III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

CORRECCION de errores de la Orden de 19 de julio de 1996, por la que se conceden subvenciones a Ayuntamientos en concepto de fomento de agrupaciones de municipios para el sostenimiento en común de un único puesto de secretaría-intervención.

Advertido error material en la relación del Anexo I, de la Orden de 19 de julio de 1996, publicada en el D.O.E. n.º 87, de 27 de julio de 1996, se procede a la oportuna rectificación.

En la página 3967, donde dice:

Cerezo: Junta de Extremadura Subvención 93.626

Debe decir:

Cerezo: Junta de Extremadura Subvención 83.626

RESOLUCION de 21 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Chinata Textil, S.C.L., de Malpartida de Plasencia.

CONVENIO COLECTIVO.–Expte. núm. 27/96. VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa CHINATA TEXTIL, S.C.L., de Malpartida de Plasencia, suscrito por representantes de la empresa y de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores e Independientes, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29-3-95) que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; art. 2.º del R.D. 1040/1981, de 22 de mayo (B.O.E. 6-6-81), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; apartado B,c) del R.D. 642/1995, de 21 de abril (B.O.E. 17-5-95), sobre traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a esta Comunidad Autónoma en materia laboral y Decreto Autonómico 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

PRIMERO.–Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 27/96 y Código de Convenio 1000782, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.–Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres.

Mérida, 21 de octubre de 1996.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «CHINATA TEXTIL, S.C.L.»

Visto el texto de Convenio Colectivo de la Empresa CHINATA TEXTIL S.C.L., de ámbito de empresa, suscrito el 17 de septiembre de 1996 por parte de la Dirección de la empresa y por parte de los trabajadores.

COMISION MIXTA DE ARBITRAJE

Se establece una Comisión Mixta de Arbitraje que estará constituida de la siguiente manera:

Vocales con voz y voto: Cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de la dirección de la empresa.
Son funciones de la Comisión Mixta las siguientes:

A) La interpretación del presente Convenio.

B) Decidir a cerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo.

C) Vigilancia de lo pactado, sin perjuicio de la competencia que a este respecto corresponda a la autoridad laboral.

D) Denunciar la vigencia del presente Convenio.

E) Cualquier otra de las atribuciones que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido. Las reuniones de esta comisión mixta se harán previa convocatoria a instancia de sus miembros, reuniéndose como mínimo dos veces al año.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO UNO: El presente convenio es de aplicación obligatoria a la totalidad del personal que trabaja en la empresa CHINATA TEXTIL, SOCIEDAD COOPERATIVA LIMITADA y su ámbito territorial es el de la empresa.

ARTICULO DOS: Su ámbito funcional se ciñe a la actividad de industria textil y de la confección. Asimismo se podrán adherir, en lo sucesivo, otras actividades relacionadas con la industria textil.

ARTICULO TRES: Vigencia y duración: Entrará en vigor en la fecha de su firma, es decir el 17 de septiembre de 1996 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1997, si no es con anterioridad denunciado por alguna de las partes. Este convenio será denunciado de forma automática por ambas partes en enero de 1998, sin necesidad de comunicación por escrito, prorrogándose en todos los artículos hasta que sea sustituido por un nuevo convenio.

El inicio de las negociaciones para la realización del convenio colectivo para el año 1998 deberá realizarse a partir del 15 de enero de dicho año.

ABSORCION Y COMPENSACION

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el siguiente convenio son absorbibles y compensables con las mejoras existentes o que puedan existir.

ARTICULO CUATRO: Retroactividad: La aplicación del salario mínimo intertextil y de las tablas salariales pactadas en el siguiente convenio se retrotraerán al 1 de julio de 1996.

ARTICULO CINCO: Resolución o revisión: La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio deberá comunicarse a la otra parte con la antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento, y una copia del mismo será remitida a la Dirección General de Trabajo.

Iniciada la negociación para la revisión del Convenio, si la misma se prolongase por plazo que excediera al de la vigencia del convenio, éste se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo pacto.

En el supuesto de resolución del Convenio, éste se seguirá aplicando en sus propios términos, en tanto no fuere sustituido por nuevo Convenio o norma de específica aplicación.

ARTICULO SEIS: Vinculación a la Totalidad: Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

ARTICULO SIETE: Compensación y Absorción

COMPENSACION: Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto, son compensables conforme a las disposiciones legales vigentes.

Se considerán excluidas de la compensación establecida en el párrafo anterior las materias que se indican en cada anexo sectorial.

En cuanto a las ausencias retribuidas previstas en el artículo 47 se estará a lo dispuesto en el apartado 4 del mismo.

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

ARTICULO OCHO: Garantías: Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en su momento respetó la antigua Ordenanza Laboral Textil en 1972 y que las empresas tenían establecidas con anterioridad a la entrada en vigor de aquélla, siempre que estén vigentes en la actualidad.

Asimismo se respetarían las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPITULO SEGUNDO

ARTICULO NUEVE: La organización del trabajo, con sujeción a las presentes normas, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que sea responsable de su uso, dando conocimiento de la misma a la representación legal de los trabajadores, en los términos establecidos en la ley y en los artículos de este Convenio.

ARTICULO DIEZ: La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

1. La exigencia de la actividad y, consecuentemente, del rendimiento establecido.

2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la plena actividad del trabajador.

3. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.

4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que la misma se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y actividad.

5. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso se respetará la retribución alcanzada y se condecerá el necesario periodo de adaptación.

6. La exigencia de la actividad normal a la totalidad del personal de la Empresa.

7. La fijación de la fórmula del cálculo de la retribución de forma clara y sencilla para que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla.

8. La aplicación de un sistema de remuneración por incentivo. Si se aplicara sólo a una o varias secciones, también lo gozarán aquellas otras que, como consecuencia, experimenten un aumento por encima de la actividad normal de su carga de trabajo por obrero-hora.

9. La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución de personal, cambio de funciones y variación técnica de las máquinas y material que faciliten el estudio técnico de que se trate.

10. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

11. Las cuestiones que se susciten entre empresarios y trabajadores respecto de la organización del trabajo podrán plantearse por la correspondiente representación legal de los trabajadores ante la Autoridad o Jurisdicción Laboral competentes cuando afecten a la calificación profesional, a las retribuciones o a la cantidad o calidad del trabajo razonablemente exigible, que resolverán en los plazos y mediante los trámites que legalmente correspondan.

ARTICULO ONCE: En el caso de que la Empresa no haya hecho uso de lo previsto en alguno o algunos de los epígrafes del artículo anterior, ello no se entenderá como renuncia.

ARTICULO DOCE: Primero: El procedimiento para la implantación o modificación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1. Notificar por escrito a la representación sindical de los trabajadores de la Empresa, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de implantar o sustituir la organización del trabajo y su contenido básico haciendo entrega de copia del estudio realizado. Esta comunicación surtirá efecto a la totalidad de los trabajadores a quienes directa o indirectamente pueda afectar.

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

3. Recabar, finalizado el periodo de prueba, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la representación sindical de los trabajadores de la Empresa, que deberá manifestarse en el plazo de quince días, transcurrido el cual la falta de presentación de dicho escrito se entenderá como conformidad.

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

5. Los trabajadores, y en el plazo de quince días, podrán recurrir ante la Autoridad Laboral Competente contra la resolución de la Empresa, la cual remitirá a aquélla el expediente completo para la resolución que proceda, previos los informes técnicos procedentes en el plazo de un mes. En dicha resolución tendrá en cuenta, entre otros factores, las retribuciones que vinieran abonándose con anterioridad, la más de ingresos que para el trabajo no medido, con incentivo previene el artículo 66.2 y en general cualesquiera otros en base al estímulo económico, al rendimiento de los trabajadores y a la adecuada rentabilidad de la Empresa.

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

7. En caso de disconformidad en la aplicación de lo regulado en el presente párrafo 1, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

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

1. No será necesaria la notificación previa a la representación sindical.

2. El periodo de prueba o de adaptación será, como máximo de tres semanas.

3. Transcurrido el mismo, la modificación se considerará correcta si en el plazo de seis días nada objetan a la misma el o los trabajadores afectados.

