómputo anual, sin que en dichas jornadas se compute tiempo alguno de descanso. Las empresas no podrán exigir mayor número de horas de presencia

que las que hubiesen prestado durante 1983; en caso de discrepancia se solicitará la intervención de la Comisión paritaria con carácter previo al planteamiento de la cuestión ante la autoridad competente.

4. En relación con las jornadas previstas en los párrafos anteriores y sin perjuicio de lo que, respecto a esta materia, se disponga especialmente en el Convenio con carácter general o en los anexos, cuando la especial distribución del calendario laboral haga necesario superar las cuarenta horas semanales a causa de recuperación pactada para posibilitar la liberación de sábados, con el fin de distribuir la jornada de lunes a viernes, cuando se trabaje en régimen de uno o dos turnos, podrá hacerse para alcanzar la totalidad de la jornada anual convenida. En estos supuestos, el tiempo de trabajo diario no podrá exceder de nueve horas.

5. En todo caso, se respetarán las jornadas inferiores que se hayan pactado o aplicado en las empresas. En los casos en que haya pacto expreso que supedita la jornada al Convenio, se estará a lo pactado.

6. Entre la empresa y la RLPT, al pactar el calendario, podrá establecerse una distribución irregular de la jornada durante el año, sin superar el máximo de horas anuales fijadas en este Convenio, aunque se superen las cuarenta horas semanales y las nueve diarias, hasta un máximo de diez horas diarias, respetando en todo caso los descansos mínimos legales entre jornadas y semanales.

7. Jornada y conciliación de la vida familiar: Con el fin de avanzar en la conciliación de la vida familiar y laboral, en las empresas de un solo turno de trabajo, siempre que la organización del trabajo lo permita y de común acuerdo entre la empresa y la RLPT se podrá establecer la jornada de forma continuada.

#### *Artículo. 29. Distribución irregular de la jornada.*

##### *Norma General:*

Atendida la creciente imprevisibilidad de los mercados que desajustan los deseados equilibrios de oferta y demanda y los efectos de la total liberalización del sector, las empresas afectas a este Convenio y durante su período de vigencia, podrán, previo acuerdo entre su Dirección y la RLPT, aplicar un sistema de flexibilidad en la ordenación de su jornada sólo limitado por el total de horas anuales pactadas en el presente texto, o las que a nivel de empresa fuesen inferiores a dicho límite, así como el descanso mínimo entre jornadas y los máximos estatutarios de diez horas diarias y cincuenta semanales.

A falta de acuerdo para aplicar la norma general, se podrán utilizar alguno de los dos procedimientos alternativos:

##### *Procedimientos alternativos:*

###### *Procedimiento A)*

1. El número de semanas de horario modificable serán, como máximo, diecisiete al año, continuas o discontinuas y su determinación se hará por la empresa preavisando y argumentando razonadamente a la RLPT las necesidades de flexibilidad, reflejándose esta comunicación en acta de reunión con los mismos a tal efecto, con cinco días de antelación, con los límites del total de horas anuales previstas en el Convenio, o las que a nivel de empresa mejoren este límite, con el descanso mínimo entre jornadas y de los máximos de 10 horas diarias y 50 semanales.

2. En cuanto a la regularización de las diecisiete semanas posibles a que se ha hecho referencia en el párrafo anterior, las partes, de común acuerdo, establecerán las semanas al año en que la jornada será inferior o superior a las 40 horas semanales. Dicha regularización se podrá llevar a efecto sin necesidad de haberse agotado las diecisiete semanas.

3. En defecto de acuerdo entre las partes en cuanto a la regularización, el régimen aplicable será el siguiente:

a) Cuando se hubiera prolongado primero la jornada, las horas de exceso se acumularán para descansar en días completos, pudiendo la empresa limitarlos hasta un mínimo de un día por semana.

b) Cuando primero se hubiere reducido la jornada, dicha reducción se realizará por días completos. La jornada adicional compensatoria será decidida por la empresa con las limitaciones establecidas en el punto 1 precedente.

Los descansos compensatorios o las prolongaciones de jornada previstos en los apartados a) y b) se aplicarán dentro de los tres meses siguientes a la prolongación o reducción de la jornada y antes del 31 de diciembre, si bien tales limitaciones no serán de aplicación cuando lo impidan probadas razones técnicas, productivas u organizativas.

Cuando el exceso de jornada se trabaje en el último trimestre del año, se podrá pasar del 31 de diciembre para su compensación no excediendo de los 3 meses siguientes, y siempre que en dicho año natural no se exceda de la jornada anual establecida en convenio.

4. Se entiende por retribución de la hora trabajada, la que corresponde como salario para actividad normal, según el artículo 52 del Convenio, más la antigüedad, en su caso.

5. Se entiende por retribución de la hora trabajada, la que corresponde como salario para actividad normal, según el artículo 61 del Convenio, más la antigüedad, en su caso.

6. En las empresas en que se trabaje en régimen de uno o dos turnos, la distribución de la jornada que supere las 40 horas semanales se realizará de forma tal que posibilite la liberación de los sábados.

Las empresas cuyo régimen de trabajo sea de 3 o más turnos, para poder aplicar la flexibilidad prevista en este artículo, deberán, necesariamente habilitar los sábados. Tal habilitación responderá en todos los supuestos, a necesidades de la empresa, debiendo la Dirección de la misma, previamente comunicar y razonar la medida en el plazo previsto en este artículo, a la RLPT. En el supuesto de la aplicación de la flexibilidad en sábados, las personas tendrán una compensación adicional del 15% en tiempo de descanso o en retribución, por cada hora trabajada que exceda de las 40 horas semanales, en los términos fijados en el apartado 4 de este artículo.

#### Procedimiento B)

1. La empresa podrá distribuir de manera irregular, a lo largo del año, el 10% de horas de la jornada efectiva que en cada momento regule el convenio. La empresa preavisará con cinco días de anticipación sobre esta necesidad y justificará razonadamente a la RLPT las causas de carácter productivo y/u organizativo que la motivan, reflejándose esta comunicación en acta de reunión realizada a tal efecto.

2. Como consecuencia de esta ordenación de jornada podrá trabajarse más de nueve horas diarias sin que se pueda exceder de diez.

En las empresas en que se trabaje en régimen de uno o dos turnos, la distribución de la jornada que supere las 40 horas semanales se realizará de forma tal que posibilite la liberación de los sábados. Para aquellas que trabajen a dos turnos, podrán habilitarse los sábados previo acuerdo entre empresa y RLPT. Si se trabaja a tres turnos o más, para poder aplicar la flexibilidad prevista en este apartado, se deberá necesariamente habilitar los sábados. Cada una de las horas realizadas en sábado se compensará con una y media de descanso.

3. Todas las horas realizadas durante la ordenación en más formarán una bolsa individual de tiempo disponible y se podrá disfrutar de esta bolsa para necesidades de carácter personal y/o familiar siempre en días completos, fijándose por acuerdo entre las partes. En el supuesto de desacuerdo se disfrutarán de la siguiente forma: el 50% serán determinadas por el empresario, según las necesidades organizativas o productivas y se preavisarán con cinco días; el resto, por decisión de la persona afectada, preavisando con 10 días de antelación, y con las siguientes cautelas: a) no podrán acumularse para puentes ni vacaciones; b) no podrán utilizarse en épocas de incremento de jornada en la sección o departamento de la persona correspondiente; c)

tampoco en períodos de intensidad productiva, según el criterio conjunto de empresa y RLPT; d) ni cuando la coincidencia de utilización individual de varios trabajadores en la misma fecha suponga el trastorno importante del proceso productivo de su sección o departamento. Las denegaciones a las solicitudes efectuadas serán comunicadas a la RLPT.

4. Cuando el exceso de jornada se trabaje en el último trimestre del año, se podrá pasar del 31 de diciembre para su compensación no excediendo de los 4 meses siguientes, y siempre que en dicho año natural no se exceda de la jornada anual establecida en convenio.

5. La Dirección de la empresa comunicará a la RLPT las bolsas individuales de tiempo disponible y su utilización.

6. En los períodos temporales en los que se practique la distribución irregular de la jornada que regula el presente apartado no podrán realizarse horas extras en las secciones o departamentos de la empresa a los que afecte aquella.

El régimen de flexibilidad regulado en el presente artículo no podrá ser objeto de plasmación en el calendario anual, sin perjuicio de los acuerdos sobre jornada y su distribución que puedan acordarse en la negociación de dicho calendario.

#### *Artículo 30. Prolongación de la jornada.*

En los casos de personal técnico y directivo, de las personas mandos intermedios y operarios/as, cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, podrá prolongarse la jornada por el tiempo estrictamente preciso. El tiempo de trabajo prolongado no se computará a efectos de los límites de horas extraordinarias, aunque se abonarán como tales.

#### *Artículo 31. Trabajo ininterrumpido.*

1. Cuando en una empresa se proponga el establecimiento de un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido) y/o cuarto turno, y/o quinto turno, que requiera la modificación con carácter colectivo de los turnos de trabajo que ya vinieran realizando las personas de la empresa, podrá hacerse, con aceptación de la RLPT, y, en su defecto, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del ET, con el cumplimiento de los siguientes requisitos por parte de la empresa:

- a) Que se presente informe/-memoria que justifique el cambio de régimen de trabajo.
- b) Que signifique aprovechamiento integral de maquinaria que reúna condiciones de tecnología moderna.
- c) Que represente aumento de plantilla o que, en su caso, evite la pérdida de puestos de trabajo, y
- d) Que se establezca, atendiendo y valorando, en cada caso, las circunstancias concurrentes (tipo de empresa y régimen de trabajo) algún tipo de compensación de carácter económico y/o en materia de jornada para las personas afectadas. Dicha compensación únicamente se mantendrá durante el tiempo en que se aplique este régimen de trabajo.

2. En el supuesto de que la implantación de tal sistema de trabajo se lleve a cabo con personal de nueva contratación, no será de aplicación el número que antecede, y se estará a la legislación vigente.

#### *Artículo 32. Regulación de los turnos especiales: Cuarto turno (Weekend) y quinto turno.*

1. Cuarto turno o *Weekend*. Es aquél cuya prestación de trabajo se desarrolla, únicamente, en sábados, domingos, festivos, vacaciones y algunos días laborales intersemanales. Su jornada máxima anual de presencia es de 1584 horas.

