

**Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo**  
**Dirección Territorial de Empleo y Trabajo**  
**Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación**  
**Convenios Colectivos**

*Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo extraestatutario del sector de Cestería, Artículos de Mimbres, Junco y Afines de la provincia de Valencia.*

**ANUNCIO**

Ref. DTETV/mcm.

Código 4600845

R.E. 8.

Visto el Texto del convenio colectivo de trabajo del Sector de Cestería, Artículos de Mimbres y Junco y Afines de la provincia de Valencia.

**HECHOS**

UNICO.- Con fecha 1/12/2009, tuvo entrada en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, el texto del convenio colectivo de trabajo del Sector de Cestería, Artículos de Mimbres y Junco y Afines de la provincia de Valencia, suscrito el 27/11/2009 por la comisión negociadora formada por la Asociación Española de Cestería y Artículos de rattan y el Sindicato Independiente (no lo suscriben los sindicatos CC.OO. y U.G.T.).

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

PRIMERO.- Al faltarle a la parte social de la comisión negociadora la necesaria legitimación al efecto en los términos previstos en el artículo 87 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, ya que el acuerdo alcanzado afecta a la totalidad de la plantilla, el acuerdo suscrito en el seno de aquella será de naturaleza extraestatutaria y eficacia limitada.

SEGUNDO.- El artículo 1.1.c) del Real Decreto 2.756/1979, de 23 de noviembre, sobre asunción de funciones por el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, establece que el referido Instituto se hará cargo del depósito, entre otros, de "convenios y demás acuerdos colectivos concluidos entre empresarios y trabajadores o entre Sindicatos o Asociaciones y Organizaciones empresariales". Una vez operado el traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Valenciana en materia de mediación, arbitraje y conciliación en virtud del Real Decreto 4.106/1982, de 29 de diciembre, ha quedado transferida dicha competencia, quedando residenciada en la actualidad dicha función en la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, cuyo Reglamento Orgánico y Funcional (Decreto 129/2007, de 27 de julio, del Consell de la Generalitat Valenciana), en su artículo 31.2 atribuye dicha función a la correspondiente Dirección Territorial, y la Orden de 21 de abril de 2005.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación, esta Dirección Territorial resuelve:

Ordenar el depósito del Texto del convenio colectivo de trabajo del Sector de Cestería, Artículos de Mimbres y Junco y Afines de la provincia de Valencia, en la Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación y, al tratarse de un convenio colectivo de sector, remitir éste al "Boletín Oficial" de la provincia para que proceda a su publicación.

Valencia, a 2 de febrero de 2010.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

**ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO EXTRAESTATUTARIO DE CESTERIA, ARTICULOS DE MIMBRE, JUNCO Y AFINES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA.**

**ASISTENTES**

Por la parte social:

Por SI:

José Fº Pérez Llopis (Asesor)

Fermín Palacios Cortés (Asesor)

Por la parte empresarial:

D. Jesús Beltrán Navarro

D. Pedro Tomás García

D. Bernardo Butiñá Cuenca

D. Pedro Soriano Sanchis

Dª María Belenguer Mir (Asesora)

En Valencia siendo las diecisiete horas del día veintisiete de noviembre del año dos mil nueve, en los locales del Sindicato Independiente y con la asistencia de los señores reseñados al margen, tiene lugar la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Extraestatutario de Cestería, Artículos de Mimbres, Junco y Afines de la provincia de Valencia. (Código de convenio nº 4600845).

Los sindicatos CC.OO. y U.G.T., a pesar de haber participado en las negociaciones del Convenio, no lo firman por no asumir el acuerdo alcanzado, dejando constancia de la ruptura de las negociaciones producida en la reunión que tuvo lugar en Mogente el pasado 9 de julio de 2009.

Abierto el acto, por el Sr. Beltrán se da cuenta del texto del Convenio Extraestatutario de Cestería, Artículos de Mimbres, Junco y Afines de la provincia de Valencia, elaborado en sesiones anteriores por las partes signatarias de este Acta y a tal efecto SE ACUERDA:

Primero.- Los representantes de la Asociación Empresarial y Central Sindical relacionadas en el encabezamiento aprueban y suscriben el texto del Convenio Extraestatutario de Cestería, Artículos de Mimbres, Junco y Afines de la provincia de Valencia, que se une a la presente Acta y que consta de 79 artículos, 1 Disposición Transitoria y 2 Adicionales, además de los Anexos de Tablas Salariales, Cuadros de Permisos y Licencias y Modelos de Adhesión al Convenio.

Segundo.- En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, se remitirá el original del texto del Convenio aprobado a la Autoridad competente a los efectos de registro y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, facultando para ello a Dª María Belenguer Mir.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión y, en prueba de conformidad, firman por triplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba expresados.

**TEXTO DEL CONVENIO EXTRAESTATUTARIO DE CESTERIA, ARTICULOS DE MIMBRE, JUNCO Y AFINES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

**TÍTULO PRELIMINAR**

**Capítulo I**

Partes firmantes, legitimación y eficacia

**Artículo 1.- Partes signatarias.-**

Son partes firmantes del presente convenio el Sindicato Independiente, como representación laboral, y la Asociación Española de Cestería y Artículos de Rattan, como representación empresarial, por lo que, no ostentando las partes signatarias la legitimación necesaria para negociar un convenio colectivo de eficacia general, el mismo será de aplicación a las Empresas asociadas a la citada organización empresarial y a los trabajadores afiliados al Sindicato Independiente que presten sus servicios en la provincia de Valencia, durante su período de vigencia.

**Artículo 2.- Eficacia, alcance obligacional y cláusula de adhesión.-**

Dado el carácter extraestatutario de este convenio, se hace necesario, para aquellas empresas y trabajadores no afiliados a las organizaciones firmantes, un acuerdo expreso y voluntario de adhesión para que les sean de aplicación los derechos contenidos en el mismo. Una vez producida ésta se procederá al abono del incremento salarial pactado y de los atrasos salariales desde el 1 de enero de 2008 en la forma expuesta en el anexo I.