En caso de desacuerdo, lo notificarán razonada y conjuntamente a la Dirección de la Empresa y a la representación sindical de los trabajadores. Esta, en el término de seis días, entregará por escrito un informe a la Empresa.

4. En el plazo de otros seis días, la Empresa decidirá sobre la modificación.

5. Los trabajadores afectados podrán recurrir contra la misma ante

la Autoridad Laboral Competente, en el plazo de otros seis días, que resolverá de conformidad con lo que establece el punto 1,5 de este artículo.

Tercero: Los plazos especificados por días en el presente artículo se entenderán referidos a días laborales.

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

ARTICULO CATORCE: Revisión de Incentivos: Las Empresas que tengan establecido un sistema de incentivo, tanto si se trata de actividad medida o de destajo, podrán revisarlo:

a) Cuando las percepciones medidas de los trabajadores sujetos a la misma tarifa excedan del 40 por 100 de las señaladas en cada caso para la actividad normal.

b) Cuando las cantidades de trabajo establecidas no se correspondan con las actividades pactadas.

c) Cuando se hayan producido errores manifiestos en el cálculo o cambio en los métodos de trabajo.

En todo caso prevalecerá lo establecido en los artículos: 9, del anexo I; 4, del anexo II; 5, del anexo III; 6, del anexo IV; 5 y 6, del anexo V; y 8, del anexo VIII.

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

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

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

2.º Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un operario medio sin perjuicio de su vida profesional, trabajando ocho horas diarias.

3.º Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa un operario medio desarrollando tal actividad incluido el tiempo de recuperación.

4.º Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa un operario medio desarrollando tal actividad incluido el tiempo de recuperación.

5.º Rendimiento normal: es la cantidad de trabajo que un operario a actividad óptima efectúa en un hora.

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

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

8.º Trabajo libre es aquél en el que el operario pueda desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

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

9.º Trabajo limitado es aquél en el que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo.

La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, o a las condiciones del método operatorio. A efectos de remuneración los tiempos de espera del trabajador, debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones, serán abonados como si trabajase a actividad normal.

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

ARTICULO DIECISEIS: Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

ARTICULO DIECISIETE: Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

ARTICULO DIECIOCHO: Movilidad geográfica: Cuando la Empresa, por escasez de trabajo o conveniencias de su organización, considere necesario trasladar a un trabajador de centro de trabajo dentro de la misma localidad o encargarle otro trabajo de superior categoría al suyo habitual, tendrá derecho a hacerlo, y el trabajador percibirá la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior 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 legales de los trabajadores.

ARTICULO DIECINUEVE: Cuando la Empresa se proponga el traslado a otra localidad de un centro de trabajo o de alguna sección del mismo, lo pondrá en conocimiento de los trabajadores interesados con cuatro meses de antelación a la fecha en que proyecte llevarlo a efecto, indicando las condiciones de dicho traslado. Los trabajadores, en el plazo de un mes desde la fecha en que fuesen avisados, comunicarán a la Empresa si aceptan o no el traslado. De no llegarse a un acuerdo respecto a las condiciones del traslado o a la indemnización en caso de cese, directamente entre la Empresa y los trabajadores afectados o sus representantes legales, aquélla solicitará a la Autoridad Laboral la correspondiente resolución, conforme a la legislación vigente.

ARTICULO VEINTE: Cuando se efectúe el traslado por motivo de reestructuración o reconversión de la industria y exista un plan de reestructuración o reconversión aprobado para el correspondiente sector, se estará a lo dispuesto en el mismo.

ARTICULO VEINTIUNO: Se exceptúan del plazo de preaviso previsto en el artículo 20 los casos de evidente y probada fuerza mayor, destrucción del centro de trabajo y lanzamiento como consecuencia de resolución judicial o administrativa.

ARTICULO VEINTIDOS: Si, como consecuencia de lo previsto en el artículo 19, el trabajador desempeña durante un periodo de seis meses, continuados o alternos dentro de doce meses consecutivos u ocho dentro de veinticuatro consecutivos, puesto de superior categoría, tendrá derecho a que se le reconozca definitivamente tal categoría.

ARTICULO VEINTITRES: El trabajador que desempeñe trabajo distinto al suyo habitual para cubrir la ausencia de otro en situación de Servicio Militar, Prestación Social sustitutoria, excedencia, incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, u otra análoga, seguirá desempeñándolo mientras dure tal situación, sin que se le reconozca por ello el derecho previsto en el artículo anterior.

ARTICULO VEINTICUATRO: Cambios de Turno: En el caso que las ausencias al trabajo alcancen el 7% de la plantilla de personal directo de producción del centro de trabajo, la empresa podrá decidir con criterios objetivos y aplicando las fórmulas de rotación de cada empresa, el cambio de turno de los trabajadores cuando lo necesite, por el tiempo que subsista tal índice de ausencias, previa comunicación al interesado y a los representantes de los trabajadores, con una antelación de 8 horas, respetando el descanso mínimo legal entre jornada y jornada, y sin que ello suponga disminución de la retribución para el trabajador.

A efectos de determinación del índice de ausencias al trabajo, no se computará el crédito de horas de los representantes legales de los trabajadores.

Mensualmente se facilitará a los representantes legales de los trabajadores información sobre la evolución del absentismo.

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

ARTICULO VEINTICINCO: Puesto de trabajo de la mujer embarazada: Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras en estado de embarazo que lo precisen, especialmente en los casos de trabajo en los regímenes de turno y nocturno, previa justificación de facultativo médico, tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de la Empresa.

CAPITULO TERCERO

Inicio y desarrollo de la relación laboral

Sección 1.ª - Contratación

ARTICULO VEINTISEIS: En materia de contratación laboral se estará, en todo caso, a las disposiciones legales o normas convencionales de mayor rango sobre la materia, tanto de carácter general como especial.

a) El personal contratado a plazo fijo, obra determinada, por temporada o con carácter eventual, cesará como consecuencia directa e inmediata del cumplimiento del plazo, la finalización de la obra o de las restantes causas resolutivas del respectivo contrato.

Las necesidades de carácter permanente han de ser atendidas con personal fijo.

ARTICULO VEINTISIETE: Ingreso: Para acceder a la empresa es preceptivo tener cumplida la edad de dieciséis años y, excepto en los casos de contrato de aprendizaje, estar en posesión del certificado de enseñanza general básica, graduado escolar o equivalente.

ARTICULO VEINTIOCHO: La admisión de personal se ajustará a las disposiciones legales generales en materia de colocación y a las especiales si las hubiere, debiendo someterse los aspirantes a reconocimiento médico y a las demás formalidades que fijen las empresas.

ARTICULO VEINTINUEVE: Las empresas podrán someter a los aspirantes a las pruebas prácticas y psicotécnicas que consideren convenientes para comprobar su grado de preparación.

ARTICULO TREINTA: No discriminación: El principio de no discriminación establecido en el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

ARTICULO TREINTA Y UNO: Modalidades de Contrato: Los contratos que se concierten para sustituir a otros trabajadores fijos durante ausencias obligadas, tales como cumplimiento de Servicio Militar o Prestación Social sustitutoria, enfermedad, licencia o excedencia forzosa, harán constar el nombre del trabajador al que se sustituye y las causas que motivan su sustitución. Su duración vendrá determinada por la fecha de reincorporación del titular al puesto de trabajo.

ARTICULO TREINTA Y UNO. BIS: Los contratos de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 9 meses, continuos o discontinuos, dentro de cada año natural.

Cuando tales contratos se concertaren por una duración inferior a la máxima establecida, podrán prorrogarse, por acuerdo entre las partes, hasta dicho límite máximo de duración.

ARTICULO TREINTA Y DOS: Forma del contrato: La contratación del personal podrá hacerse verbalmente o por escrito. Deberá constar por escrito en los casos expresamente previstos por la ley. Las denominaciones de oficio y categorías profesionales que figuren en los contratos serán las que figuren en el capítulo III de la Ordenanza Laboral para la Industria Textil derogada, en el Nomenclator de Industrias y Actividades y de Oficios y Profesionales de la Industria Textil y en este Convenio Colectivo con sus Anexos. Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo 4.º de la Disposición Adicional Tercera del Convenio.