2. Quinto turno. Es el sistema de proceso continuo y a turnos que se lleva a cabo mediante cuatro o cinco equipos de trabajo y permite trabajar hasta 365 jornadas laborales. Tanto el tiempo de trabajo como el de descanso se lleva a cabo en horas y días de la semana diferentes. La jornada anual de trabajo efectivo para esta modalidad será 1738.

3. Se respetarán las jornadas inferiores que se vengán aplicando o que hayan sido convenidas en las empresas, sin perjuicio de las que, en el futuro, puedan pactarse o contratarse, siempre que no superen la máxima establecida, en cómputo anual.

4. La regulación o reducción de la jornada prevista en este artículo es, únicamente, aplicable a los sistemas de trabajo definido en los numero uno y dos del mismo. Los otros sistemas o turnos de trabajo distintos de aquellos (mañana, tarde y noche), se ajustarán a lo establecido sobre la materia en los artículos 28, 29, 30 y demás concordantes de este convenio.

#### *Artículo 33. Trabajo nocturno.*

No se considerará trabajo nocturno el realizado por el personal de vigilancia de noche, portería o vigilancia que hubieran sido específicamente contratadas para prestar servicios exclusivamente durante el período nocturno.

#### *Artículo 34. Horario.*

Es facultad privativa de las empresas establecer el horario de su personal, coordinándolo en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento, pudiendo organizar los turnos y relevos y cambiar aquellos cuando lo estime necesario o conveniente, sin más limitaciones que las fijadas por la ley.

#### *Artículo 35. Horas extraordinarias (régimen).*

Para atender a la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, se aplicarán los siguientes criterios:

- a) Se suprimen las horas extraordinarias habituales.
- b) Se realizarán las horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas.
- c) Se mantendrán, salvo la posibilidad de contratación temporal o parcial de personal legalmente establecida, las horas extraordinarias necesarias para atender pedidos, para cubrir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.
- d) La dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa, delegados y delegadas de personal y delegados y delegadas sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios antes señalados, la empresa y la RLPT determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

#### *Artículo 36. Ausencias retribuidas.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas autorizarán y, en consecuencia, las personas gozarán sin necesidad de justificación y en la forma y condiciones que se dirán, de tres días de ausencia retribuidos y no recuperables. La retribución será equivalente a la actividad normal.

Dichas ausencias se concederán previa solicitud de la persona con ocho días de antelación, salvaguardando en todos los casos, los intereses de la organización del trabajo y las necesidades de producción de cada sección o departamento y sin que el número de ausencias simultáneas supere un número de personas tal que perturbe la normalidad del proceso productivo.

Las empresas podrán regular las ausencias en forma colectiva acordando con la RLPT la forma de realizarlas que mejor convenga a los intereses de las partes.

En cualquier caso, las ausencias se disfrutarán dentro del año natural.

2. Las citadas ausencias serán concedidas en proporción a la jornada realizada durante el año, en aquellos casos cuyo contrato de trabajo establezca una jornada anual de menor duración que la establecida en el Convenio.

3. No se tendrán en cuenta las ausencias de referencia a efectos de determinar el índice de absentismo para el cálculo y percepción de la Paga de Convenio.

#### *Artículo 37. Vacaciones (régimen).*

Con carácter general, el periodo anual de vacaciones será de treinta días naturales, de los cuales veintiún días se disfrutarán ininterrumpidamente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo que por necesidades de la empresa se acuerde una distribución distinta (a los 21 días y al período de disfrute) en la negociación del calendario con la representación legal de los trabajadores. La fijación de los periodos de vacaciones, se hará de común acuerdo entre las citadas partes, dentro de los tres primeros meses del año, conjuntamente con el calendario laboral. El periodo de días naturales continuados empezará en lunes, salvo pacto en contrario.

Para el cómputo de los días de vacaciones del personal contratado durante el año se tomará como fecha inicial la de su ingreso. Si esta fuera posterior a las mismas, no podrá disfrutarlas hasta el año siguiente.

Cuando el período de suspensión por nacimiento coincida total o parcialmente con el período de vacaciones, se garantizará el disfrute de ambos derechos en su totalidad, concretándose su aplicación de mutuo acuerdo entre empresa y la persona afectada, a la finalización del período de suspensión, pudiéndose disfrutar, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del Anexo VI, el período de veintiún días naturales, que recoge el primer párrafo del presente artículo, se realizará en verano, sin perjuicio de los acuerdos o pactos que sobre el particular puedan adoptar las empresas con su personal.

### *Sección 3.ª Suspensión del contrato*

#### *Artículo 38. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48, apartado 4, 5, 6, 7 y 8 del ET:

“4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará a tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute

simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8."

#### Artículo 39. *Excedencia voluntaria.*

La excedencia voluntaria se podrá solicitar en los términos dispuestos en el artículo 46, apartado 2 del ET.

#### Artículo 40. *Excedencia sindical.*

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de su antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

#### Artículo 41. *Excedencia por cuidado de familiares.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 46 apartado 3 del ET.:

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de

consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.”

#### Artículo 42. *Complemento a la Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo.*

La empresa complementará la prestación legal correspondiente a la incapacidad temporal por accidente de trabajo, incluido el “*in itinere*”, y por enfermedad profesional, hasta el 100% del importe del salario bruto devengado en el mes anterior y de forma equivalente y proporcional a los días en situación de IT.

El periodo máximo de abono de este complemento es de doce meses.

#### Artículo 43.

La mejora regulada en el artículo anterior no afectará a los conceptos salariales periódicos de vencimiento superior al mes y estará afecto a las retenciones fiscales y de seguridad social aplicables en cada momento

#### Artículo 44. *Permisos.*

1.La persona, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo que, en cada caso, se expresa:

a) Por nacimiento de hijo o hija, dos días con retribución, que podrán ampliarse a cuatro cuando sea necesario realizar un desplazamiento. Este permiso solo se otorgará en el caso de que el progenitor no acredite los periodos de carencia de cotización que exige la legislación vigente para tener acceso a la prestación por nacimiento y cuidado de un menor.

b) Por fallecimiento de cónyuge, y familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos o hermanas, tres días con retribución. En caso de ser necesario un desplazamiento, será opción de la persona disponer de un día más retribuido o de dos más sin retribución.

c) Por fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días con retribución. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad, un día con retribución.

e) Por fallecimiento de persona que conviva en el hogar familiar, un día sin retribución.

f) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta a las anteriores, que convivan con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días con retribución. El disfrute del permiso por hospitalización podrá realizarse durante el período que dure aquella.

g) Por intervención quirúrgica o lesiones con fracturas, del cónyuge, padres, hijos, hermanos y padres políticos, un día retribuido y dos sin retribuir.

h) Por matrimonio o registro de pareja de hecho, quince días naturales con retribución.

i) Por traslado de domicilio habitual, un día retribuido.

j) Por boda de un hijo, un día con retribución; en caso de boda de hermano, un día sin retribución.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal con las condiciones establecidas en la letra d) del número 3 del artículo 37 del ET.

l) Cualquier otro establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en los términos expuestos en esta norma.

2. Los permisos retribuidos a que se refiere el presente artículo, serán pagados a salario real, es decir, en la misma forma y cuantía que se percibe un día trabajado.

3. Las personas tendrán derecho a un permiso no retribuido de 15 días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

En los casos de adopción o acogimiento internacionales podrán, solicitar una excedencia voluntaria, con reserva del puesto de trabajo, por el tiempo necesario y, en ningún caso, superior a dos meses para conseguir el buen fin de la operación.

4. Lo regulado en el presente artículo apartado 1, puntos b),c),f) y g) se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si éste no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante de permiso acompañada de una certificación de convivencia expedida por el Ayuntamiento correspondiente.

5. El concepto de “desplazamiento” que aparece en algunos apartados del presente artículo deberá interpretarse de forma casuística y con criterios de razonabilidad, que valoren los elementos concurrentes.

6. El disfrute de los permisos se ceñirá a lo establecido en el presente convenio, cuando se regule específicamente. Como norma general, cuando el hecho causante se produzca en día de descanso para la persona trabajadora, el permiso se iniciará al siguiente día laborable para ésta. El hecho causante deberá producirse en tiempo de trabajo, es decir, excluyendo las vacaciones y los períodos de suspensión del contrato.

Atendiendo al carácter finalista que tienen los permisos, la aplicación de la norma general no deberá desvirtuar o desnaturalizar el fin para el que han sido previstos.

7. La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género puedan disfrutar de los permisos retribuidos en igualdad de condiciones.

#### Artículo 45.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37, apartados 4, 5, 6 y 7 del ET.:

“4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) , las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado

directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.”

#### *Artículo 46. Crédito de horas consulta médica.*

1. Las personas tendrán derecho a veinte horas anuales retribuidas para acudir a la visita del médico de cabecera o del médico especialista de la seguridad social o entidad concertada por la misma, siempre que esté debidamente justificada y no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo, respetándose los pactos ya existentes sobre la materia en las empresas que mejoren lo aquí establecido.

2. De las veinte horas establecidas en el apartado anterior, podrán utilizarse hasta un máximo de diez horas anuales, retribuidas, para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de doce años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos. De ser necesario el uso de un posible exceso sobre dichas diez horas, se concederá el permiso, que, por tratarse de un permiso no retribuido, se podrá negociar con la empresa mecanismos de compensación horaria.

3. En las empresas que tengan establecido servicio médico de empresa, se establece una segunda revisión médica anual, cuando la persona lo solicite.

#### *Artículo 47. Promoción y Formación profesional Licencia*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores

1. La persona trabajadora tendrá derecho:

“a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.”

#### Artículo 48.

En caso de enfermedad justificada, con aviso a la empresa, la persona percibirá el 50 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

Este beneficio será absorbible con cualquier otro que pueda reconocerse y que represente el pago de estos cuatro días.