Se acompañan, como Anexos III y IV, modelos de adhesión.

**Capítulo II**

**Ámbito de negociación**

**Artículo 3.- Materias.-**

El presente convenio tratará de las siguientes materias:

- Contenido obligacional.
- Condiciones generales de ingreso.
- Modalidades de contratación.
- Períodos de prueba.
- Normas generales de ordenación del trabajo, productividad y rendimiento.
- Jornada anual de trabajo efectivo y calendario de distribución.
- Clasificación profesional y niveles.
- Movilidad geográfica.
- Movilidad funcional.

- j) Licencias, permisos y excedencias.
- k) Horas extraordinarias.
- l) Vacaciones y descansos.
- m) Conceptos y estructura de las percepciones económicas y concurrencia y fijación de las mismas.
- n) Prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social.
- ñ) Absorción y compensación de salarios.
- o) Órganos de representación de los trabajadores en la empresa y derechos.
- p) Preavisos y ceses.
- q) Salud laboral y prevención de riesgos.
- r) Régimen disciplinario.
- s) Normas mínimas de seguridad e higiene en el trabajo.
- t) Formación.
- u) Cláusula de descuelgue.

#### Artículo 4.- Principio de seguridad.-

Si durante la vigencia de este convenio se produjeran otros convenios de carácter nacional de aplicación al sector, por acuerdo de las partes firmantes se podrán establecer las condiciones de aplicación de dichos acuerdos.

#### Capítulo III

##### Ámbitos de aplicación

#### Artículo 5.- Ámbito funcional.-

El presente convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento, en los términos y con las limitaciones previstas en los artículos 1 y 2, en las actividades de cestería, mimbre, muebles de junco y forrado de garrafas.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ampliarse o complementarse con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actuales o que en lo sucesivo figuren.

La inclusión requerirá dictamen previo de la comisión mixta del convenio.

#### Artículo 6.- Ámbito personal.-

La normativa de este convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, sociedades, entes públicos y trabajadores y técnicos de las actividades enumeradas en el artículo anterior, en los términos y con las limitaciones previstas en los artículos 1 y 2.

Se excluye del presente convenio el personal de alta dirección. Este personal es de libre designación por la dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que resulte de aplicación.

Si un alto cargo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna de la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

#### Artículo 7.- Ámbito territorial.-

Este convenio será de aplicación en todo el ámbito administrativo de la provincia de Valencia, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 8.- Ámbito material.-

El presente convenio regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes y comprende y desarrolla las materias previstas en el artículo 3 de este convenio.

#### Artículo 9.- Ámbito temporal.-

El presente convenio, sea cual fuere su fecha de homologación y publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, surtirá efectos económicos a partir del 1 de enero de 2008, terminando su vigencia el día 31 de diciembre de 2010.

#### Capítulo IV

##### Vinculación, denuncia y prórroga

#### Artículo 10.- Vinculación a la totalidad.-

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver

el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

El convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo denuncia de una de las partes ante la otra, con antelación mínima de tres meses a su extinción o vencimiento, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

Las partes se comprometen a iniciar nuevas conversaciones en el plazo de treinta días, a partir de la notificación de la denuncia del convenio ante la otra parte.

#### Artículo 11.- Condiciones más beneficiosas.-

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal.

#### Capítulo V

##### Comisión mixta de interpretación

#### Artículo 12.- Comisión mixta de interpretación.-

Se constituye una comisión mixta de interpretación del presente convenio.

Serán vocales de la misma dos representantes de los trabajadores y dos de los empresarios, designados respectivamente por la central sindical interviniente y la Asociación de Española de Cestería y Artículos de Rattan. Dichos vocales serán los siguientes, al margen de los asesores de una y otra parte, que podrán intervenir con voz y sin voto:

D. José Francisco Pérez Llopis y D. Fermín Palacios Cortés, del S.I. (o suplentes, en su caso, a designar por el sindicato). D. Jesús Beltrán Navarro y D. Pedro Tomás García, de la Asociación (o suplentes, en su caso, a designar por la Asociación Empresarial).

Se designará un presidente de comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de las centrales sindicales y la siguiente entre los representantes de la asociación empresarial, comenzando por el vocal de más edad.

Los acuerdos de la comisión se tomarán por unanimidad.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto y anexo.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- e) Denunciar el incumplimiento del convenio.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán establecidas en su texto.
- g) Subsana posibles errores de cálculo en las tablas salariales.

Las funciones o actividades de esta comisión mixta no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la Ley, en la forma y con el alcance regulado en ella.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión mixta de interpretación de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

La comisión mixta se reunirá obligatoriamente cada tres meses como mínimo, y siempre y cuando alguna de las partes lo solicite. En este caso concreto, la comisión se reunirá obligatoriamente en un plazo no superior a veinticinco días desde la fecha que tenga conocimiento del problema.

Cuando alguna de las partes desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b), e), f), g) del presente artículo, hará llegar a los miembros de la comisión mixta de interpretación, con una antelación de quince días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

1. Exposición del problema o conflicto.
2. Argumentación.

### 3. Propuesta de solución.

La comisión podrá crear las subcomisiones que estime oportunas y convenientes en cada momento para el estudio de problemas específicos del sector.

Para el sostenimiento económico de la comisión mixta, cada una de las partes de este convenio aportará el 50% del presupuesto que se elevará a la comisión mixta.

## TÍTULO PRIMERO

### DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

#### Capítulo I

##### Forma y modalidades del contrato

##### Artículo 13.- Forma del contrato.-

La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se realizará a través del contrato escrito, cuando así lo exija la norma legal.