ARTICULO TREINTA Y TRES: Periodo de prueba: El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el periodo de prueba que se detalla a continuación:

1. Seis meses para los técnicos y directivos.

2. Un mes para los demás trabajadores. Las empresas manifestarán al trabajador de nuevo ingreso el alcance y contenido del periodo de prueba.

ARTICULO TREINTA Y CUATRO: El periodo de prueba es íntegramente exigible, salvo que la Empresa decida renunciar a todo o a parte de él, cuya decisión la comunicará por escrito al interesado.

Durante el periodo de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo, sin preaviso ni indemnización.

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

ARTICULO TREINTA Y CINCO: Preaviso de Cese: El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá notificarlo por escrito con la siguiente anticipación:

a) Personal directivo, técnico, jefe de ventas y jefe de administración de 1.ª (niveles profesionales): un mes.

b) Resto de personal: 15 días.

ARTICULO TREINTA Y SEIS: Liquidaciones por cese: Cuando el trabajador cause baja en la Empresa, le será abonado el importe de las gratificaciones extraordinarias y el de vacaciones en proporción al tiempo trabajado desde que se devengó la correspondiente gratificación o se disfrutaron las oportunas vacaciones.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de previo aviso, previstos en el artículo 35, ocasionará la pérdida de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias de verano y de Navidad.

Sección 2.ª - Tiempo de Trabajo

ARTICULO TREINTA Y SIETE:

1.º Actividades textiles incluida alfombras y excepto confección:

a) Jornada partida

La jornada ordinaria de trabajo, en turno partido, para todas las actividades textiles, será de 40 horas semanales de trabajo que, en ningún caso, superarán las 1.808 horas anuales de trabajo.

b) Jornada continuada

Cuando se trabaje en jornada continuada de más de 6 horas diarias, se entenderán comprendidos en dicha jornada 15 minutos de descanso, siendo la jornada de presencia, en cómputo anual, de 1.818 horas, que representan un mínimo de 1.762 horas anuales de trabajo real.

En el caso de los trabajadores menores de 18 años el periodo de descanso tendrá una duración mínima de 30 minutos de descanso, de los que 15 minutos serán considerados como jornada efectiva, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada continuada exceda de cuatro horas y media.

2.º Industria de la confección:

a) Jornada partida

La jornada ordinaria de trabajo, en turno partido, para la industria de la confección será de 40 horas semanales de trabajo que, en ningún caso, superarán las 1.808 horas anuales de trabajo.

b) Jornada continuada

La jornada ordinaria de trabajo, en turno continuado, para la industria de la confección, será de 1.818 horas anuales de presencia, aunque, como mínimo el tiempo de trabajo real no será inferior, en ningún caso, a 1.762 horas anuales.

Dentro del concepto de jornada continuada de 1.818 horas anuales de presencia se entenderá incluido el tiempo de descanso de 15 minutos. Con el fin de garantizar el mínimo anual de 1.762 horas de trabajo real, en aquellas empresas en las que el descanso fuera superior, podrá optarse, bien en disminuir a quince minutos el tiempo de descanso existente o bien en aumentar las horas totales anuales de presencia pactadas en el presente Convenio.

En el caso de los trabajadores menores de 18 años el periodo de descanso tendrá una duración mínima de 30 minutos de descanso, de los que 15 minutos serán considerados como jornada efectiva, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada continuada exceda de cuatro horas y media.

3.º Jornada nocturna:

La jornada nocturna de trabajo será de 1.762 horas de trabajo efectivo en cómputo anual; sin que en éstas se compute tiempo alguno de descanso. Las empresas no podrán exigir mayor número de horas de presencia que las que hubiesen prestado los trabajadores durante 1983; en caso de discrepancia se solicitará la intervención de la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento de la cuestión ante la autoridad competente.

4.º Descanso en jornada continuada:

a) Si las conveniencias del trabajo así lo aconsejasen, podrán organizarse los periodos de descanso mediante relevos de trabajadores de forma que no se interrumpa el proceso productivo, supliéndose los trabajadores unos a otros, sin que ello implique aumento de jornada, mayor percepción ecomónica, ni mayor responsabilidad de máxima legalmente exigible de acuerdo con las normas que rigen la organización científica del trabajo.

b) Cuando necesidades técnicas del proceso productivo hagan imposible la interrupción del trabajo, para efectuar el descanso, con informe de los representantes de los trabajadores, se retribuirá dicho tiempo con el recargo correspondiente a las horas extraordinarias.

5.º En relación con las jornadas previstas en los párrafos anteriores y sin perjuicio de lo que, respecto a esta materia, se disponga especialmente en el Convenio con carácter general o en los anexos, cuando la especial distribución del calendario laboral haga necesario superar las 40 horas semanales a causa de recuperación pactada para posibilitar la liberación de sábados, con el fin de distribuir la jornada de lunes a viernes, cuando se trabaje en régimen de uno o dos turnos, podrá hacerse para alcanzar la totalidad de la jornada anual convenida. En estos supuestos, el tiempo de trabajo diario no podrá exceder de nueve horas.

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

7.º Entre la empresa y la representación de los trabajadores, al pactar el calendario podrá establecerse una distribución irregular de la jornada durante el año, sin superar el máximo de horas anuales fijadas en este convenio, aunque se superen las 40 semanales y las 9 diarias, hasta un máximo de 10 horas diarias, respetando en todo caso los descansos mínimos legales entre jornadas y semanales.

ARTICULO TREINTA Y OCHO: Ordenación de la jornada:

1) Por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso, reducción o falta de pedidos u otras análogas, aunque se trate de la actividad normal de la empresa, el empresario, previa comunicación a la representación legal del personal, podrá determinar que la jornada de trabajo sea superior o inferior a 40 horas semanales, durante un máximo de 13 semanas al año, continuas o discontinuas, regularizando la Jornada hasta el límite de horas anuales convenidas, conforme se establece en los párrafos siguientes, sin otras limitaciones que el respeto al descanso mínimo entre jornadas y el máximo de 10 horas diarias y 50 semanales.

2) La determinación de la semana o las semanas en que la jornada sea superior o inferior a 40 horas semanales, se hará por el empresario preavisando la decisión a los representantes legales de los trabajadores y a los afectados con 7 días de antelación.

3) Se decidirá, de común acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores las semanas del año en que, como regularización de las 13 semanas a que se alude en el párrafo primero, la jornada será, igualmente, inferior o superior a las 40 horas semanales. Dicha regularización se podrá realizar sin necesidad de haberse agotado las 13 semanas. En defecto de acuerdo, las horas de exceso se acumularán para descansar en días completos, pudiendo la empresa limitarlos hasta un mínimo de un día por semana. Los descansos compensatorios se disfrutarán dentro de los tres meses siguientes a la prolongación de la jornada y antes del 31 de diciembre, si bien tales limitaciones no serán de aplicación cuando lo impidan probadas razones técnicas, producti-

vas u organizativas. En todos los casos, los trabajadores afectados serán preavisados con un mínimo de 7 días.

4) Cuando, como consecuencia de esta ordenación de la jornada, se trabajen más de 9 horas diarias, sin que pueda excederse de 10, la hora décima tendrá una compensación adicional del 15%, que se hará efectiva en el momento de su regularización, bien incrementando el tiempo equivalente de descanso en este porcentaje, bien incrementando la retribución de la hora trabajada en su 15%. A estos efectos, se entiende por retribución de la hora trabajada la que corresponde como salario para actividad normal, según el artículo 61 del convenio, más la antigüedad, en su caso.

La determinación de uno y otro sistema de compensación será decidida por el empresario, previa consulta a la representación legal del personal.

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

ARTICULO TREINTA Y NUEVE: Prolongación de la jornada: En los casos de los técnicos y directivos, de los mandos intermedios y operarios, especialmente Fogoneros y Maquinistas, cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, podrá prolongarse la jornada por el tiempo estrictamente preciso. El tiempo de trabajo prolongado no se computará a efectos de los límites de horas extraordinarias, aunque se abonarán como tales.