#### Artículo 49. *Actividades estacionales.*

1. Las empresas dedicadas a las modalidades de sastrería fina en serie, modistería fina en serie, gabardinas e impermeables, prendas para la lluvia, sombrerería, y las dedicadas a la confección de trajes de baño, en el supuesto de falta de pedidos típica en determinadas épocas del año en tales modalidades y siempre que ello origine una manifiesta disminución de la producción, podrán suspender parcialmente sus actividades laborales durante dos periodos como máximo cuya duración total no podrá exceder, en ningún caso, de sesenta días naturales al año.

Cada período sólo podrá afectar a quienes en la fecha de iniciarse la suspensión llevaren un mínimo de doce meses de servicios ininterrumpidos a la empresa.

2. La suspensión de la relación jurídico-laboral-, que prevé el apartado 1 de este artículo, habrá de regirse por el procedimiento regulado por la legislación vigente en cada momento y los artículos 4 del anexo IV y 2 del anexo IX, debiendo las empresas promover la incoación del expediente con la antelación suficiente para que por la autoridad laboral puedan ser resueltos antes de la fecha prevista para la suspensión solicitada.

### CAPITULO IV

#### Condiciones económicas

#### Artículo 50. *Sistemas de retribución.*

Los sistemas de retribución podrán ser:

- a) A tiempo.
- b) Con incentivo.

Se entiende por sistema "a tiempo" aquel en el que se percibe un salario en función de la actividad normal en la forma que se establece en el artículo siguiente.

Se entiende por sistema "con incentivo" aquel en el que se percibe una contraprestación económica según su rendimiento o actividad.

#### Artículo 51. *Salario actividad normal.*

El salario para la actividad normal es la retribución correspondiente al rendimiento normal en cada caso y puesto de trabajo y es el que figura en las tablas de cada uno de los anexos del Convenio colectivo.

#### Artículo 52. *Tablas salariales.*

1. Las retribuciones son las que constan en el anexo de cada subsector. El Salario Base, servirá de base para el cálculo de la antigüedad, las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, la Paga de Convenio y el Plus No Absentismo o en cualquier otro concepto que tuviese como referencia el salario para actividad normal, sin perjuicio de lo estipulado sobre esta materia en los distintos anexos subsectoriales.

2. Con efectos desde el 1 de enero de los años 2024, 2025 y 2026, las tablas salariales se incrementarán en un 3'3% sobre las del año anterior revisadas, de acuerdo con el apartado 3 siguiente.

3. Revisión salarial. Si al finalizar cada uno de los años naturales de vigencia del convenio el IPC correspondiente a dicho año supera el porcentaje de incremento pactado, se revisarán las tablas salariales de los diferentes anexos con el porcentaje de dicha superación, que en ningún caso podrá ser superior el 1%, tasa máxima a aplicar en la revisión. La revisión salarial tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024, 2025 y 2026.

A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el párrafo anterior, las partes se emplazan para establecer el porcentaje de revisión correspondiente a los diferentes años de vigencia en los quince días siguientes a la publicación oficial por el Gobierno de los índices mencionados.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán hacer efectivos los atrasos derivados de la aplicación de las Tablas Salariales 2024 de todos y cada uno de los Anexos, con efectos desde el 1 de enero de 2024, antes del 30 de abril de 2025. Las del 2025, con efectos 1 de enero de 2025, antes del 30 de junio de 2025. El pago posterior a dicha fecha devengará el interés legal del dinero hasta los 20 días posteriores a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Estado. Transcurridos dichos 20 días se abonará el diez por ciento de recargo por mora anual, conforme a la legislación vigente, siempre que dicho cómputo sea posterior a las fechas máximas antedichas.

#### Artículo 53. *Nueva estructura y modelo retributivo, a partir del 1 de enero de 2025*

A partir del 1 de enero de 2025 se establece un cambio de estructura y modelo retributivo que tiene como objetivo la racionalización y simplificación de las tablas actuales y la mejora de los salarios de los grupos inferiores, así como la progresiva homogeneización de éstos en la gran mayoría de los subsectores. El nuevo modelo se constituye sobre las siguientes bases y criterios:

1. Se eliminan las Áreas Funcionales en los seis subsectores que las tienen actualmente detalladas en tablas (Anexos I, III, IV, V, VI, VIII), si bien se mantendrán en éstas, aunque de manera distinta, mientras dure el proceso el régimen transitorio en aplicación de los puntos siguientes del presente artículo.

2. Se crean dos nuevos conceptos: Salario Mínimo Garantizado (en lo sucesivo, SMG) y Salario Referente del Grupo Profesional (en lo sucesivo, SRGP).

3. El SMG, es un salario bruto mínimo de convenio, de abono obligado, y que se establece artificialmente con incrementos superiores al pactado del 3,3% sobre tablas, para poder deslindar y diferenciar los salarios de los grupos B y C del A, solapados en algunos subsectores. El GP B será un 4'5% del A; el C será un 5% sobre el B en 2025, y un 8% del B en 2026.

Para alcanzar el SMG, en 2025 se aplicará sobre el Salario Base (SB) del año 2024, además del incremento pactado (3'3% en 2024, 2025 y 2026), un 2% adicional máximo, cuando sea necesario, para aproximarse o alcanzarlo, en una fase o período de tránsito. Para el 2026 y siguientes, el porcentaje de incremento pactado se aplicará sobre la suma del SB más el 2%, cuando lo hubiera en la tabla del año anterior. Asimismo, dados los incrementos superiores al 3'3% efectuados en los Grupos A, B y C se deberá complementar, por parte de las empresas, el resultado del incremento en tablas con una cantidad lineal para alcanzar el SMG que se denominará 'Complemento a SMG' si el salario de la categoría o GP no alcanzan el SMG mensual, una vez sumados los siguientes conceptos: Salario Base, antigüedad, 2% adicional, Paga de Convenio y Plus de No Absentismo. Tanto el 2% de aproximación como el 'Complemento a SMG', podrán ser compensables y absorbibles en caso de que existan mejoras por encima de convenio en el ámbito de la empresa. Se adjunta, como Anexo XI, la tabla salarial del 2025 del subsector del Algodón, como simulación de una tabla, sin antigüedad, en donde queda constancia de la aplicación de lo expuesto más arriba.

4. El SRGP, es el Salario Base más alto de todas las categorías de las diferentes áreas funcionales, en aquellos subsectores que las tienen (seis), las cuales se eliminarán progresivamente en la medida que alcancen el SRGP. Todas las categorías con un Salario Base inferior al SRGP, adicionarán un 2% complementario, como máximo y anualmente, al incremento de tablas pactado para transitar hacia la convergencia con aquél.

El incremento del 2% (o inferior cuando fuera suficiente para alcanzar al SMG) se aplicará a partir del 2025 y finalizará el año en que solo exista un salario (el de referencia) por GP. En el supuesto de que no se alcance este objetivo en el 2026, se seguirá aplicando a partir del 1 de enero de 2027 y siguientes años, con independencia de la finalización de la vigencia temporal del presente convenio, teniendo, por tanto, plenos efectos normativos.

Este incremento adicional del 2% podrá ser compensable y absorbible, en caso de que existan mejoras por encima de convenio en el ámbito de la empresa.

A medida que las categorías cuyos SB alcancen el SRGP se eliminarán de las tablas, dado que el objetivo último es que solo exista un salario por GP.

5. Los salarios de tablas se expresarán en valores mensuales en todos los sectores y grupos profesionales. El salario diario se obtiene multiplicando por 12 el mensual y

dividiendo por 365 y a la inversa, de diario a mensual. La transformación o cambio de salario mensual a diario, o viceversa, no supondrá ninguna merma económica para la persona trabajadora a la que afecte dicho cambio. El pago del salario se efectuará, como máximo, el día 5 del mes siguiente al devengado.

Nuevas contrataciones. A las personas trabajadoras que se incorporen contractualmente al sector a partir de la fecha de la firma de éste se les aplicará el Salario Base correspondiente a la categoría equivalente al puesto de trabajo para el que va a ser contratada, mientras dichas categorías no alcancen el SMG o el SRGP.

#### *Artículo 54. Retribución de los contratos formativos*

La retribución de los contratos formativos será el 90 por 100 del Salario Mínimo Garantizado (SMG) para el Grupo Profesional A, que para 2025 es de 1.194.€ al mes durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

#### *Artículo 55. Salario anual.*

La remuneración anual correspondiente a la jornada pactada estará constituida por la suma de los salarios contenidos en las tablas y los complementos salariales de antigüedad, gratificaciones extraordinarias, Paga de Convenio y Plus de No absentismo, en la cuantía que corresponda; en dicha remuneración se contiene la retribución de la totalidad de los descansos establecidos, tanto semanales como intersemanales, festivos o por descanso en jornada continuada. El salario anual será, como mínimo, el equivalente al SMG mensual de cada categoría o GP multiplicado por 14.

#### *Artículo 56. Sistemas de retribución con incentivo.*

Los sistemas de retribución con incentivo se ajustarán a las siguientes modalidades:

- a) Actividad medida.
- b) Actividad no medida.

El sistema retributivo de "Actividad medida" se ajustará a lo establecido en los artículos 10 al 15, ambos inclusive, de este Convenio colectivo.

El sistema retributivo de "Actividad no medida" podrá adoptar las formas de "primas" o "destajo".

#### *Artículo 57. Garantías salariales.*

1. Los salarios fijados en este Convenio colectivo, no podrán ser disminuidos por razón de no alcanzar las actividades mínimas exigidas en el trabajo medido. La dirección de la empresa podrá compensar la obtención de la actividad normal dentro de todos los días laborales de la semana.

2. En los casos de trabajo a destajo en actividad no medida se considerará que está bien establecido cuando el 65 por 100 del personal sujeto a una misma tarifa alcance percepciones iguales a la de la actividad normal y el 25 por 100 del personal supere dichas percepciones, por lo menos, en un 25 por 100 en las actividades de confección, géneros de punto, fibras artificiales, fibras diversas, esparto, manual de cáñamo y obtención de fibras de algodón y lino, y en un 15 por 100 en las demás actividades.

Estos porcentajes se verificarán por períodos de doce semanas.

#### Artículo 58.

En la industria de la confección, vestido y tocado, el límite mínimo de tarea y labor en el trabajo a distancia no será inferior a aquélla que represente el importe de cuarenta y ocho jornadas al semestre por cada persona.