Asimismo se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos, y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales, cuando la forma legal o convencional de aplicación así lo establezca.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. Se hará constar en el contrato de trabajo que deba establecerse por escrito las condiciones que se pacten, el grupo profesional o categoría en que queda encuadrado el trabajador y el contenido mínimo del contrato, así como los demás requisitos formales legalmente exigidos.

##### Artículo 14.- Condiciones generales de ingreso.-

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y de desarrollo de los mismos, así como las que se prevén en el presente convenio.

Las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo los trabajadores que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta de empleo.

##### Artículo 15.- Pruebas de aptitud.-

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

##### Artículo 16.- Contrato fijo de plantilla.-

Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido.

#### Capítulo II

##### Duración del contrato

##### Artículo 17.- Período de prueba.-

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- A) Técnicos titulados superiores, seis meses.
- B) Técnicos de grado medio o sin titulación y personal administrativo cualificado, dos meses.
- C) Personal de oficio y auxiliar administrativo, un mes.
- D) Resto de personal, veinte días.

##### Artículo 18.- Contrato para la formación.-

A) El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente convenio, tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar.

El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito, figurando en el mismo de modo claro, la actividad o profesión objeto del aprendizaje.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

B) La edad del trabajador en el momento de su contratación no podrá ser inferior a dieciséis años ni superior a los veintinueve años.

C) La duración máxima será de dos años, ya sean alternos o continuados. Con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio.

No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses pudiendo prorrogarlos hasta tres veces por períodos mínimos de seis meses.

D) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicadas a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del aprendiz así como de todos los riesgos profesionales.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad y objeto del contrato.

E) El salario a percibir por el aprendiz será el que se establece en el presente convenio.

En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en el que constará la duración de la misma.

F) Mientras subsistan los pluses extrasalariales, éstos se percibirán en cuantía íntegra durante todos los días que dure el contrato de trabajo.

G) Concluido el período de formación, los aprendices obtendrán la categoría de oficiales de segunda.

##### Artículo 19.- Ayudante.-

Se mantendrá la categoría de ayudante, exclusivamente para los trabajadores que, teniendo dieciocho años cumplidos, con o sin titulación de cualquier tipo, entren en una empresa sin conocer el oficio, y con la finalidad de aprenderlo. Estos trabajadores ascenderán a la categoría de oficial de segunda al transcurrir dos años.

##### Artículo 20.- Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.-

Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de 64 años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirle.

La representación trabajadora y la empresarial pactan en el presente convenio que, de cualquier modo, la edad máxima para trabajar será de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

##### Artículo 21.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.-

1. De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses trabajados dentro de un período de dieciocho meses.

2. Los contratos de duración inferior a la duración máxima legal podrán prorrogarse por una única vez, dentro de este período máximo, sin limitación temporal alguna.

Si no existiera prórroga al vencimiento del plazo pactado inicialmente, se entenderá el contrato prorrogado hasta su duración máxima.

3. El sector del Mimbres, Junco y Afines, objeto de regulación, resulta fluctuante en su intensidad productiva en función de las circunstancias coyunturales y cíclicas de la economía. Esta conclusión conduce inevitablemente a que las posibilidades del sector se enmarquen en el amplio concepto de exigencias circunstanciales del mercado, que conllevan transitorias acumulaciones de tareas o exceso de pedidos. Estas circunstancias resultan ser cíclicamente constantes en el tiempo y de relativa permanencia temporal dentro de los ciclos cambiantes de la economía.

Por todo ello, las partes firmantes del presente convenio acuerdan proceder a una adecuada regulación del contrato de trabajo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores adaptándolo a

las condiciones singulares del sector del Mimbre, Junco y Afines en tanto persistan las circunstancias de empleo y productividad.

4. A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de veinte días de salario por año de servicio o la parte proporcional que corresponda.

5. Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

Artículo 22.- Contrato para obra o servicio determinado.-

Sólo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores para obra y servicio determinado en cuanto a trabajos de reparaciones de las instalaciones de la empresa.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 64 del presente convenio.

Artículo 23.- Empresas de trabajo temporal.-

Las empresas afectadas por este convenio cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente convenio colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente convenio.

Artículo 24.- Seguimiento, contratación y finiquitos.-

Se reconoce a los trabajadores el derecho a que se visen los recibos-finiquitos por los sindicatos firmantes del convenio, si así lo solicitan.

Igualmente las empresas deberán entregar copia de los contratos temporales a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los sindicatos firmantes.

### Capítulo III

Ordenación y organización del trabajo

Artículo 25.- Competencia organizativa.-

La organización práctica del trabajo es facultad de la empresa que, consecuentemente, podrá adecuar el trabajo de cada una de las secciones de la misma, adscribiendo el personal de cada una de ellas, o trasfiriéndolo de una a otra, en función de las necesidades del servicio, y al margen de que cada sección, y cada puesto de trabajo concreto, tenga su propio sistema retributivo, con incentivos o no, según cada categoría laboral.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc.; en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La concreción de la actividad normal de la empresa.
2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades normales a que se refiere el número anterior.
3. Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
5. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias primas, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
6. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo o profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Artículo 26.- Control de calidad.-

Todos los trabajadores vendrán obligados a producir en las condiciones de calidad exigidas de forma escrita o, en su defecto, de acuerdo con las que estuvieran establecidas por el uso.

En el caso de que el resultado del trabajo sea rechazado por el control de calidad en razón al uso indebido de los medios de trabajo, por imprudencia o cualquier otra razón imputable al trabajador, éste deberá subsanarlo con el tiempo necesario a su cargo. En consecuencia, el trabajador realizará el trabajo del modo que pudiera establecer el correspondiente manual de calidad o según los datos e instrucciones que le facilite el encargado en su sección.

Si como consecuencia del incumplimiento de las exigencias de calidad se apercibiera a algún trabajador de forma reiterada, la empresa deberá dar cuenta de ello por escrito al comité de empresa o delegados de personal.