ARTICULO CUARENTA: Trabajo ininterrumpido:

1.–Cuando en una empresa se proponga el establecimiento de un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido) y/o 4.º turno, y/o 5.º turno, que requiera la modificación con carácter colectivo de los turnos de trabajo que ya vinieran realizando los trabajadores de la empresa, podrá hacerse, con aceptación de los representantes de los trabajadores, o, en su defecto, mediante trámite ante la Autoridad Laboral competente. En el supuesto de que, por no existir acuerdo, sea necesario obtener la autorización de la Autoridad Laboral, los requisitos que deberán cumplir las empresas serán:

a) Que se presente informe-memoria que justifique el cambio de régimen de trabajo.

b) Que signifique aprovechamiento integral de maquinaria que reúna condiciones de tecnología moderna.

c) Que represente aumento de plantilla que, en su caso, evite la pérdida de puestos de trabajo.

d) Que se establezca, atendiendo y valorando, en cada caso las circunstancias concurrentes algún tipo de compensación de carácter económico y en materia de jornada, para los trabajadores afectados.

Dicha compensación únicamente se mantendrá durante el tiempo en que se aplique este régimen de trabajo.

Antes de resolver, la Autoridad Laboral competente solicitará informe de los representantes de los trabajadores.

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

ARTICULO CUARENTA Y UNO: Trabajo nocturno: No se considerará trabajo nocturno el realizado por el personal de vigilancia de noche, porteros o serenos, que hubieren sido específicamente contratados para prestar servicios exclusivamente durante el periodo nocturno.

ARTICULO CUARENTA Y DOS: Horario: Es facultad privativa de las Empresas establecer el horario de su personal, coordinándolo en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento, pudiendo organizar los turnos y relevos y cambiar aquéllos cuando lo estime necesario o conveniente, sin más limitaciones que las fijadas por la Ley.

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

a) Se suprimen las horas extraordinarias habituales.

b) Se realizarán las horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas.

c) Se mantendrán, salvo la posibilidad de contratación temporal o parcial de personal legalmente establecida, las horas extraordinarias necesarias para atender pedidos, para cubrir periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

d) La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinará el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

e) El máximo de horas extraordinarias que se realizarán será de 100 horas anuales máximo.

ARTICULO CUARENTA Y CUATRO: Ausencias Retribuidas:

1.º – Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas autorizarán y, en consecuencia, los trabajadores gozarán, sin necesidad de justificación y en la forma y condiciones que se dirán, de dos días de ausencia retribuidos y no recuperables.

La retribución será equivalente a la de actividad normal.

Dichas ausencias se concederán previa solicitud del trabajador con 8 días de antelación, salvaguardando en todos los casos, los intereses de la organización del trabajo y las necesidades de producción de cada sección o departamento y sin que el número de ausencias simultáneas supere un número de trabajadores tal que perturbe la normalidad del proceso productivo.

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

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

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

3.º – No se tendrán en cuenta las ausencias de referencia a efectos de determinar el indice de absentismo para el cálculo y percepción de la participación en beneficios.

4.º – En el supuesto de que, con posterioridad a la fecha de firma de este Convenio, llegare a reducirse la jornada de trabajo vigente hasta este momento, bien sea como consecuencia de disposición legal, pacto o acuerdo de ámbito funcional superior al de este Convenio y que puedan afectar a las empresas incluidas en el mismo, quedarían tales días de ausencia retribuida absorbidos en la citada reducción de jornada hasta donde alcanzare.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por los motivos y el tiempo que en cada caso y que a continuación se expresan:

* Por nacimiento de hijo, DOS DIAS naturales con retribución, que podrán extenderse hasta cuatro días en caso de desplazamiento.

* Por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres políticos, hermanos y hermanos políticos, TRES DIAS naturales con retribución y el tiempo que se considere oportuno en cada caso sin retribuir.

* Por fallecimiento de sobrinos, tíos, primos, abuelos y nietos propios o del cónyuge, DOS DIAS naturales retribuidos.

* Por matrimonio propio, QUINCE DIAS naturales retribuidos.

* Por boda de un hijo, UN DIA laboral retribuido.

* Por boda de hermano o hermano político, UN DIA laboral sin retribución.

* Por traslado de domicilio habitual, UN DIA laboral retribuido.

* Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuge, hijos, padres, padres políticos, hermanos y hermanos políticos, abuelos y nietos, UN DIA retribuido y lo que se considere oportuno sin retribuir.

* TREINTA DIAS naturales de vacaciones.

* DOS DIAS de fiesta local.

* Fiesta UN DIA laborable anual que marcará la Empresa.

NOTAS

* Las consideraciones oportunas serán competencia única del Consejo Rector.

* Estas normas se refieren únicamente a cónyuges y parejas que convivan juntos; excluyendo las situaciones de hecho.

ARTICULO CUARENTA Y CINCO: Fiestas: Se observarán las fiestas establecidas en los calendarios aprobados anualmente por la Autoridad Laboral.

ARTICULO CUARENTA Y SEIS: Vacaciones: El periodo anual de vacaciones será de 30 días naturales, de los cuales 21 días se disfrutarán ininterrumpidamente. La fijación de los periodos de vacaciones se hará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, dentro de los tres primeros meses de año, conjuntamente con el Calendario Laboral. El periodo de 21 días naturales continuados empezará en lunes, salvo pacto en contrario.

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

ARTICULO CINCUENTA Y CUATRO: Licencia por estudios: El trabajador tendrá derecho:

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a curso de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

ARTICULO CINCUENTA Y CINCO: Artículo 68 L.C.T.: Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 68 citado, es del tenor literal siguiente: «Artículo 68.–En caso de enfermedad justificada, con aviso al empresario y sin perjuicio de los derechos que, por otras disposiciones legales, se le reconozcan, el trabajador percibirá el 50 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año».

ARTICULO CIENCUENTA Y SEIS: Actividades estacionales:

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

Cada periodo sólo podrá afectar a aquellos trabajadores que a la fecha de iniciarse la suspensión llevaren un mínimo de doce meses de servicios ininterrumpidos en la empresa.

2.º – La suspensión de la relación jurídico-laboral, que prevé el apartado 1 de este artículo, habrá de regirse por el procedimiento regulado por la legislación vigente en cada momento y los artículos 10 del anexo IV; y 7 del anexo IX; debiendo las empresas promover la incoacción del expediente con la antelación suficiente para que por la autoridad laboral pueden ser resueltos antes de la fecha prevista para la suspensión solicitada.

CAPITULO SEXTO

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

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

ARTICULO OCHENTA: A tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, en las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo cuya plantilla supere los 250 trabajadores cualesquiera que sea la clase de su contrato, podrán constituirse Secciones Sindicales por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa.

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos, que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección de Comité de Empresa será el siguiente:

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

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos, estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

El Delegado Sindical será elegido por y entre los trabajadores afiliados al Sindicato que presten sus servicios en la Empresa o centro de trabajo respectivo.

ARTICULO OCHENTA Y UNO: Serán funciones de los Delegados Sindicales:

1.º – Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente, y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2.º – Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.º – Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, y el presente Convenio Colectivo a los miembros de comités de empresa.

4.º – Serán oídos previamente por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

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

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de

empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

7.º — Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

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

10.º — Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

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

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

ARTICULO OCHENTA Y TRES: Participación en las Negociaciones de Convenios Colectivos: A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas, implantadas nacionalmente, y que participen en la Comisión Negociadora de Convenio Colectivo, manteniendo su vinculación como trabajador en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retributivos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

ARTICULO OCHENTA Y CUATRO: De los Comités de Empresa: Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la empresa:

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

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

d) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «estatus» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y en su caso, la autoridad laboral competente.

4. De las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves y, en especial, en supuesto de despido, inmediatamente después de haber sido notificadas al interesado.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses, y los ascensos.

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

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

H) Disponer, en las empresas de más de 50 trabajadores y con cargo a las mismas, de un tablón de anuncios.

ARTICULO OCHENTA Y CINCO: Garantías:

1.–Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o los restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

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

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

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

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

4.1.–En materia de acumulación de horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal en uno o varios de sus componentes se tendrán en cuenta las siguientes normas:

4.1.1.–La acumulación de horas se producirá entre los representantes de los trabajadores pertenecientes a una misma central sindical.

4.1.2.–Dicha acumulación de horas se efectuará con las horas disponibles cada mes y dentro del mismo, previa comunicación al empresario con 15 días naturales de antelación.