#### Artículo 59. *Antigüedad.*

1. Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio a la empresa consistirán en cinco quinquenios del 3 por 100 del salario para actividad normal, para todos los grupos de personal y se calcularán con independencia de los cambios de grupo profesional.

2. El cómputo de éste se iniciará, para todo el personal, a partir del primer día de su ingreso en la empresa.

#### Artículo 60. *Paga de Convenio (PC)*

Por el concepto de Paga Convenio se abonará un 6% del salario para actividad normal, incrementado con la antigüedad, cuyo importe se hará efectivo mensualmente. La PC también se retribuirá en las pagas extraordinarias

Las empresas encuadradas en el ámbito funcional del Anexo I y IX, abonarán un 10 y un 7 por ciento, respectivamente, por este concepto.

#### Artículo 61. *Plus de No Absentismo (PNA)*

1. Las empresas encuadradas en los Anexos II, III, IV, V, VII y VIII abonarán, mensualmente, por este concepto, un 4,4 % sobre el salario para actividad normal, incrementado con la antigüedad. Las empresas encuadradas en el Anexo VI, Ramo de Agua, aplicarán un 6'4% y las del Anexo IX, Confección, un 3%, excepto en la provincia de Barcelona que será de un 6%, sobre los mismos conceptos.

2. El PNA también se abonará en las gratificaciones extraordinarias. No se tendrá en cuenta para el cálculo de la retribución de la hora extraordinaria.

3. Lo previsto en el presente artículo no afecta a las empresas encuadradas en el ámbito funcional del Anexo I, Fibras de Recuperación, ni a las del Anexo X, Alfombras; que mantendrá el régimen propio que regula en su artículo 8.

#### Artículo 62. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, la primera de ellas en el transcurso del mes de junio y, como máximo, dentro de la primera semana del mes de julio; y la segunda, dentro del mes de diciembre y antes del día 22 de dicho mes, cuyo importe será de una mensualidad. Para las empresas encuadradas en el Anexo X se abonarán antes del 31 de julio y antes del 22 de diciembre.

La base de cálculo para dichas gratificaciones será el salario a actividad normal, incrementado con la antigüedad,

Las empresas comprendidas en el ámbito funcional Anexo I, que se calcularán sobre una mensualidad del Salario Base, antigüedad y Paga de Convenio. Las empresas pertenecientes al Anexo X, Alfombras, la base de cálculo de las gratificaciones extraordinarias estará formada por los conceptos recogidos en el artículo 6 de dicho Anexo.

El importe de las gratificaciones extraordinarias será proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante el año inmediatamente anterior a la fecha de pago de cada gratificación. Para las empresas encuadradas en el Anexo X será proporcional al tiempo

trabajado, tomando como base para la primera paga del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre para la segunda del año correspondiente.

*Artículo 63. Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, se abonarán con un recargo del 28 por ciento sobre el salario pactado más la antigüedad.

Para el cálculo de la nocturnidad no se tendrá en cuenta el complemento lineal que pueda deber adicionarse al salario base, en los grupos profesionales A, B y C, para alcanzar el Salario Mínimo Garantizado (SMG).

*Artículo 64. Horas extraordinarias (retribución). Retribución o compensación*

Las horas extras podrán ser retribuidas, según la fórmula que consta más abajo, o compensadas con tiempo de descanso, según acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

En caso de retribución, las horas extraordinarias serán abonadas con un recargo del 75 por ciento, salvo pacto en contrario.

En caso de compensación en descanso se aplicará el 75% de incremento sobre una hora, lo que equivale a una hora y cuarenta y cinco minutos, salvo pacto en contrario.

Las bases para el cálculo del valor de la hora extraordinaria, se calcularán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$VHE = \frac{(DA + DEPE) \times CPC \times CA \times RHE \times SC}{HAP}$$

VHE: Valor Hora Extraordinaria

DA: Número de días en el Año. Serán 365 en los años no bisiestos y 366 en los bisiestos para los trabajadores con retribución diaria. Para los trabajadores con retribución mensual, serán 12 meses.

DEPE: Número de días equivalentes, de las Pagas Extraordinarias.

CPC: Coeficiente Paga de Convenio Su valor varía según los anexos del convenio. Por ejemplo, en el caso general es de 1.06 (correspondiente al 6%, o sea 1+0.06%) en el caso de la Confección el 1.07.

CA: Coeficiente de antigüedad, que corresponde al producto entre el número de quinquenios en la empresa y el porcentaje fijado por el Convenio colectivo (parte general) o los correspondientes anexos en los que se incardine la empresa. Al resultado se sumará la unidad (Ejemplo, en caso de ser de aplicación el 3% en el premio de antigüedad, el CA sería nº de quinquenios x 0.03 y al resultado se sumaría la unidad).

RHE: Recargo sobre las Horas extraordinarias, que fija la Normativa laboral o el propio Convenio colectivo, siendo actualmente del 75% lo que corresponde al 1.75.

SC: Salario Convenio, este se determinará en las tablas salariales de cada anexo, para cada nivel (diario o mensual)

HAP: Horas anuales de presencia, acordadas en la empresa o en su defecto en el propio Convenio colectivo.

*Artículo 65. Retribución de las vacaciones.*

De acuerdo con el criterio jurisprudencial, la retribución correspondiente al período de vacaciones será equivalente a la que percibe la persona trabajadora en su trabajo habitual, incluyendo los complementos personales (antigüedad, pluses de formación, etc.), los complementos de puesto de trabajo (nocturnidad, turnicidad, peligrosidad, etc.) y los conceptos variables (comisiones), si son regulares. Se excluyen del cálculo los conceptos ocasionales o extraordinarios, como horas extras esporádicas o gratificaciones no regulares. Para el cálculo de la retribución, el período de referencia para determinar la cuantía serán los once meses anteriores al disfrute del período vacacional sin tener en cuenta para dicho

cálculo el o los periodos de suspensión del contrato que coincidan con el período de referencia. Para el cálculo de la retribución media de los incentivos se realizará con promedio de los percibidos durante las doce últimas semanas efectivamente trabajadas, dentro de los doce meses anteriores a la fecha de su inicio.

*Artículo 66. Dietas y desplazamientos.*

Cuando se desplace transitoriamente de la localidad por orden de la empresa, ésta le abonará, además de su retribución normal, los gastos de desplazamiento y las dietas correspondientes.

## **CAPITULO V**

### **Prestaciones no salariales**

*Artículo 67. Póliza de seguros.*

Las Empresas deberán concertar con la entidad aseguradora de su elección una póliza a favor de su plantilla de personal, en virtud de la cual se les garantice que, en caso de fallecimiento o de incapacidad permanente total o absoluta en sus grados de absoluta o gran invalidez, derivados de accidentes de trabajo, percibirán una indemnización de quince mil euros. Para el caso de fallecimiento, las personas podrán designar la persona beneficiaria de dicha indemnización; en su defecto, lo será la que lo sea legalmente.

Dentro del segundo semestre del presente año, se estudiará un modelo de póliza para que se garanticen otros accidentes que no sean sólo de trabajo.

*Artículo 68. Ropa de trabajo.*

Las empresas facilitarán ropa de trabajo a su personal, a razón de tres prendas cada dos años, entregando dos en el primer año y una en el segundo.

Deberá fijar cada empresa las normas concretas sobre el uso, lavado y policía de las prendas, así como cuanto haga referencia a modelo, distintivos, anagramas, etc.

## **CAPITULO VI**

### **Derechos sindicales**

*Artículo 69.*

Las empresas respetarán el derecho a sindicarse libremente; admitirán que los afiliados y afiliadas a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

*Artículo 70.*

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores-trabajadoras, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente, a la Dirección o titularidad del centro.

## Artículo 71.

A tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, artículo 10.1, en las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 personas trabajadoras, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por delegados o delegadas sindicales elegidos o elegidas por y entre sus afiliados o afiliadas en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de delegados/as sindicales por cada sección sindical de los sindicatos, que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en la elección al Comité de Empresa, será el siguiente:

- De 250 a 750 trabajadores-trabajadoras: 1.
- De 751 a 2.000 trabajadores-trabajadoras: 2.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores-trabajadoras: 3.
- De 5.001 en adelante: 4.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un solo delegado o delegada sindical.

El delegado o delegada sindical será elegido/a por y entre las personas afiliadas al sindicato que presten sus servicios en la empresa o centro de trabajo respectivo.

En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo cuya plantilla sea superior a 200 trabajadores e inferior a 250, podrá elegirse un delegado sindical en los mismos términos y condiciones que los regulados en este mismo artículo, a excepción del derecho a las horas de crédito sindical, que deberán hacer uso de las horas existentes en la bolsa de crédito anual de los miembros del comité de empresa de su propio sindicato.

## Artículo 72.

Serán funciones de los delegados o delegadas sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien represente, y de las personas afiliadas al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad y salud y comités paritarios de interpretación con voz y sin voto

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente convenio colectivo a los miembros del comité de empresa.

4. Serán oídos, previamente, por la empresa, en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a la plantilla en general y a su afiliación en concreto.

5. Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- 1) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
- 2) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas.
- 3) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a su afiliación, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a su afiliación y a las personas en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en un lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 250, la Dirección de empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado o delegada representante del sindicato ejerza las funciones o tareas que como tal le correspondan.

10. Los delegados o delegadas ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

#### *Artículo 73. Cuota sindical.*

A requerimiento de las personas afiliadas a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual 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 se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al 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 hubiere.

#### *Artículo 74. Participación en las negociaciones de Convenios colectivos.*

La representación sindical que participe en la Comisión negociadora y Comisión paritaria del Convenio colectivo, manteniendo su vinculación como personal en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

#### *Artículo 75. De los comités de empresa.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
3. La Dirección facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
4. De las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves y, en especial, en supuestos de despido, inmediatamente después de haber sido notificadas a la persona interesada.
5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses, y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- b. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
- c. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- d. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de la plantilla o de sus familiares.
- e. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- f. Se reconoce al Comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- g. Las personas que componen el comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente su carácter reservado.
- h. El comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no-discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
- i. Disponer, en las empresas de más de 50 trabajadores-trabajadoras y con cargo a las mismas, de un tablón de anuncios.