Artículo 27.- Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización de trabajo.-

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1. La dirección de la empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al comité de empresa o delegado de personal y a los delegados sindicales, si los hubiere, o representantes de las secciones sindicales de empresa.
2. En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, los delegados de personal o comité de empresa deberán exponer por escrito y fundadamente los motivos de la discrepancia y proponer soluciones alternativas. Si la empresa discrepase de las alternativas propuestas, ambas partes podrán solicitar, conjuntamente, la mediación de la comisión mixta, o recurrir a un arbitraje externo, o a la jurisdicción laboral.

Artículo 28.- Nuevas tecnologías.-

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

En el supuesto de que la introducción de nuevas tecnologías suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estaría a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29.- Revisión de valores.-

El departamento de tiempos de la empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes:

1. Mecanización.
2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de trabajos.
3. Cuando el trabajo sea de primera serie y se haya fijado un valor provisional hasta tanto no se determine, más tarde, el definitivo.
4. Cambios de método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
5. Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.
6. Cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75% de los operarios que realicen un trabajo determinado, alcancen en dicho trabajo, durante un mes, una actividad superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.

Artículo 30.- Organización científica del trabajo.-

A los efectos de la organización específica del trabajo en las empresas incluidas en el presente convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

A) Actividad normal. Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado

por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas «muestreo de trabajo».

B) Actividad óptima. Es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 y 140 en los sistemas Bedaux o centesimal respectivamente o su equivalente en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.

C) Rendimiento normal. Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.

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

E) Tiempo máquina. Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

F) Tiempo normal. Es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

G) Trabajo óptimo. Es aquel en que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

H) Trabajo limitado en actividad normal. Es aquel en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o las condiciones del método operativo. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si trabajase a actividad normal.

I) Trabajo limitado en actividad óptima. La actividad óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el "tiempo máquina" realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo.

Artículo 31.- Trabajo remunerado con incentivo, criterios de valoración.-

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

A) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.

B) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.

C) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.

D) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.

E) La calidad de los materiales empleados.

F) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.

G) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.

H) Los tiempos de descanso establecidos en las disposiciones de la O.I.T.

Artículo 32.- Definición de categorías profesionales.-

Oficial de primera:

A) De fábrica. Es el operario que conoce y puede confeccionar completamente todas y cada una de las piezas fabricadas en la empresa, de cualquiera de las materias primas utilizadas, pudiendo interpretar y realizar cualquier mueble de los reseñados, de acuerdo con las especificaciones de un plano de taller.

B) Administrativo. Es el empleado que tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejerce la iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes.

Oficial de segunda:

A) De fábrica. Es el operario que conoce y puede realizar completamente alguna/s de las piezas fabricadas en la empresa, pero no la totalidad de ellas.

B) Administrativo. Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones auxiliares de contabilidad, transcripción de libros, archivos, ficheros y demás trabajos similares.

Oficial rollador o tejedor de primera. Es el operario que solamente tiene los conocimientos adecuados para realizar la operación de producción conocida como rollado o la conocida como tejido, utilizando toda clase de tiritas de mimbre o junco.

Asimismo, sabe realizar y conoce todos los tipos de tejidos con mimbre entero y médula, y conoce todas las variantes del rollado y tejido.

Oficial rollador o tejedor de segunda. Es el operario, mayor de dieciocho años, que siguiendo las instrucciones de los encargados y oficiales, les ayuda en la realización de los trabajos propios del oficio, con conocimiento de los materiales y modelos.

Peón. Es el productor que se emplea en labores secundarias de la industria para las cuales sólo se requiere atención y esfuerzo físico.

Ayudante. Es el operario, mayor de dieciocho años, que, con o sin titulación de cualquier tipo, entra en la empresa sin conocer el oficio, colaborando con los oficiales de primera o segunda de acuerdo con sus instrucciones.

Auxiliar administrativo. Es el empleado de oficina que se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas, sin iniciativa propia y, en general, a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de aquélla.

Aprendiz. Es el productor que mediante el oportuno contrato ingresa en la empresa para aprender el oficio.

Artículo 33.- Movilidad funcional.-

Todo aquel empleado que de forma habitual y continua realice trabajos correspondientes a superior categoría a la reconocida, por un período superior a tres meses, durante un año, o seis meses, durante dos años, podrá reclamar a la empresa la clasificación profesional adecuada.

En caso de no proceder legal o convencionalmente al ascenso, el empleado tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias e imprescindibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas de inferior categoría a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

El productor con capacidad disminuida por deficiencias en sus condiciones físicas y que no se halle en condiciones de dar un rendimiento normal en su categoría, podrá ser trasladado a otro puesto de trabajo, si la necesidad de organización de la empresa lo permite, respetando en su nuevo puesto de trabajo el mismo salario que viniera percibiendo.

Artículo 34.- Movilidad geográfica.-

La movilidad geográfica, en el ámbito de este convenio, afecta a los siguientes casos:

A) Desplazamientos.

B) Traslados.

Artículo 35.- Desplazamientos.-

Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un período de tiempo inferior a los doce meses dentro de un período de tres años. Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisar, por escrito, a los afectados con los siguientes plazos:

1. De tres a quince días, dos días laborables.
2. De dieciséis a treinta días, tres días laborables.
3. De treinta y uno a noventa días, cinco días laborables.
4. Más de noventa días, siete días laborables.

El trabajador desplazado tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

El trabajador desplazado tendrá derecho a percibir, como concepto de compensación económica dietas, así como los gastos de viaje que se originen.

Artículo 36.- Traslados.-

1. Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios.

En todo caso tendrá la consideración de traslado cuando un trabajador permanezca en esta situación por un tiempo superior a los doce meses en un plazo de tres años.