4.1.3.–En los casos en que la acumulación se atribuya a trabajador o trabajadores cuya sustitución en las ausencias ofrezca dificultades o no sea posible, deberá establecerse un acuerdo previo con el empresario.

4.1.4.–Solamente se podrán acumular hasta un 75 por 100 del total de horas disponibles correspondiente a los representantes pertenecientes a una misma Central Sindical, sumándose las horas resultantes a las que tenga reconocidas el trabajador a quien se atribuya la acumulación.

4.1.5.–El trabajador o trabajadores en quienes se acumulen horas no quedan excusados de justificar el empleo de las mismas.

4.2.–No se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa, en cuestión, se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

5.–Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Instituciones de Formación y otras entidades.

6.–Los Delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa.

ARTICULO OCHENTA Y SEIS: Leves: Son faltas leves:

Sección 1.ª – Faltas

1.º – Faltar un día al trabajo.

2.º – Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.

3.º – Abandonar el puesto de trabajo o el servicio durante breve tiempo durante la jornada de trabajo.

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

5.º – La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.

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

7.º – La falta de limpieza e higiene personal, así como de las dependencias, servicios y útiles de Empresa.

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

ARTICULO OCHENTA Y SIETE: Graves: Son faltas graves:

1.º – La doble comisión de falta leve, dentro de un periodo de un mes excepto en las de puntualidad.

2.º – La falta de dos días al trabajo durante el periodo de un mes.

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

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

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

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

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

8.º – Las injurias proferidas contra personal o instituciones de toda índole.

9.º – La suplantación activa o pasiva de la personalidad.

10.º – La embriaguez no habitual durante el trabajo.

ARTICULO OCHENTA Y OCHO: Muy graves: Son faltas muy graves:

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

2.º – La falta de seis días al trabajo, durante un periodo de cuatro meses.

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

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

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

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

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

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

9.º – La embriaguez habitual durante el trabajo.

10.º – El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

11.º – El abuso de autoridad.

12.º – La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.

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

14.º – todas las consignadas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.

ARTICULO OCHENTA Y NUEVE

Sección 2.ª — Sanciones

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

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

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

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

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

ARTICULO NOVENTA Y UNO: Sin perjuicio de aquellos otros casos en que proceda el despido sin indemnización, con arreglo a la legislación vigente, la Empresa podrá acordarlo, sin que venga obligada a imponer otra sanción, en los casos que a continuación se detallan:

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

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

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

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

e) La embriaguez habitual públicamente advertida en el centro de trabajo.

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

g) La infidelidad a la Empresa por pasar a prestar servicios a otra competidora teniéndolo prohibido; el revelar secretos o datos de obligada reserva; falsificar o tergiversar datos o documentos, el ofender grave y públicamente a la Empresa o a sus directivos.

h) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo.

CAPITULO OCTAVO

Reglas específicas de seguridad e higiene en el trabajo de la industria textil

Sección 1.ª — Equipos de protección personal

ARTICULO NOVENTA Y DOS: Definiciones:

1.º — Por «casco» se entiende un sombrero de cuerpo duro, puesto sobre una cuna o hamaca, de tal manera que lo mantenga levantado de la cabeza y amortigüe los golpes en la parte superior del sombrero.

2.º — «Gafas protectoras» son los anteojos de diversos diseños cuya función predominante es la protección de los ojos.

3.º — «Gafas antigás» son aquellas en las que las copillas y armaduras son de caucho flexible y proporcionan un contacto hermético con la cara del usuario.

4.º — Se denomina «visera de carne» a aquélla compuesta de material transparente no inflamable engoznada a una cinta ajustable de cabeza y que puede subirse o bajarse enfrente de la cara, y es usada para proteger los ojos y la cara.

5.º — «Capuchón» es un dispositivo usado por el trabajador, fabricado de material eléctricamente no conductor y empleado para la protección de los ojos, de la cara, el cuello y parte de toda la cabeza.

6.º — «Pantalla protectora» es un dispositivo de mano o soportado sin ayuda del trabajador que se usa para la protección de los ojos y de la cara.

7.º — «Respirador de filtro» es una mascarilla diseñada para aspirar el aire ambiente después de haber pasado a través de un medio filtrador para eliminar las impurezas.

8.º — «Respirador de cartucho» es una mascarilla con uno o dos cartuchos montados en la misma y que contienen sustancias químicas purificadoras.

9.º — Se entiende por «máscaras de depósito» la mascarilla conectada por un tubo corrugado a un depósito que contiene sustancias químicas purificadas.

10.º — El término «respirador de aire inyectado» es aquél cuya boquilla está equipada con una manguera a través de la cual el usuario puede aspirar el aire bajo la presión positiva.

11.º — «Máscara de manguera» es aquella equipada con una manguera a través de la cual el usuario puede aspirar el aire bajo la presión atmosférica.

12.º — «Máscara de respiración de oxígeno» es una mascarilla con un tubo corrugado que la conecta a un tanque o cilindro de oxígeno.

13.º — «Máscara con generación de oxígeno» es aquélla en la que el oxígeno es generado por la misma, mediante un procedimiento químico.

ARTICULO NOVENTA Y TRES

Sección 2.ª — Ropa de trabajo

1.º — Cuando se seleccione ropa de trabajo deberán tomarse en consideración, para reducirlos al mínimo, los riesgos a los cuales el usuario puede estar expuesto, y se seleccionarán aquellos tipos asequibles en cada caso.

2.º — Deberán ajustar bien; no tendrán partes flexibles que cuelguen o cordones sueltos, ni bolsillos, y si los hay serán pocos y tan pequeños como sea factible.

3.º — Las prendas de vestir sueltas, desgarradas o rotos, corbatas y cadenas de llaveros y relojes, no se usarán en lugares próximos a los elementos con movimiento de las máquinas.

4.º — Cuando las operaciones encierren un peligro de explosión o incendio, se prohibirá durante las horas de trabajo el uso de artículos tales como cuellos, guardavistas, viseras y cofias y armaduras de anteojos de celuloide u otros materiales inflamables.

5.ª — Las camisas con mangas cortas deberán usarse con preferencia a las camisas con mangas largas.

6.º — No se llevarán en los bolsillos objetos afilados o con punta, ni materiales explosivos o inflamables.

7.º — Las personas expuestas a polvos inflamables, explosivos o tóxicos no usarán ropa que tenga bolsillos, bocamangas o partes vueltas hacia arriba que puedan recoger o almacenar dichos polvos.

8.º — En aquellos casos en que el calzado ordinario no sea apropiado, los empleados proveerán calzado, botas, zapatos fuertes u otros medios convenientes de protección; los cordones de los zapatos habrán de mantenerse ajustados.

ARTICULO NOVENTA Y CUATRO

Sección 3.ª — Protección de la cabeza

1.º — Los trabajadores expuestos a objetos que caigan o salten y a golpes en la cabeza deberán usar cascos que ajusten bien.

2.º — Su peso total deberá ser menos de 0,4 Kilogramos. Serán fabricados de material incombustible o de combustión lenta y no ser conductores de la electricidad. Tendrán un ala a todo su alrededor para proporcionar protección a la cabeza, cara y parte posterior del cuello.

3.º — Para trabajos en espacios confinados, los cascos pueden no tener alas y serán de copas bajas.

Para trabajos en humedad excesiva, los cascos serán de material impermeable.

4.º — La cuna y la badana de los cascos serán separables y reemplazables.

5.º — Antes de que un casco usado por una persona vaya a ser usado por otra, habrá de ser esterilizado, así como la cuna o badana.

ARTICULO NOVENTA Y CINCO

Sección 4.ª — Protección del cabello

Cuando sea necesario, todas las personas con cabello largo empleadas alrededor de maquinaria cubrirán completamente sus cabellos.

ARTICULO NOVENTA Y SEIS

Sección 5.ª — Protección de la vista

1.º — Todos los trabajadores que ejecuten cualquier operación que pueda poner en peligro sus ojos, dispondrán de protección apropiada para la vista.

2.º — Los trabajadores cuya vista requiere el empleo de anteojos con lentes correctivos y necesitasen usar gafas protectoras serán provistos de gafas cuyas lentes protectoras suministren la corrección correspondiente; gafas que incorporen las lentes correctivas montadas dentro de las protectoras.