#### **Artículo 76. Empresas de más de 80 personas trabajadoras**

1. En las empresas de más de 80 personas trabajadoras, en el último trimestre de cada año o en el primero del siguiente, la dirección de las mismas se reunirá con la RLPT, definidos en el artículo 79 del convenio, entregando por escrito, salvo que se justifique la imposibilidad de hacerlo en tal forma, la información de que se disponga, para analizar:

- El programa de producción y la evolución probable para el siguiente año desglosados por los principales grupos de producto fabricados en la empresa o comercializados por esta y diferenciando las producciones realizadas en la propia empresa de la subcontratada.
- En aquellas empresas en las que exista Código de conducta, exponer el balance de su aplicación, con indicación de las medidas correctoras, en los supuestos de incumplimiento.
- Procesos de concentración, internacionalización y relocalización empresarial realizados o previstos y sus repercusiones industriales, comerciales, o de empleo.

- Sobre la evolución de la plantilla a lo largo de todo el año, así como las diferentes bonificaciones al fomento de empleo.
- Planes realizados y previstos para el rejuvenecimiento de las plantillas, incluyendo contratos de relevo, de formación y en prácticas.
- Las inversiones realizadas en el año anterior (o en el año terminado), así como el origen y naturaleza de la financiación a tales efectos, privada o pública.
- Otras medidas tomadas y previstas con estos mismos objetivos (modernización tecnológica y en organización del trabajo, mercado, I+D+i, etc.).
- La formación y recalificación profesional, con indicación en los planes formativos realizados y previstos, con indicación de las personas a las que van dirigidas.

Por parte de la dirección de la empresa, conjuntamente con la RLPT, se establecerán los procedimientos para la verificación de las informaciones, cuando ello se estime necesario.

De las reuniones de balance y previsiones señaladas, se dejará constancia de las conclusiones consensuadas.

2. Se facilitará información a la RLPT simultánea al inicio de cualquier procedimiento concursal.

3. Se facilitará información a la RLPT en relación con la elección y seguimiento de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, y justificación a dicha representación del cambio de la gestión de la IT, cuando se produzca.

#### Artículo 77.

1. En las empresas sujetas a este convenio, con más de un centro de trabajo cuya actividad este encuadrada en el ámbito de este convenio, ya sea industrial, de logística o comercial, el ámbito de aplicación de los puntos anteriores será el de la empresa globalmente y las diversas informaciones se efectuarán por centros de trabajo.

En estos casos, dicha información se trasladará a la RLPT, definidos en los términos del artículo 79 de este Convenio. En ausencia de delegados o delegadas sindicales, las Federaciones Estatales firmantes del Convenio, con representación en el o los Comités de Empresa de la empresa, podrán designar a sus representantes.

2. Centros de trabajo de empresas transnacionales:

En el supuesto de que los centros de trabajo en España lo sean de una empresa transnacional, será de directa aplicación todo lo anterior cuando la casa matriz sea española, entendiéndose que la información señalada se referirá a la empresa en su conjunto, así como a sus centros en España.

En el supuesto que la casa matriz esté en otro país, la RLPT podrá proponer que junto con la información referida al centro o centros de producción o comercialización españoles, pueda presentarse, además, la de la empresa transnacional en su conjunto y que en las reuniones señaladas puedan participar la Federación Sindical Europea y la Internacional, si lo estiman oportuno.

#### Artículo 78. *Garantías.*

1) Ninguna persona del comité de empresa o delegado-delegada de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, la RLPT. y al delegado o delegada del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

3) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello, previamente, a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

4) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

A nivel de empresa el crédito de horas retribuidas correspondientes a las personas que componen los comités, delegados o delegadas de personal y delegados o delegadas sindicales serán acumulables por período anual, en uno o varios de sus componentes, previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente. Los delegados o delegadas de prevención podrán también hacer uso de la bolsa del crédito de horas si así lo decide la organización sindical correspondiente.

El sindicato o, en su nombre, la sección sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por las personas que componen el comité, delegados o delegadas de personal, delegados o delegadas sindicales y delegados o delegadas de prevención.

Quienes acumulen horas no quedan excusados de justificar el empleo de las mismas.

5) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen las personas que componen los comités o delegados o delegadas de Personal, a fin de prever la asistencia a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

6) Los delegados o delegadas sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los comités de empresa.

#### *Artículo 79. Representación de las personas trabajadoras.*

A efectos del presente convenio, y sin perjuicio de las funciones y garantías que la legislación vigente otorga a las representaciones unitarias y sindicales, se entiende por "representantes de las personas trabajadoras a los delegados y delegadas de personal, comités de empresa, secciones sindicales y delegados o delegadas sindicales, a tenor del artículo 71 del propio convenio, o las federaciones firmantes de los sindicatos más representativos y sus organizaciones del mismo ámbito de la empresa o grupo de empresas de que se trate, debidamente acreditados por la organización del ámbito autonómico, o en su caso, la federación estatal.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Régimen disciplinario**

##### **Sección 1.ª Faltas**

#### **Artículo 80. Leves.**

Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio durante breve tiempo durante la jornada de trabajo.
4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
5. La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.

6. La falta de respeto, en materia leve, a las personas subordinadas, compañeros-compañeras, mandos y público, así como la discusión con ellos.

7. La falta de limpieza e higiene personal, así como las dependencias, servicios y útiles de la empresa.

8. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social, y medicina de empresa.

#### Artículo 81. *Graves.*

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve, dentro de período de un mes, excepto las de puntualidad.

2. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes.

3. El otorgamiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad social y medicina de empresa.

4. El incumplimiento de las normas legales generales, las de este Convenio o del Reglamento de empresa, en materia de Seguridad en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.

5. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual o los defectos en la calidad fijada, por negligencia.

7. El empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

8. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.

9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.

10. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

#### Artículo 82. *Muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquélla haya sido sancionada.

2. La falta de seis días al trabajo, durante un período de cuatro meses.

3. Más de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses, o de veinticinco en un período de un año.

4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros/as de trabajo como a la empresa o a terceros dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la empresa.

5. 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.

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

7. La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal.

8. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.

9. La embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo.

10. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

11. El abuso de autoridad.

12. La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.

13. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa, dentro y fuera de la jornada de trabajo.

14. El acoso sexual definido en el artículo 99

15. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad libertad sexual, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género, tanto del empresario como de las personas que trabajan en la empresa.

16. Todas las consignadas en el artículo 54.2 del ET, consideradas como causas justas de despido.

## Sección 2.<sup>a</sup> Sanciones

### Artículo 83.

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; inhabilitación para el ascenso durante el período de un año.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; inhabilitación para el ascenso por un período de hasta cinco años; despido.

### Artículo 84. *Prescripción.*

Las faltas prescribirán por el transcurso del plazo que, en cada momento, establezca la legislación aplicable.

### Artículo 85.

Sin perjuicio de aquellos otros casos en que procede el despido sin indemnización, con arreglo a la legislación vigente, la empresa podrá acordarlo, sin que venga obligada a imponer otra sanción, en los casos que a continuación se detallan:

a) Faltar diez días al trabajo en el período de seis meses.

b) Faltar a la puntualidad ocho veces en un mes, catorce en tres meses o veinte en seis meses.

c) La indisciplina o desobediencia cuando ocasione graves daños a la empresa, a los compañeros/as de trabajo, a la normalidad de la prestación de éste y siempre que se produzca en forma pública y con escándalo.

d) La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo durante tres semanas seguidas o seis alternas en un período de seis meses.

e) La embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo.

f) El originar reiteradamente riñas o pendencias con los compañeros/as de trabajo, bastando una sola vez cuando se produzcan lesiones, daños en las instalaciones o notoria interrupción en el trabajo.

g) La infidelidad a la empresa por pasar a prestar servicios a otra competidora teniéndolo prohibido; el revelar secretos o datos de obligada reserva; falsificar o tergiversar datos o documentos; el ofender grave y públicamente a la empresa o a su personal de dirección.

h) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo.

## CAPÍTULO VIII

## Seguridad y salud laboral

### Artículo 86. Marco de desarrollo.

La protección de la salud constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

### Artículo 87. La acción preventiva en la empresa.

La acción preventiva en las empresas del ámbito del presente convenio estará inspirada en los siguientes principios:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar aquellos que no se puedan evitar.
- Sustituir en lo posible lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.
  - Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
  - Planificar la prevención.
  - Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción ergonómica de los puestos de trabajo, y de organización del mismo.

### Artículo 88. Reconocimiento médico.

Las empresas a través de sus propios servicios o de la Mutua de Accidente (con la que tengan cubiertos los riesgos de servicios de prevención), o con aquellas otras con quien libremente contraten dichos servicios, siempre que estén legalmente homologadas para ello, realizarán cada año a quien preste su consentimiento un reconocimiento médico atendiendo a las posturas y a la manipulación de materias primas o aditivos que se manipulen en el centro de trabajo.

Todo ello de acuerdo con el artículo 22 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre.

### Artículo 89. Protección a la maternidad y lactancia.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y lactancia natural a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la dirección de la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la RLPT, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

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

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

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo o hija y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, al hijo o hija. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos o hijas menores de nueve meses.

5. En relación a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3.f) del Estatuto de los Trabajadores.

6. Durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción, acogimiento y paternidad, será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

#### *Artículo 90. Manipulación de productos químicos.*

Los proveedores de los productos químicos suministrarán los productos que puedan manipularse en determinados puestos de trabajo debidamente etiquetados de acuerdo con la legislación vigente sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas al tiempo que la ficha técnica del producto.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores del puesto de trabajo y de los delegados de prevención las fichas técnicas de los productos que se utilicen.

En ningún caso se realizarán mezclas de productos químicos que no estén debidamente estudiadas y se conozca la ficha técnica del producto resultante y el etiquetado correspondiente.

## CAPITULO IX

### **Formación**

#### Artículo 91.

Habida cuenta de que la formación profesional representa uno de los ejes estratégicos para asegurar el futuro de las Industrias del textil-confección españolas, así como la mejora de las posibilidades de empleo y de promoción profesional, personal, económica y social, de las personas que trabajan en las mismas, ambas partes acuerdan estimular la realización de acciones conjuntas de fomento y desarrollo de la formación en los sectores del textil y de la confección.