El trabajador podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto, de la misma empresa que exija cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

En el supuesto de que existan dichas razones, la empresa, con carácter previo al traslado y con un plazo de tiempo que no podrá ser inferior a treinta días de la fecha de efectividad del mismo, notificará por escrito al trabajador afectado y a sus representantes legales tal circunstancia. En el escrito la empresa expondrá la causa de la decisión empresarial así como el resto del contenido de las condiciones del traslado.

En el caso de traslados colectivos, la empresa abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no inferior a quince días hábiles.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

2. Se establece una indemnización por gastos de traslado, siempre que exista cambio de residencia, equivalente al 75% de la remuneración anual salarial y los pluses extrasalariales de carácter periódico del trabajador a los efectos indicados en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

De este 75% de indemnización será abonado un 35% al producirse el traslado, y en otros tres pagos, 20%, 10% y 10% a los doce, veinticuatro y treinta y seis meses, respectivamente, a contar desde la fecha del traslado. Las mudanzas correrán a cargo de la empresa.

3. El contenido de este artículo no afectará a los traslados totales de centro de trabajo, cuya regulación se efectuará, en su caso, por la empresa y los representantes de los trabajadores en la misma.

Artículo 37.- Jornada.-

1. La duración de la jornada anual de trabajo efectivo del presente convenio de cestería y muebles de junco será de 1.760 horas.

2. Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en este artículo a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 28 de febrero de cada ejercicio. Una vez establecido dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes:

En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y un máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal, dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

4. Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general podrán ser modificados a nivel de empresa, y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, hasta las siguientes referencias: En cómputo diario, de seis a diez horas, o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

5. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

6. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación según el valor de la hora extraordinaria.

Capítulo IV

Condiciones retributivas, indemnizaciones y suplidos

Artículo 38.- Estructura económica.-

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y figuran reflejadas en el Anexo I que acompaña al presente texto.

Artículo 39.- Salarios.-

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

1. Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario base.

b) Complementos salariales:

- Personales.

- Antigüedad consolidada.

- De puesto de trabajo.

- De cantidad o calidad de trabajo.

- Pagas extraordinarias.

- Complementos de convenio.

- Horas extraordinarias.

2. Complementos no salariales:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social o asimilada a ésta.

- Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como herramientas, gastos de viajes o locomoción, estancia, etc., así como cualquier otra de ésta o similar naturaleza u objeto.

- Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 40.- Devengo del salario.-

El salario base, las pagas extraordinarias y las vacaciones se devengarán por día natural y el resto de los complementos salariales por día de trabajo efectivo, todo ello atendiendo a una actividad normal.

Artículo 41.- Salario base de convenio.-

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 42.- Salario hora ordinaria.-

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada nivel, grupo o categoría correspondiente por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 43.- Complementos personales.-

Los complementos salariales personales son los que vienen a retribuir una circunstancia especial o específica del trabajador, tales como idiomas, títulos, conocimientos especiales y otros, siempre que resulten de aplicación al trabajo que desarrolla el trabajador y no hayan sido valorados al establecer el salario base de su grupo o nivel profesional.

Artículo 44.- Complemento de antigüedad consolidada.-

Los trabajadores que tuvieran generado antes del 31 de marzo de 1997 derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de «antigüedad consolidada», no siendo absorbible ni compensable.

El importe del quinquenio de antigüedad consolidada para los trabajadores indicados se establece en 0,40 € diarios.

Artículo 45.- Complementos de puesto de trabajo.-

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptualmente distinta del trabajo corriente.

Se considerarán complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

Artículo 46.- Complementos por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran como máximo durante la mitad de la jornada, el incre-

mento será del 15%, aplicándose solamente al tiempo realmente trabajado.

2. Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter conso-lidable.

#### Artículo 47.- Complemento de nocturnidad.-

Las horas trabajadas durante el período entre las 22 horas de la noche y las 6 horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 20% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica en los supuestos siguientes:

1. Que las contrataciones sean realizadas para trabajos que, por su propia naturaleza, se consideran nocturnos, tales como: guardas, porteros, serenos o similares, que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

2. El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

#### Artículo 48.- Plus convenio.-

Durante la vigencia del presente convenio se establece una remuneración por día natural con el nombre de plus convenio y en la cuantía que se establece en la respectiva columna de las tablas salariales.

Este plus convenio no será compensable ni absorbible por los incentivos que se cobren, en aquellas empresas que los tengan establecidos.

#### Artículo 49.- Gratificaciones extraordinarias.-

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Dichas gratificaciones se devengarán:

Paga de verano, de 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad, de 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos será de treinta y dos días y medio de salario base cada uno de ellos incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

#### Artículo 50.- Pago del salario.-

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación, según Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a

través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

El pago o firma de recibos que lo acredite se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento de pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

#### Artículo 51.- Vacaciones.-

1. La duración de las vacaciones será de treinta días naturales. La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de los salarios cotizados percibidos durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las mismas.

En todos los casos, se excluirán las horas y gratificaciones extraordinarias.

2. En los supuestos de los trabajadores que perciban exclusivamente sus retribuciones con arreglo al salario base de convenio, se pagará adicionalmente un festivo, no domingo, que coincida con el período de vacaciones.

3. Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

4. Por el contrario, en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

5. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquélla de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

6.- En los supuestos de baja maternal, se estará a lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, y recogido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, se podrá disfrutar de las vacaciones fuera del período establecido en el calendario correspondiente aunque haya finalizado el año natural.

#### Artículo 52.- Equipos de ropa de trabajo.-

Las empresas estarán obligadas a dar dos equipos de ropa de trabajo (compuestos de camisa y pantalón, mono o bata), por persona y año, uno de invierno y otro de verano.

#### Artículo 53.- Dietas y medias dietas.-

1. La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.

4. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con la independencia de la retribución del trabajador.

#### Artículo 54.- Percepciones en caso de accidente laboral y enfermedad.

En caso de accidente laboral, se cobrará el 100% del salario, desde el primer día que se cause baja. El tiempo de hospitalización por

accidente laboral que coincida con el período de vacaciones, se disfrutará a continuación de las mismas.