3.º — Los cristales y el material plástico transparente para lentes y ventanas de los protectores serán de suficiente consistencia para el propósito a que se destinan, libres de estrías, burbujas de aire, ondulaciones y otros defectos.

4.º — Las superficies del frente y de la parte posterior de las lentes y ventanas no causarán distorsión lateral, excepto cuando las lentes proporcionen corrección óptica para la vista defectuosa.

5.º — Las lentes para gafas protectoras no serán menores de 38 milímetros de alto y 44,5 de ancho; y las circulares que no proporcionen corrección óptica serán de un diámetro mínimo de 50 milímetros.

6.º — Todas las lentes nuevas para gafas protectoras que se desti-

nen solamente a protección mecánica serán capaces de transmitir por lo menos el 89 por 100 de luz incidente visible.

7.º — Las armaduras serán ligadas y ajustables a la cara y estarán equiparadas, cuando sea necesario, con viseras laterales, que serán de metal, cuero y otro material de duración adecuada.

8.º — Las gafas protectoras para los trabajadores ocupados en el picado, remachado, recalcado, encamado y esmerilado seco y en operaciones similares, se ajustarán a las normas de resistencia aceptadas por la autoridad competente. Las propias de trabajadores expuestos al viento y polvo tendrán portalentes conectados flexiblemente modelados para conformar la figuración de la cara.

9.º Las dedicadas a los trabajadores que manipulan líquidos corrosivos, tales como ácidos y sustancias cáusticas, tendrán las copas de material blando, no inflamable, lo suficientemente flexible para que se conforme fácilmente a la configuración de la cara y construidas de tal manera que las salpicaduras de líquidos no puedan entrar en el ojo a través de las aberturas para ventilación.

10.º Las usadas por los trabajadores expuestos a emociones que pudieran causar lesiones o molestias en los ojos del usuario deberán tener capas que ajusten estrechamente y sin aberturas de ventilación.

11.º Las gafas, los capuchones y las pantallas protectoras para los trabajadores ocupados en soldadura por arco, soldadura oxiacetilénica, trabajos en hornos o en cualquiera de otra operación donde sus ojos puedan estar expuestos a deslumbramientos deberán tener lentes o ventanas filtros, conforme a las normas en absorción aceptadas por la autoridad competente.

12.º Las viseras y pantallas para proteger la cara contra la luz, impactos ligeros o chispas serán transparentes, no inflamables, libres de arañazos y otros defectos.

13.º Todos estos equipos serán de calidad óptima apropiada, siendo examinados a intervalos regulares e inmediatamente reemplazadas las partes defectuosas.

14.º Las gafas protectoras que han sido usadas, antes de ser entregadas a otra persona, serán esterilizadas, reemplazándose cualquiera de las partes que no puedan serlo, tales como las bandas elásticas para la cabeza.

15.º Cuando las gafas protectoras y viseras de cara no se usen deberán conservarse en recipientes cerrados especiales, protegiéndolas contra daños mecánicos y contaminación de aceites, grasas u otras sustancias.

ARTICULO NOVENTA Y SIETE:

Sección 6.ª - Protección de los oídos

1.º Las personas que trabajen en lugares de ruido intenso y prolongado deberán usar tapones de oído.

2.º Estos se limpiarán diariamente, a menos que se descarten cada vez que se usen; y no deberán ser transferidos de un usuario a otro sin esterilizarlos.

3.º Los resguardos para la protección de los oídos contra chispas, metal fundido, partículas u otros cuerpos extraños consistirán en una malla fuerte, ligera en peso e inoxidable, montada en cepas para oído hechas de cuero y mantenidas en su lugar por medio de un resorte de acero ajustable alrededor de la cabeza, o en un dispositivo protector equivalente.

4.º Cuando los dispositivos para la protección de los oídos no se usen deberán conservarse en recipientes cerrados protegiéndolos contra daños mecánicos y contaminación de aceites, grasas y otras sustancias.

ARTICULO NOVENTA Y OCHO:

Sección 7.ª - Mandiles

1.º No se deben usar mandiles cerca de partes giratorias o de movimiento alternativo de máquinas; si por excepción se tienen que usar de ellas, la falda del mandil estará separada del peto y ambos muy ligeramente sujetos al cuerpo, de manera que si es atrapado por una parte en movimiento pueda instantáneamente desprenderse.

2.º Los mandiles empleados cerca de llamas abiertas, fuegos y objetos incandescentes, o que manipulen metal fundido, serán confeccionados en material resistente al fuego, y tendrán petos.

3.º Los usados por trabajadores que manipulen líquidos corrosivos, tales como ácidos o cáusticos, serán confeccionados de caucho natural o sintético y otros materiales resistentes a la corrosión y tendrán petos.

4.º Los expuestos a sustancias radiactivas serán confeccionados de caucho u otro material a prueba de agua, y además tendrán petos.

5.º Los mandiles de plomo para la protección contra los rayos X deberán cubrir la clavícula, todo el esternón y la mayor parte del pecho, enfrente, y por debajo de éste se extenderán alrededor de todo el cuerpo, de 30 a 40 centímetros por debajo de la cintura. La protección suministrada por estos mandiles serán por lo menos igual a la proporcionada por el plomo de un milímetro de espesor.

ARTICULO NOVENTA Y NUEVE:

Sección 8.ª - Protección del sistema respiratorio

DISPOSICIONES GENERALES

1.º Todos los equipos protectores del sistema respiratorio, que se ajustarán al contorno facial sin filtración, serán del tipo apropiado para las condiciones en las cuales tienen que usarse, de conformidad con lo aceptado por la autoridad competente.

2.º Al seleccionar estos equipos protectores se deberá tener en cuenta el procedimiento y condiciones que originan la exposición; las propiedades químicas, físicas, tóxicas y otras peligrosas de la sustancia de la cual se requiere protección; la naturaleza de los trabajos a ejecutar y el impedimento y restricción de movimientos en la zona de trabajo y las facilidades para la conservación, mantenimiento y vigilancia de uso.

ARTICULO CIEN: Respiradores de filtro: Los respiradores de filtro mecánico no se usarán para la protección contra vapores solubles, gases dañinos o en atmósferas deficientes de oxígeno. Los filtros deberán cambiarse cuando la resistencia respiratoria sea molesta.

ARTICULO CIENTO UNO: Inspección, conservación y uso:

1.º A intervalos que no excedan de un mes, los aparatos de respiración serán cuidadosamente examinados por una persona competente y autorizada, tanto respecto a su condición general como especialmente a aquellas partes delicadas y perecederas, ensayándose para investigar filtraciones.

2.º A intervalos regulares, máximos de un mes, se medirá la presión de descarga de toda válvula de desahogo de los aparatos de respiración de oxígeno.

3.º Los fluviómetros de los aparatos de oxígenos serán ensayados para investigar su exactitud, por lo menos una vez cada seis meses.

4.º Se dictarán disposiciones convenientes para asegurar que el oxígeno usado para estos aparatos no contiene sustancias dañinas.

5.º Toda persona que tenga que usar estos aparatos deberá ser adiestrada en el método apropiado para colocarse la máscara, mascarilla, y ajustarla rápidamente a la cara, y en el uso apropiado de aparato bajo condiciones de urgencia.

6.º Los trabajadores informarán inmediatamente al responsable sobre cualquier defecto o rotura que observen en los aparatos de respiración.

ARTICULO CIENTO DOS:

1.º Los aparatos de respiración estarán bajo la directa vigilancia de persona competente y autorizada, responsable de su mantenimiento; serán almacenados en un lugar limpio, fresco y seco, que esté convenientemente situado y sea fácilmente accesible.

2.º Los respiradores de cartucho y las máscaras de depósito se limpiarán, y su mascarrilla se esterilizarán después de cada uso; las mascarillas y las mangueras o líneas de aire, se lavarán con agua y jabón, y se enjuagarán con agua limpia, debiéndose secar antes de guardarlas.

3.º Los aparatos de respiración usados por una persona no serán usados por otra sin antes lavarse con jabón y agua tibia y después esterilizarse.