#### Artículo 92.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio colectivo se adhieren al subsistema de formación profesional para el empleo regulado por el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

#### Artículo 93.

Los certificados de profesionalidad son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Estos certificados acreditan el conjunto de competencias profesionales que capacitan el desarrollo de una actividad. Las empresas promoverán la participación de las personas trabajadoras que no disponen de certificaciones oficiales, de modo que, las acciones formativas programadas por las compañías guardarán estrecha relación con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Nacionales y su correspondiente catálogo modular.

#### Artículo 94. *Comisión Paritaria de Formación.*

Las empresas facilitarán la participación de la RLPT en la definición, información y seguimiento de los planes de formación.

A tal efecto, en las empresas que presenten Planes de Formación de Empresa, que cuenten con 100 o más personas, por acuerdo entre la RLPT. y la Dirección de la Empresa, se podrá constituir una Comisión Paritaria de Formación, cuyos miembros serán designados de entre la RLPT y de la Empresa y actuando en el marco de las funciones y derechos que ostentan como tales.

#### Artículo 95. *Formación de trabajadores o trabajadoras con contratos de duración determinada.*

En aplicación de lo establecido en el art. 15.7, tercer párrafo del ET, en cada empresa que emplee a personas con contratos de duración determinada, se concretará la participación de estas en las acciones de formación continua en la empresa.

#### Artículo 96. *De las acciones formativas en la empresa.*

Las acciones formativas en la empresa, dentro del marco de los objetivos estratégicos de las empresas, promoverán la participación de las personas menos cualificadas, así como el respeto del principio de igualdad de oportunidades entre todas las personas, que se acomodarán a sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno u otro sexo.

Cuando las empresas concierten convenios de colaboración formativos para el desarrollo del “módulo de formación en prácticas” (Formación Profesional Reglada) o

cualquier otro tipo de prácticas no laborales con las universidades o con cualquier otra institución, darán conocimiento de dichos convenios de colaboración a los representantes de los trabajadores

En cualquier caso, las empresas estudiarán cualquier propuesta que, presentada por la RLPT, tenga por objeto la elaboración de un Plan de Empresa.

#### *Artículo 97. Permiso Individual de Formación.*

Las personas afectadas por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de Formación en los términos acordados en el sistema de formación profesional para el empleo regulado por RD 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que regula la financiación de las acciones de formación en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, o norma que en el futuro la pueda sustituir.

Por parte de las empresas se pondrán todos los medios a su alcance para que quienes lo soliciten puedan acceder a esta modalidad de permiso individual subvencionado.

Las acciones formativas para las cuales puede solicitarse permiso de Formación deberán:

- No estar incluidas en el plan de formación de empresa o contrato programa.
- Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnicas profesionales y/o a su formación personal.
- Estar reconocidas por una titulación oficial o acreditación oficial, incluidas las de los títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad, así como cualquier otra que acredite las competencias para el ejercicio de una ocupación u oficio.
- Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial.

No obstante, se admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad de distancia.

Estos permisos se podrán utilizar para el acceso a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de otros aprendizajes no formales e informales.

La duración del permiso no sobrepasará las 200 horas al año.

La dirección de la empresa podrá tener en cuenta, a la hora de valorar la solicitud del permiso de formación, las necesidades organizativas y/o productivas de la empresa, para lo que recabará la opinión de la RLPT, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la misma.

#### *Artículo 98. Comisión paritaria sectorial de formación.*

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-Ley 4/2015 de 23 de marzo, se constituye una comisión paritaria de formación sectorial, que tendrá atribuidas las siguientes funciones:

- a. Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en el sector.
- b. Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores.
- c. Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el sistema nacional de calificaciones y formación profesional y los centros de referencia nacional correspondientes al sector.
- d. Elaborar una memoria anual sobre la formación realizada en el sector.
- e. Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa de desarrollo de este Real Decreto.
- f. Todas aquellas funciones detalladas en el artículo 28 del citado Real Decreto-Ley

## CAPÍTULO X

### Políticas de igualdad

#### Artículo 99. *No discriminación*

Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente convenio comparten la necesidad de promover la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo, rechazando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, religión, ideas políticas, orientación o identidad sexual, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.

#### Artículo 100. *Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Plan de Igualdad.*

El derecho a la igualdad de oportunidades supone su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

En el caso de las empresas de más de cien personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido mínimo establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en el RD 901/2020, en el que se regulan los planes de igualdad y en este convenio.

Los planes de igualdad tendrán, como mínimo, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o de cada una de las empresas de un grupo
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

El plan de igualdad podrá incorporar, entre otras, medidas relativas a la protección de las víctimas de violencia de género y lenguaje, así como sobre lenguaje y comunicación no sexista.

El plan de igualdad deberá inscribirse en el registro público que en cada momento determinen las normas legales sobre esta materia, lo que permitirá el acceso público a aquellos.

#### Artículo 101. *Igualdad de remuneración por razón de sexo.*

1. La empresa está obligada a pagar, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución salarial o extrasalarial ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones.

2. De conformidad con lo dispuesto en ellos artículos 3 puntos 2 y 3; 5 puntos 1 y 6 y 7 punto 1, del RD 902/2020 de 13 de octubre, las empresas deberán cumplir con el principio de transparencia retributiva que tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el Real decreto 902/2020: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el presente convenio y el derecho de información de las personas trabajadoras.

De conformidad con lo establecido en el art. 28.2 del Estatuto de los trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos 10 días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación deberá ser consultada cuando el registro sea modificado.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad, esta auditoría tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

*Artículo 102. Acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o expresión de género, acoso digital: Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y actos discriminatorios.*

#### 1. Declaración de Principios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo seguras que eviten las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

De igual modo, la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI establece entre sus objetivos el fomento de un ambiente de trabajo diverso y libre de discriminación.

En línea con estos principios, las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideran inaceptable cualquier conducta susceptible de ser calificable de acoso en los términos previstos legal y convencionalmente, coincidiendo en la tolerancia

cero ante este tipo de conductas. Asimismo, manifiestan su rechazo a todo tipo de comportamiento y conducta que sea constitutiva de acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de las personas trabajadoras, con la finalidad de asegurar que todas ellas disfruten de un entorno de trabajo libre de acoso y LGTBIfobia, donde prime el principio de igualdad y de no discriminación, en los que todas las personas vean garantizado el respeto a su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

El protocolo de actuación que se propone a continuación tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar la situación y evitar que se repita. Las organizaciones firmantes asumen el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento.

El protocolo que se desarrolla a continuación no pretende sustituir a los que ya pudieran tener establecidos e implementados en las empresas y que cumplieran con las exigencias legales. El protocolo que sigue tiene por objetivo ser una guía e instrumento de aplicación en caso de ausencia de aquellos, existiendo libertad de forma y contenido para las empresas afectadas por el convenio.

## 2. Ámbito de aplicación.

El protocolo que sigue se aplicará a todas las personas trabajadoras que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 3 del presente Convenio Colectivo y que no tuvieran un protocolo propio.

## 3. Definiciones.

a. Acoso sexual. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, u ofensivo.

b. Acoso por razón de sexo. Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

c. Acoso por orientación sexual, identidad y o expresión de género. Aquellos comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual, por su identidad y expresión de género.

De conformidad con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales

d. Acoso digital. Con la presencia creciente y uso de las nuevas tecnologías de la información, el acoso sexual y por razón de sexo, puede llevarse a cabo a través de estos medios tecnológicos; es lo que se denomina acoso digital o ciberacoso.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.

De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

#### 4. Medidas preventivas.

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

- Sensibilizar a las personas trabajadoras tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
- Respetar el principio tolerancia cero a estas conductas.
- Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales.
- Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras

#### 5. Procedimiento de actuación.

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación o identidad sexual.

El presente procedimiento es interno en la empresa, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas, no impidiendo el derecho de la víctima a denunciar los hechos ante las autoridades competentes, ni ante las jurisdicciones civil, laboral o penal.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad, protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de las mismas.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación de los hechos, objetiva e imparcial, y si es necesario, dirigida por profesionales especializados.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

#### e. Comisión instructora para los casos de acoso

La empresa designará una comisión instructora para los casos de acoso, garantizando que sus integrantes cuentan con la formación necesaria. Si en la empresa existe RLPT, al menos uno de los componentes de la comisión deberá serlo de dicha representación.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán las mínimas necesarias, su adscripción será de carácter fijo y cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna de las personas afectadas por la investigación; amistad íntima o enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento; interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. También deberá abstenerse de actuar la persona que forme parte de la Comisión y que, a su vez, sea parte perjudicada o denunciada en el proceso.

f. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se iniciará con la puesta en conocimiento ante la empresa, o la comisión instructora de la situación susceptible de ser calificada como acoso sexual, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los representantes de las personas trabajadoras.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Toda denuncia tendrá el carácter de confidencial.

g. Instrucción.

La instrucción del expediente será siempre a cargo de las personas responsables de la comisión designada por la empresa, que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en este protocolo.

Las personas participantes en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, (solicitud del denunciante, formación necesaria para la instrucción, implicación o imparcialidad de los miembros de la comisión instructora), se podrá delegar la instrucción del expediente en personal externo designado por la empresa.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Para dar trámite a las denuncias objeto de este protocolo, será necesario conocer:

- ✓ Los datos de la persona que supuestamente está sufriendo acoso o situación denunciada.
- ✓ Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes que se solicitan en el formulario de denuncia que se adjunta como Anexo al final de este Protocolo.
- ✓ Identificación de la/s persona/s denunciada/s.

Una vez recibida la denuncia se acusará inmediatamente recibo de la misma y la comisión instructora se reunirá, en el plazo de 3 días laborables.

Tanto la persona denunciante, como la persona denunciada, podrán ser asistidas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora de su confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, si así lo interesan.