En caso de enfermedad, se cobrará el 100% del salario, a partir del tercer mes de producirse la baja.

Artículo 55.- Póliza de seguro de vida colectivo.-

Con efectos 1 de diciembre de 2009, las empresas suscribirán una póliza de seguro de vida colectivo, por cuantía de 18.000 €, para cubrir las contingencias de incapacidad permanente en los siguientes grados: incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo y gran invalidez, así como el fallecimiento, en la que figurarán todos los trabajadores, excepto aquellos cuya inclusión sea rechazada por la compañía de seguros, por causas fundadas, estando obligadas a entregar a los trabajadores y a sus representantes una copia de la misma, y a colocarla en el tablón de anuncios.

Cuando un trabajador, una vez agotado el plazo máximo de baja por incapacidad provisional o antes de su agotamiento, si por los servicios médicos competentes fuera propuesto para invalidez permanente y, consecuentemente, se cursare su baja en la empresa, ésta dejará de pagar la cuota correspondiente al trabajador, pero la compañía de seguros en la cual se tuviera concertada dicha póliza se hará cargo del pago de la indemnización fijada en la póliza, caso de que el trabajador en cuestión fuera declarado en situación de invalidez permanente, exonerando en este supuesto a la empresa de pago o responsabilidad alguna a partir de los dieciocho meses de baja por incapacidad provisional.

Artículo 56.- Compensabilidad y absorbibilidad.-

Las condiciones pactadas en este convenio no serán compensables ni absorbibles por cualquier mejora económica que estuviera disfrutando el empleado, con anterioridad a la firma del presente convenio. No se entenderá, en ningún caso de trabajo con incentivos, que éstos deban sufrir el mismo porcentaje de incremento que la tabla salarial de este convenio, al estar dichos incentivos vinculados a las funciones y características que son propias de cada puesto de trabajo.

Capítulo V

Formación continua

Artículo 57.- Formación continua.-

Articulación. Las organizaciones firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, acuerdan orientar a la participación de todas aquellas acciones que se promuevan, al amparo del Acuerdo Nacional de Formación Continua, vigente, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados en el sector, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Tiempos empleados en formación continua. Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

- a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la comisión paritaria sectorial para que ésta medie en la resolución del conflicto.
- b) El 50% de las horas a cargo de la empresa, supondrá un máximo anual de veinte horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- c) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.
- d) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.
- e) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

Capítulo VI

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 58.- Permisos y licencias.-

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo II al presente convenio, cuadro de permisos y licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente.

Los chóferes también tendrán derecho a permiso retribuido para la renovación del carné de conducir. Igualmente, los trabajadores que hayan de someterse a exámenes universitarios.

Artículo 59.- Excedencia forzosa.-

La excedencia forzosa se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Artículo 60.- Excedencia voluntaria.-

1. El trabajador fijo de plantilla con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajasen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta tres años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. El trabajador excedente conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Artículo 61.- Excedencia especial.-

Los trabajadores tendrán asimismo derecho por una sola vez a un período de excedencia no superior en ningún caso a seis meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos y parejas de hecho que formen parte de la unidad familiar, en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar necesariamente acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte del trabajador excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte del trabajador que será considerado como falta muy grave.

Dadas las características especiales del presente supuesto de excedencia, las partes podrán fijar las condiciones específicas de aplicación de la misma.

Artículo 62.- Disposiciones comunes para las excedencias.-

Durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

Capítulo VII

Extinción de la relación laboral

Artículo 63.- Preavisos y ceses.-

El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto al plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.



Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior, a excepción de los contratados por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente: Técnicos, un mes.

Resto del personal, quince días naturales.

No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero.

Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el trabajador fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

#### Capítulo VIII

##### Régimen disciplinario

###### Artículo 64.- Faltas y sanciones.-

Se considerará falta laboral toda acción u omisión de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en: leves, graves y muy graves.

###### Artículo 65.- Faltas leves.-

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.

2. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6. No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se producen con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves.

8. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral, que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerado como grave o muy grave según los casos.

9. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización.

10. La embriaguez ocasional.

11. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

###### Artículo 66.- Faltas graves.-

1. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

2. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

3. Encontrarse en el local de trabajo, fuera de las horas de trabajo.

4. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.

5. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

6. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.

8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

12. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

14. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

15. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.

16. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

17. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar tratos de favor en el servicio.

18. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

19. No informar con la debida diligencia a sus jefes, a empresario o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

20. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

###### Artículo 67.- Faltas muy graves.-

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

3. El fraude o deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.

5. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

6. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

7. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

10. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.

11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas y órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

13. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serios peligros para las empresas.

14. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

15. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

16. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado 17. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

18. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.

19. La comisión de errores repetidos e intencionados, que puedan originar perjuicios a la empresa.

20. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

21. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

Artículo 68.- Graduación de las sanciones.-

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

- Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

- Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

- Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

Despido

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

## TITULO SEGUNDO

### DE LA REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

Artículo 69.- Comités de empresa y delegados de personal.-

El comité de empresa y delegados de personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

Artículo 70.- Elecciones sindicales-candidatos.-

Los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad mínima de cuatro meses en la empresa, siempre que hayan superado el periodo de prueba, serán elegibles en las elecciones a

representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, artículos 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 71.- Crédito horario.-

Las horas máximas de que podrán disponer los miembros del comité de empresa o delegados de personal para el desempeño de sus funciones sindicales serán retribuidas a salario real en cada caso con, al menos, veinte horas mensuales.

Artículo 72.- Derecho de reunión.-

1. Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los delegados de personal, comité de empresa o centro de trabajo o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

2. La presidencia de la asamblea comunicará a la dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

3. Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

De los sindicatos

Artículo 73.- Delegado sindical.-

1. Los trabajadores pertenecientes a cualquiera de las centrales sindicales firmantes del presente convenio, en las empresas de más de doscientos trabajadores nombrarán un delegado sindical en los términos previstos en la legislación vigente.