ARTICULO CIENTO TRES:

Sección 9.ª - Máquinas abridoras, bacanes, cardas y peinadoras

El término «máquinas para abrir, separar, cardar y peinar» comprende las máquinas usadas principalmente en la fabricación de tejidos y en el trabajo de rellenos para muebles tapizados, para aflojar y separar materias fibrosas de origen animal o vegetal, para eliminar las materias indeseables o para arreglar las fibras en direcciones paralelas en forma de cinta para hilarlas.

ARTICULO CIENTO CUATRO: Disposiciones Generales:

1.º Los cilindros, batidoras y otras piezas similares de trabajo en máquinas para abrir, separar, cardar y peinar estarán encerrados en envolturas para evitar, siempre que sea factible, el escape de polvos, y conectadas, cuando sea necesario, a sistemas de aspiración para eliminar el mismo.

2.º Todos los aditamientos de los transportadores neumáticos de materias textiles a las máquinas abridoras, y desde las mismas, así como los usados para la eliminación de polvos en estas máquinas o en las máquinas para separar y cardar estarán dispuestos de tal manera que reduzcan al mínimo la cantidad de polvo o fibra que escape a la atmósfera.

3.º Las cubiertas de los cilindros y de las batidoras y las puertas de las rejillas de polvo de las máquinas para abrir, separar y cardar estarán provistas de dispositivos de seguridad que eviten la apertura de puertas o cubiertas mientras los cilindros o batidores estén en movimiento; y el de la máquina, por medio de fuerza motriz, mientras las cubiertas o puertas estén abiertas.

4.º Los pernos y cerrojos del dispositivo de enclavamiento serán de un modelo especial; y no se podrán quitar, a no ser que se

utilice una llave especial y no con una llave ordinaria, de manera que los trabajadores no puedan tocarlos involuntariamente. De lo contrario tendrán que estar remachados.

5.º Las puertas y aberturas de inspección de los descargadores de residuos o de los conductos de evaporación, colocados a continuación de las porcopinas o cilindros similares de las máquinas para abrir, batir y cardar en las máquinas «Garnett», estarán colocadas de manera que no se puedan alcanzar a través de dichas aperturas los cilindros o cualquier ventilador, a menos que se tomen otras medidas efectivas para impedir el acceso a los mismos mientras estén en movimiento.

6.º Todas las correas, las poleas, los engranajes, los piñones y las ruedas dentales y las cadenas de las máquinas para abrir, separar, cardar y peinar están protegidos por resguardos de norma de maquinaria, a menos que estén encerrados en el cuerpo de las mismas.

7.º Los rodillos alimentadores de la máquinas para abrir, separar, cardar y peinar y de las máquinas «Garnett» estarán provistos de cubiertas o resguardos arreglados de tal manera que eviten el contacto de los trabajadores con los rodillos, mientras alimentan el material.

8.º Los tornillos de ajuste de las partes giratorias de las máquinas serán colocados a nivel, embutidos o cubiertos sólidamente, a menos que se hallen en una posición tal que estén tan seguros como si estuvieran cubiertos.

ARTICULO CIENTO CINCO: Rompedoras y abridoras de balas:

1.º Las rompedoras de balas habrán de estar equipadas con tolvas alimentadoras con conductores de aspiración para conducir el algodón a las abridoras o a los compartimentos de mezcla.

2.º Las abridoras estarán equipadas con alimentación de aspiración para conducir el algodón a las separadoras.

ARTICULO CIENTO SEIS: Limpieza de máquinas:

1.º No se limpiarán las partes móviles de las máquinas de abrir, batir, cardar y peinar hasta que se desconecte la fuerza motriz y se pare la máquina.

2.º Los trabajos de limpieza de las partes fijas de estas máquina, así como el tablero situado debajo de ellas, se efectuarán sólo a máquina parada cuando exista el riesgo de que la persona o el objeto que tenga ésta en la mano se ponga en contacto con las partes móviles durante la limpieza; y se hará mediante dispositivos de limpieza por aspiración o de cepillos cuando se limpie una parte móvil durante el movimiento de la máquina.

3.º Las operaciones de desborrado no se considerarán como parte de los trabajos de limpieza de las máquinas en cuestión.

ARTICULO CIENTO SIETE: Rompedores y abridoras de balas: Donde se usen tableros o transportadores mecánicos para alimentar las rompedoras de balas o las abridoras, se dispondrá de un resguardo de rejilla fuerte sobre tableros o transportadores, extendiéndose no menos de 1,22 metros a partir de la entrada de los rodillos alimentadores.

ARTICULO CIENTO OCHO: Batanes:

1.º Los abridores estarán equipados con alimentación por aspiración desde las abridoras o desde los compartimentos de mezcla.

2.º Cuando las máquinas batidoras de mezcla sean alimentadas por formadores de napa o transporadores, se instalarán por encima de estos últimos rejillas de protección sólidas, que se extiendan a 1,22 metros como mínimo a partir de ángulo de entrada de los cilindros de alimentación.

3.º Los rodillos formadores de napa en los batanes repasadores y acabadores estarán provistos de resguardos que se mueven hacia arriba y hacia abajo con los pesos de cilindros de napa y eviten el acceso a los mismos al comenzar nuevas napas cuando los pesos estén colocados.

ARTICULO CIENTO NUEVE: Cardas y peinadoras:

1.º Los cilindros formadores de napa o madeja en las cardas, los manuales y las peinadoras estarán provistos de resguardos o cubiertas que eviten el acceso a la entrada del cilindro de napa y del cilindro estriado por todo el tiempo que la rejilla a presión esté baja, y estén enclavados de tal manera que el resguardo o cubierta no pueda levantarse hasta que la máquina se pare; no pudiendo ser ésta puesta en marcha hasta que se cierre la cubierta o resguardo.

2.º Las cubiertas del cilindro para unir telas estarán atornilladas fuertemente, de manera que no se pueda desprender fácilmente durante el movimiento de la máquina y abarcarán la mayor parte posible de la peinadora.

3.º Cada cardadora de algodón deberá estar provista de un rodillo de desborrado o de cualquier otro dispositivo que pueda recoger la borra durante el peinado.

4.º Cuando las operaciones originen borra que se deposite en la cubierta de las peinadoras se mantendrá cerrada y fija sólidamente para impedir que se levante durante el movimiento de la máquina.

ARTICULO CIENTO DIEZ: Máquina Garnett: Las aberturas entre los cilindros en los armazones inferiores de estas máquinas y entre dichos armazones y el piso estarán cubiertas por resguardo de normas de maquinaria de plancha metálica u otro material de igual resistencia y no menor de un milimetro.

ARTICULO CIENTO ONCE: Deshilachadoras: En la parte anterior de ellas se instalará una bandeja provista de una ranura para el paso de la tela, con objeto de impedir el acceso al batán; se instalará dispositivo análogo en la parte anterior partes estacionarias de las mismas o del suelo debajo de dichas máquinas se llevará a cabo solamente mientras esté en reposo cuando exista peligro inminente de contacto de la persona o de cualquier cosa que sostenga en la mano con las partes móviles de la máquina; y se hará por medio de dispositivos aspiradores o escobillas cuando cualquier parte sea limpiada mientras la máquina esté en movimiento.

ARTICULO CIENTO CATORCE: Disposiciones Generales:

1.º Los engranajes de las máquinas de hilar, tejer y hacer punto estarán cubiertos con resguardos de normas de maquinaria.

2.º Los resguardos de malla de alambre no serán usados en ninguna parte de la máquinas de hilar algodón o en ninguna otra máquina de hilar algodón o en ninguna otra máquina de productos textiles que produzcan mortas; y si se emplean para otras máquinas no estarán colocadas a una distancia menor de 75 milímetros desde cualquier parte móvil y serán de malla no mayor de 6 milímetros para resguardos de 10 centímetros de dicha parte móvil o 13 centímetros cuadrados de dichas partes.

3.º Los trabajadores que adviertan cualquier irregularidad en la marcha de estas máquinas deberán señalarlo inmediatamente a las personas designadas para ello por la Empresa, a no ser que la corrección de estas irregularidades sea una parte de su responsabilidad normal.