#### h. Expediente previo.

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata y ágil.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de cinco días laborables desde su inicio, con la resolución del problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

#### i. Procedimiento formal.

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración de expediente se practicarán cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 15 días laborables se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

#### j. Medidas cautelares.

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

#### k. Cierre del expediente.

Finalizada la instrucción del expediente, la comisión instructora elevará informe a la dirección de la empresa con sus conclusiones, en el plazo máximo de 5 días laborables.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la Comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, conforme a la graduación de sanciones prevista en el artículo 82 del presente Convenio Colectivo.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso la Comisión lo hará constar en el acta.

Si, aun no existiendo indicios de acoso, se constata la existencia de alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora así lo hará constar en el informe.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se harán constar los motivos en el informe.

En el seno de la Comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por lo tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se adoptarán represalias frente a la persona denunciante de buena fe.

La Dirección de la Empresa, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo máximo de 7 días laborables, siendo la única con capacidad para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona presuntamente víctima, a la persona denunciada, y a la comisión instructora.

Al objeto de garantizar la confidencialidad, cualquier comunicación que realice la empresa garantizará que no se facilitarán datos personales, sino que se utilizará la información anonimizada desagregada por sexo, y, en su caso, los códigos numéricos asignados al expediente.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

#### 6. Riesgos psicosociales y vigilancia de la salud.

El seguimiento de las actuaciones preventivas en materia de acoso formará parte de las actividades propias la vigilancia de la salud y, en especial, en lo relativo a riesgos psicosociales, garantizando siempre la confidencialidad y el derecho a la intimidad de los afectados.

#### 7. Protección de datos personales.

El tratamiento de la información personal generada en los procedimientos regulados por este protocolo se regirá por lo establecido en el Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

#### 8. Difusión del protocolo.

El texto íntegro de este protocolo, incluido el modelo de denuncia anexo, será difundido a todas las personas de la empresa para su general conocimiento.

Las empresas afectadas por el presente convenio, en el término de un año desde la entrada en vigor del mismo, pondrán en conocimiento de la RLPT y de todas las personas trabajadoras el correspondiente Procedimiento que se habilite, en cumplimiento de este Protocolo, salvo que ya lo tuvieran establecido con anterioridad, mediante su difusión interna.

Las Empresas en el plazo de un año desde la implementación del Procedimiento incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda este Procedimiento.

**ANEXO.....MODELO DE QUEJA O DENUNCIA DE  
ACOSO/DISCRIMINACIÓN.**

**FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO/DISCRIMINACIÓN. -**

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento frente al acoso sexual y/ o por razón de sexo u orientación o identidad sexual

**PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS:**

- ☐ persona que ha sufrido el acoso
- ☐ Otras (especificar):
- ☐ Comunicación anónima

**DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO:**

|                                        |  |          |  |
|----------------------------------------|--|----------|--|
| Nombre y apellidos                     |  |          |  |
| DNI:                                   |  | Teléfono |  |
| Cargo/puesto de trabajo:               |  |          |  |
| Domicilio a efectos de notificaciones: |  |          |  |
| Email:                                 |  |          |  |

**DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA:**

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| Nombre y apellidos            |  |
| Cargo /Puesto de trabajo      |  |
| Centro de trabajo / Empresa   |  |
| Otros datos de identificación |  |

|                                                                                            |               |                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------------------|
| Nivel jerárquico de la persona denunciada respecto de la persona denunciante               |               |                  |
| Nivel Superior "                                                                           | Igual Nivel " | Nivel Inferior " |
| ¿La persona denunciada trabaja directamente con la denunciante?                            |               |                  |
| Sí "                                                                                       | No "          | A veces "        |
| ¿La persona denunciante ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación? |               |                  |
| Sí "                                                                                       | No "          |                  |

¿La persona denunciada es su responsable superior inmediata?

Sí "

No "

**DESCRIPCIÓN DE LAS CONDUCTAS/ HECHOS DENUNCIADOS:**

Indique desde hace cuánto tiempo es víctima del acoso/discriminación

Para acreditar lo anterior se cuenta con:

"

Ninguna evidencia específica

"

Testigos

"

Documentos de respaldo

"

Correos electrónicos

"

Fotografías

"

Otros

**DESCRIPCIÓN DE LAS PRUEBAS QUE APORTA Y/O PROPONE LA PERSONA DENUNCIANTE:**

SOLICITUD. -

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso/discriminación frente a \_\_\_\_\_ y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo

\_\_\_\_\_  
FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE

FECHA \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*Artículo 103. Protección integral contra la violencia de género, de las víctimas del terrorismo y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*

En lo referente a las materias que define el presente artículo se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

La persona trabajadora víctima de violencia de género o víctima del terrorismo tendrá derecho, para hacer efectiva su protección a:

- La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.
- La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, a decisión de la persona interesada previa comunicación a su responsable, con el fin de que su agresor no conozca su rutina y sus horarios de trabajo. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
- En caso de verse obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel salarial equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa comunicará a la trabajadora afectada por la violencia de género las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.
- Suspender su contrato cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Estos periodos de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.8 del ET tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social, por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, nacimiento y desempleo.

– Extinción del contrato de trabajo.

– A no computar como faltas de asistencia, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por su situación física o psicológica derivada de la violencia de género, o en caso de tener que acompañar a sus descendientes víctimas de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Serán nulos los despidos de las víctimas de violencia o terrorismo por el ejercicio de los derechos antes mencionados.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este artículo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección. La condición de víctima de terrorismo se acreditará mediante resolución administrativa dictada por los órganos competentes de la Administración General del Estado o mediante la aportación de sentencia judicial firme.

Los derechos regulados en este artículo son una transposición no literal de la L.O. 1/2004 y de la Disposición Final 14ª de la Ley 4/2023, que supuso las modificaciones de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores. En tal sentido, su interpretación y alcance no diferirán de las normas legales de las que traen referencia.

Las empresas garantizarán que el personal de recursos humanos tenga conocimiento de los derechos que asisten a las personas que tengan la condición de víctimas de género o víctimas del terrorismo previstos en el presente Convenio colectivo.

## CAPITULO XI

### **Observatorio industrial textil – confección**

#### *Artículo 104. Observatorio Industrial*

Las representaciones sindicales y empresariales del sector, respetando las respectivas autonomía y responsabilidad, creen en la necesidad de avanzar en los instrumentos de diálogo social e interlocución en los ámbitos del sector, impulsando el eficaz trabajo del Observatorio Industrial del convenio colectivo constituido en 1996 así como las formas y contenidos de las relaciones laborales en sus empresas y centros de trabajo.

Para la efectiva aplicación y desarrollo de estos principios se concretan los siguientes apartados, complementariamente a lo ya previsto en el conjunto del articulado de este convenio colectivo y a los objetivos y acuerdos específicos de este observatorio.

Las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del convenio colectivo desarrollarán, en el ámbito sectorial, un sistema de información y estudio en el marco del observatorio industrial del convenio colectivo en relación con:

#### **1. Desarrollo coyuntural**

El observatorio Industrial realizará un seguimiento de los principales indicadores del sector y sus subsectores, para disponer de forma permanente de un mapa actualizado del marco macroeconómico y proceder a la síntesis del mismo en los diversos ámbitos internacionales.

En el ámbito del observatorio se definirán las materias objeto de este seguimiento permanente y los períodos de su regular puesta al día, dándole una especial relevancia al estudio del absentismo en el sector.

## 2. Situación estructural

Se realizará un balance anual sectorial y subsectorial de la información relativa a:

- Actividad productiva.
- Estructura productiva, procesos de internacionalización, descentralización y relocalización productiva, redes industriales de filiales y proveedores en España y en el mundo.
- Especial atención a la estructura productiva en la que se integran las pymes de nuestro país.
- Procesos de reestructuración industrial producidos o previsibles y sus consecuencias productivas y de empleo.
- Importaciones y exportaciones.
- Empleo, desglosado por: a) grupos profesionales y género, y b) diversas modalidades contractuales. Tendencias y necesidades de futuro.
- Costes laborales y niveles retributivos.
- Formación profesional del personal directivo y cualificado así como el resto de las plantillas con seguimiento de las necesidades detectadas y los proyectos desarrollados.
- Evolución y tendencias tecnológicas, de diseño y del consumo, en los ámbitos nacional e internacional.
- Iniciativas sectoriales de I + D+ I, medios y resultados.
- Iniciativas públicas de apoyo al desarrollo de la industria textil y la confección.
- Competitividad y productividad sectoriales y subsectoriales y su relación con cuestiones derivadas del propio sector o de ámbito más general. Como política formativa, política fiscal e infraestructuras y normas y medidas que inciden en el comercio internacional.
- Salud y seguridad laboral. Índices y causas del absentismo, enfermedades profesionales.
- Cuestiones medioambientales, problemas detectados e iniciativas
- Desarrollo de las iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa, Códigos de Conducta, su aplicación y seguimiento.

Con referencia a todas estas cuestiones, y a aquellas otras que se decidieren en el propio observatorio, se establecerán los medios y formas para su difusión dentro y fuera del sector, así como las oportunas iniciativas conjuntas del propio Observatorio, o de las organizaciones empresariales y sindicales que lo integran, en relación con las Administraciones Públicas u otras entidades nacionales e internacionales.

## 3. En empresas de menos de 80 trabajadores/as

En los ámbitos territoriales y/o sectoriales que se definan en el Observatorio Industrial del convenio colectivo, se coordinará el seguimiento global de las empresas de menos de ochenta trabajadores/as, conjuntamente entre las representaciones empresarial y sindical, en orden a la marcha industrial y económica de las mismas.

## 4. Comisión paritaria sectorial mediación y seguimiento

El observatorio Industrial del convenio colectivo designará una comisión paritaria de 4 personas, dos por la representación empresarial y otras dos por la sindical, cuya misión

será articular el procedimiento para el desarrollo de lo que antecede. Esta comisión tomará las decisiones por consenso.

5. Esta comisión paritaria, bipartita, también emitirá aquellos informes y resoluciones que en aplicación del plan de apoyo del sector textil y de la confección (Acuerdo de 13 de junio de 2006 entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, el Consejo Intertextil Español y los sindicatos CCOO-INDUSTRIA y UGT-FICA) y su normativa de desarrollo, le sean atribuidas.