La representación del sindicato de la empresa la ostentará un delegado, en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollan.

2. El delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos o central a quien represente y tendrá reconocidas las siguientes funciones:

Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la dirección de la empresa.

Asistir a las reuniones del comité de empresa del centro de trabajo y comité de seguridad e higiene en el trabajo con voz y sin voto.

Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, con las mismas garantías reconocidas por la Ley y el presente convenio a los miembros del comité de empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.

Será informado y oído por la dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabaje en dicho centro.

El delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

3. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo de más de doscientos trabajadores.

Sus derechos serán los siguientes:

Participación en la negociación del convenio colectivo: A los delegados sindicales que participen en la comisión negociadora del convenio colectivo, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociador y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por este convenio colectivo.

Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los trabajadores de ésta afiliados a su sindicato.

Insertar comunicados en los tabloneros de anuncios previstos a tal efecto que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.

Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del comité de empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en este convenio.

Artículo 74.- Cuota sindical.-

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito a las empresas, por cada uno de los trabajadores afiliados a los sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán en la nómina mensual a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente mediante transferencia a su cuenta bancaria.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

Artículo 75.- Excedencias sindicales.-

El personal con antigüedad de cuatro meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de una central sindical que haya firmado el convenio, tendrán derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarla en dicho plazo perderá el derecho al reingreso.

El reingreso será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

El tiempo de excedencia se computará como de permanencia al servicio de la empresa.

TITULO TERCERO

PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 76.- Preámbulo.-

Las partes signatarias del presente convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos habrán de ser promovidos a través de la asociación patronal y

central sindical firmantes del presente convenio y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento:

1. Interpretación aportada en el seno de la comisión mixta.

Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el capítulo quinto del título preliminar de este convenio.

2. Mediación.

3. Arbitraje.

Artículo 77.- Mediación.-

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente el contenido de las divergencias, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la comisión mixta de interpretación.

La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la comisión mixta.

La comisión mixta comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la comisión mixta, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la comisión mixta se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la comisión mixta podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente, a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 78.- Arbitraje.-

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan, voluntariamente, encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

Nombre del árbitro o árbitros designados.

Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios que de común acuerdo se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.

Fecha y firma de las partes.

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la comisión mixta y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este convenio colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente y, atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de treinta días hábiles; será, asimismo, notificado a la comisión mixta y a la autoridad laboral competente.

El laudo emitido podrá ser impugnado ante la jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda.

La impugnación del laudo podrá basarse en:

Exceso en cuanto a los límites y puntos que las partes han sometido a arbitraje.

Infracción por el contenido del laudo de alguna norma de derecho necesario.

Inobservancia de los criterios considerados por las partes y trasladados en su momento al árbitro para la resolución del arbitraje.

La resolución será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en el convenio colectivo.

Artículo 79.- Disposiciones comunes a la mediación y arbitraje.-

Una vez formalizado el compromiso de mediación o arbitraje precedente, las partes se abstendrán de instar cualquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a los mismos.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal por las causas objeto de controversia mientras duren los procedimientos de arbitraje.

Los procedimientos de mediación y arbitraje se caracterizarán por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El mediador o árbitro podrá pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo, serán sufragados por las partes que insten dichas actuaciones en los términos que dichas partes convengan.

#### DISPOSICION TRANSITORIA

Primera.-

En todas las materias relativas a la contratación laboral contempladas en el presente convenio se estará, en definitiva, a lo establecido en la legislación vigente, o a lo que en lo sucesivo se legisle al respecto.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Igualdad de hombres y mujeres.-

De acuerdo con el artículo 14 de la Constitución, en conexión con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 19 de diciembre de 1948, recogida asimismo en el artículo 17 del vigente Estatuto de los Trabajadores, cualquier actividad laboral o actuación en dicho ámbito estará presidida por el más exquisito respeto a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, adecuándose dichos comportamientos a lo previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, que este Convenio hace suyas.

Segunda.- Adecuación de tareas a los nuevos grupos profesionales. Al objeto de facilitar la transición entre el sistema de categorías profesionales actualmente existente y el nuevo sistema de clasificación en grupos profesionales, las partes signatarias han acordado definir las tareas que realizan los empleados de las empresas integrantes de la Asociación Empresarial, con el fin de ajustar aquéllas en los nuevos grupos profesionales --y dejando aparte a los grupos 1, 2 y 3 que no ofrecen problemas de adecuación--, de acuerdo con el siguiente cuadro:

GRUPO 4 Tareas de:	GRUPO 5 Tareas de:	GRUPO 6 Tareas de:	GRUPO 7 Tareas de:
Encargado	Tinte	Montaje	Lijado
Jefe de compras	Curvador	Rollador	Embalador
Director comercial	Jefe de expediciones	Fondo y acabado	Peón
Jefe de producción	Centro mecanizado	Aserrador	Vigilante
Recursos humanos	Conductor 1ª	Conductor 2ª	Limpieza
	Viajante	Tapicería	
	Facturación/contabilidad/ Aplicaciones informáticas	Tareas sencillas de administración	

Esta clasificación empezará a aplicarse a partir del 1 de enero de 2010, estableciéndose los salarios correspondientes a cada grupo de acuerdo con lo dispuesto en el Anexo I.