#### Disposición adicional primera.

Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario resaltar el importante esfuerzo realizado por ambas para transformar la estructura retributiva y de clasificación profesional, vigente hasta el momento, para actualizar, simplificar y modernizar su contenido y dotarlo de una mayor coherencia y, hasta donde han sido capaces en esta negociación, de la mayor unificación de criterios entre los diez subsectores. Dicho esfuerzo se ha traducido en una larga negociación, que consideramos habrá valido la pena si el cambio abordado es, como se pretende, útil para el sector (empresas y personas trabajadoras) y para la actualización y mejora de su modelo retributivo y de clasificación profesional.

Desde la publicación del Nomenclador de 1998 (BOE 211 de 3 de septiembre), que supuso un hito importante en la transformación de la antigua estructura de clasificación identificada por coeficientes, claramente restrictiva y basada en una identificación limitativa del puesto de trabajo, que identificaba centenares de éstos, no se había abordado el cambio o adaptación del sistema clasificatorio y retributivo. La hasta ahora vigente estructura ha mantenido una diversidad de tratamiento en los diferentes subsectores, respecto a su clasificación profesional, partiendo de las bases establecidas en 1998. Así, mientras seis de los diez subsectores mantenían tablas salariales diferenciadas en cinco áreas funcionales (Anexos I, III, IV, V, VI, VIII), los otros cuatro solo tenía una tabla. Mientras unos subsectores identificaban diferentes salarios para otras tantas categorías dentro del Grupo Profesional, otros solo identificaban un salario por Grupo, constatando, también, la diferencia de salarios entre los mismos Grupos Profesionales de diferentes subsectores, derivados de realidades industriales diversas y también diferenciadas, que las partes firmantes han sido capaces de ir superando de forma consensuada.

La Comisión Negociadora del presente convenio ha abordado la transformación de la anterior estructura clasificatoria y sistema retributivo partiendo de los siguientes objetivos:

a) Simplificación y claridad: Se eliminan las Áreas Funcionales de las tablas. De cinco tablas, en estos subsectores, se pasa a una. Se adjunta, como anexo, una Tabla de Equivalencias, que ha de servir de guía en la fase transitoria del cambio iniciado.

Los salarios se establecen en valores mensuales, superando la distinción entre diarios y mensuales.

b) Mejoras retributivas: Se establece, para el GP A, con carácter de mínimo, un salario superior al Salario Mínimo Interprofesional. Se mejoran los salarios de los GP B y C, en los subsectores a los cuales el SMI los había hecho coincidir. Para ello, se crea el Salario Mínimo Garantizado (SMG), para los GP's A, B y C. En estos casos, los incrementos superan ampliamente el porcentaje general del 3'3% pactado sobre tablas del

año anterior. Para alcanzar el SMG se establece un incremento adicional del 2% y un Complemento a SMG, cuando sea necesario.

El Plus de No Absentismo pasa a ser fijo, para ocho de los subsectores (excepto Anexo I y X), desvinculándose de las referencias a los porcentajes de absentismo. Al igual que la Paga de Convenio, su devengo y abono pasa a ser mensual.

c) Progresivo tránsito hacia el salario único por Grupo Profesional: se crea, también, el Salario Referente del Grupo Profesional (SRGP) que supone la unificación en un solo salario, por cada GP, en aquellos subsectores que tienen establecidas diversas categorías y salarios dentro de un mismo GP. La aproximación de los salarios inferiores al SRGP se realiza a través del incremento adicional del 2% al pactado con carácter general, suponiendo, para todas las categorías y salarios inferiores al referente, un incremento mínimo del 5'3%.

d) Seguridad jurídica y simplificación interpretativa respecto a la institución de la compensación: Se establece con claridad las posibilidades o exclusiones a la aplicación de la compensación, en el artículo 8. Serán compensables los incrementos derivados de la aplicación del nuevo sistema que superen el porcentaje pactado en el artículo 52. Los derivados del incremento sobre tablas (3'3% para 2024, 2025 y 2026) no lo son, en ningún caso.

Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de que con la firma de éste se inicia un camino de transformación que ha de tener continuidad y sobre cuyo espíritu y objetivos debe seguir profundizándose, se comprometen formalmente a mantener dichos objetivos en las próximas negociaciones, a través del mantenimiento de los conceptos de SMG y SRGP y de los mecanismos de consecución que los hacen posibles: 2% adicional al pactado como incremento general y/o Complemento a SMG, como cualquier otra iniciativa que pueda contribuir a tal fin.

#### Disposición adicional segunda. *Estrategia Española de Seguridad y Salud*

El Gobierno de España, a partir de la propuesta de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobó (14/03/2023) la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 (ESSST 2023-2027; Resoluc. 20/04/2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social: BOE 28/04/2023), Acuerdo ratificado por todos los interlocutores sociales, e incluido por su importancia en el V Acuerdo para el Empleo sobre y la Negociación Colectiva para los años 2022-2025 (V AENC-BOE 31/05/2023) .

Entendiendo la necesidad de conseguir los objetivos propuestos en la Estrategia para la mejora de la Prevención de Riesgos en nuestro sector, se designa al Observatorio Industrial

para la aplicación y desarrollo del objetivo nº 3 del Acuerdo sobre que asume todas las competencias contempladas en la Estrategia y disposiciones de desarrollo y es el encargado de elaborar los programas de actuación en el sector, en los proyectos que se presenten ante la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

En esta materia, el Observatorio Industrial elaborará un informe anual con las actividades y desarrollo de cada proyecto a la Comisión Paritaria, para su análisis y ratificación y designará en cada convocatoria a los agentes sectoriales de prevención en representación de cada una de las partes firmantes.

Disposición adicional tercera. *Transformación de contratos fijos en fijos-discontinuos.*

En los sectores de este convenio que tengan una marcada estacionalidad de su ciclo productivo, como es el caso de la Confección y Género de Punto, y en sus empresas que atraviesen por dificultades, y como posible alternativa menos lesiva a la extinción colectiva de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que se pretendan llevar a cabo, se priorizará la eventual transformación de los contratos indefinidos en fijos-discontinuos como mecanismo para evitar la destrucción de empleo. Dicha transformación deberá ser acordada entre la Empresa y la RLPT, previa al sometimiento y aceptación de los trabajadores afectados.

En el caso de que se superen las condiciones de la empresa que han dado lugar a la medida de transformación o en el plazo de dos años desde la mismas, la empresa y la RLPT valorarán las circunstancias concurrentes y la eventualidad de mantener la medida o acomodarla, total o parcialmente, a la situación previa.

Disposición adicional cuarta. *Adhesión al ASAC y sometimiento a arbitraje*

Las partes firmantes se adhieren al VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC) suscrito por las organizaciones sindicales UGT y CCOO y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME el 26 de noviembre de 2020 (BOE del 23 de diciembre de 2020).

En el caso de que los efectos del conflicto laboral afecten exclusivamente a una Comunidad autónoma, las partes se remitirán a los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales, existentes en cada Comunidad Autónoma.

Los centros de trabajo que se encuentren en una Comunidad Autónoma y estén en el ámbito de aplicación del presente convenio sectorial nacional, y de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para la empresa y centros de trabajo radicados en otras CCAA, podrán someterse al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

En los supuestos de tramitación del proceso regulado en el artículo 82.3 de ET sobre inaplicación del convenio, en el caso de finalizar el período de consultas sin acuerdo, así como el eventual trámite potestativo ante la comisión del convenio, las partes someterán su discrepancia a un arbitraje vinculante en la forma y ante los órganos referidos en los párrafos precedentes y según las normas y reglamentos de aquéllos.

Disposición adicional quinta. *Código de conducta*

Las organizaciones firmantes de este convenio, cuyas representaciones europeas firmaron asimismo en septiembre de 1997, un protocolo que constituye un Código de Conducta a observar al objeto de conseguir una industria internacionalmente competitiva basada en el respeto de los derechos humanos, dentro del marco de un comercio justo y abierto a nivel mundial, ratifican aquellos contenidos y manifiestan explícitamente su avenencia a trabajar, sujetándose a las directrices que establecen los siguientes convenios de la OIT.:

- Convenios 29 y 105 sobre prohibición del trabajo forzoso.
- Convenios 87 y 98 sobre libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.
- Convenio 138 sobre prohibición de trabajo infantil.
- Convenio 111 sobre la no-discriminación en el empleo.

El compromiso alcanza a la promoción y difusión de esta buena práctica, fomentando su implantación a todos los niveles.

Disposición adicional sexta. *Nueva clasificación profesional.*

Los grupos profesionales y categorías del personal comprendidos en el ámbito de este Convenio son las contenidas en el Nomenclátor de los distintos subsectores, publicados en el BOE nº 211, de 3 de septiembre de 1.988, formando parte de aquél las definiciones e incorporaciones publicadas en los distintos anexos subsectoriales, desde aquel año hasta la actualidad.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes seguirán negociando un nuevo sistema de clasificación profesional incorporando a la mesa, de forma consensuada, técnicos en la materia a fin de ejerzan la función de mediación y propongan fórmulas de encuentro. El plazo máximo de negociación será el 30 de mayo de 2025. Llegada esta fecha sin haberse alcanzado un acuerdo sobre el nuevo sistema de clasificación profesional, ambas partes someterán sus discrepancias al arbitraje del SIMA. El nuevo sistema de clasificación profesional, fruto del acuerdo o del arbitraje, constituirá un anexo al presente convenio, que deberá publicarse en el BOE.

#### Disposición final primera. *Citas y referencias a textos legales*

Las normas del presente Convenio que hacen referencia a textos o disposiciones legales quedarán automáticamente adaptados a tenor de la modificación legislativa o reglamentaria que pueda producirse.

Las normas de derecho indispónible que se contengan en las disposiciones legales que se publiquen durante la vigencia de este convenio, se adaptarán a su texto, cuando entren en colisión con alguna norma de éste. A tal fin, la Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las partes para realizar las modificaciones necesarias y promover su registro y publicación preceptiva.

#### Disposición final segunda.

Para cuanto no esté previsto en este Convenio es de aplicación la normativa legal vigente en cada momento, de acuerdo en todo caso, a lo dispuesto en el artículo tercero del Estatuto de los Trabajadores.

-----