#### ANEXO I

##### Tablas salariales

Tabla salarial del 01.01.2008 al 31.12.2008				
Retribución Anual 2008				
CATEGORIAS	Salario Base	Plus Convenio	Prorrata Pagas	Retribución Anual
	Euros/día	Euros/día	Euros/mes	Euros/año
Oficial 1ª	34,72	4,08	188,06	16.418,55
Oficial 2ª	33,00	3,87	178,77	15.605,79
Ayudante	30,57	3,58	165,52	14.447,49
Peón	29,25	3,43	158,46	13.831,25
Formación 18 años	23,24	2,70	125,90	10.978,36
Formación menor 18 años	18,43	2,09	99,82	8.685,98
	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/año
Oficial 1ª Administración	1.140,86	162,22	205,99	18.108,93
Oficial 2ª Administración	996,24	141,14	179,88	15.807,15
Auxiliar Administrativo/a.	878,08	123,89	158,54	13.926,13
Aspirante Advo. mayor 18 años	871,65	122,93	157,38	13.823,58
Aspirante Advo. menor 18 años	586,77	81,36	105,88	9.288,95

Los atrasos (desde 1 de enero de 2008) dimanantes de la aplicación del presente convenio deberán ser satisfechos por las empresas durante el primer trimestre de 2010.

Tabla salarial del 01.01.2009 al 31.12.2009				
Retribución Anual 2009				
CATEGORIAS	Salario Base	Plus Convenio	Prorrata Pagas	Retribución Anual
	Euros/día	Euros/día	Euros/mes	Euros/año
Oficial 1ª	35,41	4,16	191,82	16.746,92
Oficial 2ª	33,66	3,95	182,35	15.917,91
Ayudante	31,17	3,66	168,83	14.736,44
Peón	29,84	3,50	161,62	14.107,88
Formación 18 años	23,71	2,75	128,41	11.197,93
Formación menor 18 años	18,80	2,13	101,81	8.859,70
	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/año
Oficial 1ª Administración	1.163,68	165,47	210,11	18.471,11
Oficial 2ª Administración	1.016,17	143,96	183,47	16.123,29
Auxiliar Administrativo/a.	895,64	123,37	161,72	14.204,65
Aspirante Advo. mayor 18 años	889,09	125,39	160,53	14.100,06
Aspirante Advo. menor 18 años	598,51	82,99	108,06	9.474,73

Los atrasos (desde 1 de enero de 2009) dimanantes de la aplicación del presente convenio deberán ser satisfechos por las empresas en tres plazos coincidentes con el segundo, tercer y cuarto trimestre de 2010.

Para 2010 los salarios se incrementarán en un 1% sobre el I.P.C. real de 2009, una vez conocido éste a 31 de diciembre. En el caso de que el IPC a 31 de diciembre de 2009 resultase negativo, los trabajadores no estarán obligados a devolver las diferencias correspondientes. Las partes signatarias se reunirán durante la segunda quincena de enero de 2010 al objeto de fijar los salarios correspondientes a cada grupo profesional, aplicando ya el incremento ahora establecido.

## ANEXO II

## Cuadro de permisos y licencias

Conceptos a devengar									
Motivo de licencia	Tiempo máximo	Salario base	Pagas extras	Comp. Antig.	Incen. (1)	Comp. Conv.	Comp. Trab.	Comp. no sal.	Justificantes
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento en que se acredite el hecho
Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio Habitual	Un día laborable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante de la asistencia

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Salario base	Pagas extras	Comp. Antig.	Incen. (1)	Comp. Conv.	Comp. Trab.	Comp. no sal.	Justificantes
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Artículo 40 E.T.)	Tres días laborables	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	
Matrimonio de hijo.	El día natural	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	El que proceda

## ANEXO III

Modelo de carta de notificación personal a los trabajadores de la empresa para adhesión al Convenio de Cestería, Artículos de Mimbres, Junco y Afines de la provincia de Valencia

Lugar y fecha.....

Muy Señor Nuestro:

Con fecha . . . . de noviembre de 2009 se ha suscrito un Convenio Extraestatutario de Cestería, Artículos de Mimbres, Junco y Afines de la provincia de Valencia, el cual ha de regir las relaciones laborales de las empresas durante los años 2008, 2009 y 2010. Por lo que se refiere a la representación empresarial, el Convenio ha sido firmado por la Asociación Española de Cestería, Artículos de Mimbres, Junco y Afines, a la cual pertenece, como miembro de pleno derecho, la empresa ....., en la que Ud. presta sus servicios.

Dada la eficacia limitada del mencionado Convenio, para que puedan serle a Ud. de aplicación las condiciones, derechos y mejoras incorporadas al mismo, es necesaria su adhesión expresa al texto y anexos que se le entregan junto con la presente.

Por lo expuesto, se le notifica, por medio de la presente, la oferta de adherirse al Convenio firmado por esta empresa, para lo cual la Dirección de esta empresa le concede un plazo de 15 días naturales a partir de la notificación de la presente, por lo que dicho plazo finaliza el próximo día ....., para que manifieste expresamente, por escrito, su adhesión al mismo o su renuncia, bien entendido que si transcurrido el mencionado plazo Ud. no se hubiera pronunciado en ningún sentido, se entenderá que no opta por la adhesión y, consecuentemente, no le será de aplicación el Convenio Colectivo suscrito.

En caso de que preste su consentimiento expreso en el plazo señalado, la empresa procederá, en los plazos señalados en el Anexo I, a la regularización y abono de atrasos de su retribución.

Lo que se le comunica a Ud. a los efectos señalados.

Recibí la comunicación.

Fdo.: El trabajador .....

## ANEXO IV

Modelo de comunicación del trabajador/es a la empresa manifestando su adhesión al Convenio de Cestería, Artículos de Mimbres, Junco y Afines de la provincia de Valencia

Lugar y fecha .....

Sres.:

Habiendo tenido conocimiento de que el día .... de noviembre de 2009 se ha suscrito un Convenio Extraestatutario de Cestería, Artículos de Mimbres, Junco y Afines de la provincia de Valencia, y enterado de las condiciones establecidas en el mismo, por medio de la presente les comunico mi deseo de adherirme al mismo.

Lo que les comunico a Uds., a los efectos oportunos.

Recibí la comunicación.

Fdo. La empresa .....