ARTICULO CIENTO QUINCE: Manuares: Los ejes propulsores, principalmente de los manuares, estarán enteramente encerrados; los engranajes de sus rodillos estarán efectivamente resguardados por una cubierta clavada de manera que no se pueda levantar hasta que la máquina sea parada, y ésta no se pueda poner en marcha hasta que sea cerrada la cubierta.

ARTICULO CIENTO DIECISEIS: Mecheras para gruesos y para finos:

1.º Los cabezales de las mecheras estarán resguardados con planchas de metal y toda puerta de acceso estará enclavada de tal manera que no pueda ser abierta mientras la máquina esté en movimiento y que a su vez la máquina no pueda ser puesta en marcha hasta que la puerta se cierre.

2.º Estarán completamente cubiertas las ruedas de cambio de estiraje, las ruedas de los cilindros posteriores y de los cilindros conductores, las ruedas intermedias y los piñones de torsión, los piñones de mano de las bobinas, las ruedas de charnela, las ruedas de balancines y las ruedas de los carros inferiores en las mecheras.

3.º Los piñones hiperbólicos de las bobinas y husos en las mecheras estarán completamente cerrados por resguardos de metal laminado.

4.º Los piñones del carro de las mecheras estarán provistos de resguardos, los que protegerán efectivamente el punto de contacto cuando la cremallera suba y cuando caiga.

5.º Todos los contrapesos suspendidos estarán dodelados, con objeto de que formen parte de los pesos mismos, y cuando sea necesario dichos contrapesos estarán cubiertos.

ARTICULO CIENTO DIECISIETE: Máquinas de Hilar:

1.º La cubiertas y engoznadas de los engranajes, los paneles de los cabezales y puertas corredizas de los resguardos de las máquinas de hilar estarán enclavados con los cambiacorreas y otros mecanismos de control, a fin de prevenir que la cubierta, el panel o puerta se abra mientras el mecanismo esté en movimiento, y que la máquina no sea puesta en marcha hasta que la cubierta, panel o puerta sea cerrada con llave.

2.º Los cambiacorreas de las máquinas de hilar estarán provistos de cerraduras, que se usarán cuando las máquinas estén detenidas para limpiarlas, aceitarlas o repararlas.

ARTICULO CIENTO DIECIOCHO: Máquinas de hilar intermitentes:

1.º El espacio libre entre los extremos del recorrido del carro en las máquinas de hilar intermitentes, y las paredes, columnas, otras máquinas y otras estructuras fijas no será menor de 45 centímetros; no obstante, en los nuevos establecimientos este espacio libre habrá de tener más de 45 centímetros.

2.º Los extremos del recorrido de los carros de las máquinas de hilar intermitentes del tipo usado en la hiladura de la hiladura de la lana estarán resguardados por barandilla de norma.

3.º Las ruedas de los carros en las máquinas de hilar intermitentes estarán provistas de sólidos resguardos, que se extenderán hasta 6 milímetros de los rieles.

4.º Las espirales de salida del carro, las poleas de las cuerdas de estiraje, los retenes de los plegadores, los piñones de sector,

las poleas reguladoras de las cuerdas y las partes posteriores de las testeras, incluyendo los volantes de torsión y las espirales de entrada de las máquinas de hilar intermitentes, estarán cerrados por resguardo de norma de maquinaria, siempre que ello sea factible.

5.º Los engranajes cónicos de entrada deberán estar provistos de un resguardo adicional hermético, aunque se encuentre en el interior del resguardo de la parte posterior de las testeras.

6.º Los piñones de ataque de las varillas del limpiador deberán esta protegidos.

7.º El trabajo de limpieza entre plegadores y los carros en las máquinas de hilar intermitentes se hará solamente cuando la máquina esté en reposo, con el carro detenido en el tramo exterior y el freno aplicado, y ningún obrero irá entre los plegadores y el carro hasta que reciba la señal convenida del operador de máquina.

8.º A menos que los dispositivos de embrague tiendan a ponerse en posición de desembrague por sí solos estarán provistos de un enclavamiento de modelo convenido.

9.º Las máquinas de hilar intermitentes detenidas no serán puestas en marcha de nuevo hasta cerciorarse de que los obreros no están entre los plegadores y los carros.

ARTICULO CIENTO DIECINUEVE: Máquinas de hilar continuas de campana, de aletas y de anillos:

1.º Se proveerá un resguardo efectivo para el punto de contacto del lado de entrada de los rodillos dobles propulsores de los husos de las máquinas de hilar continuas de campana, de aletas y de anillos.

2.º Mientras las máquinas estén en movimiento, se prohíbe la colocación de bandas en las hiladoras continuas de coronilla, mecheras y continuas de anillos, equipadas con rodillos dobles.

3.º Los piñones de laminado deberán ir provistos de una cubierta con enclavamiento.

4.º Los paneles interiores de la mechera deberán extenderse hasta el piso.

ARTICULO CIENTO VEINTE: Máquinas de hilar en mojado: Las máquinas de hilar en mojado para lino estarán provistas de resguardos contra salpicaduras.

ARTICULO CIENTO VEINTIUNO: Urdidoras mecánicas: A los operarios de las urdidoras mecánicas de alta velocidad les estará prohibido recoger con los dedos desperdicios de los movimientos mecánicos de parada.

ARTICULO CIENTO VEINTIDOS: Encoladoras:

1.º Las encoladoras estarán provistas de resguardos para los puntos de contacto en los rodillos compresores, barras horizontales de seguridad para detener las máquinas colocadas a no más de 1,75 metros sobre el piso o nivel de trabajo y conectadas a las palancas de control de las máquinas para permitir rápidamente detenerlas desde cualquier punto, y palancas y otros dispositivos para elevar los rodillos compresores en la caja de aparejar.

2.º Los rodillos deberán estar entre sí a una distancia de 15 centímetros como mínimo.

3.º Los cazos de aparejo para encoladoras estarán provistos de equipo para controlar la temperatura.

4.º Se cumplirá con las disposiciones legales en cuanto a las tuberías alimentadoras de vapor para las máquinas, y estarán provistas de manómetros de presión entre la válvula de reducción de presión y la máquina.

5.º Si el recipiente no está construido para resistir a las depresiones, estará equipado con una o varias válvulas de compensación que tengan una sección suficiente para empedir que el recipiente se deforme si se produce una depresión.

6.º Las palancas de mando de las encoladoras deberán estar conectadas a un pedal o a una barra horizontal, situada a una altura de 1,75 metros como máximo del piso, con objeto de que se pueda accionar la máquina desde cualquier posición de trabajo.

7.º Las calderas y los hornillos de las encoladoras estarán provistos de cámaras de expansión en las cubiertas o de orificios de desahogo.

8.º Las llaves de paso del vapor estarán dispuestas de manera que puedan ser accionadas, sin que el trabajador se exponga a ponerse en contacto con las piezas móviles, con las superficies calientes o con los chorros de vapor.

9.º El recinto del secador estará provisto de un sistema de evacuación que impida eficazmente el escape a la sala de vapor.

ARTICULO CIENTO VEINTITRES: Carros y eslingas para plegadoras:

1.º Los carros para la manipulación de los plegadores de tela, en o entre los rudidores, encaladores, las máquinas anudadoras de urdimbre y los telares estarán provistos, cuando sea necesario, de pasadores de cierre y otro dispositivo análogo para mantener los plegadores asegurados en su lugar durante el transporte.

2.º Cuando los plegadores no se puedan levantar, transportar o bajar a mano, sin riesgo de lesiones personales se dispondrá para el acarreo de los mismos los aparatos de elevación y vías adecuadas.

3.º Las eslingas para levantar los plegadores, en y fuera de los telares y otras máquinas, se confeccionarán de tal forma que no se deslicen mientras están suspendidas.

ARTICULO CIENTO VEINTICUATRO: Máquinas para hacer cuerdas de fibra:

Los husos en las máquinas automáticas para hacer cuerdas estarán cubiertos con resguardos para evitar que los carretes salten hacia fuera; dichos resguardos se instalarán de tal modo que no puedan abrirse mientras las máquinas estén en operación, y las máquinas no puedan ponerse en marcha a menos que los resguardos estén en su lugar.

ARTICULO CIENTO VEINTICINCO: Máquinas de tejer (telares):

1.º Donde se disponga de correderas elevadas para los plegadores se deberán instalar los telares de tal manera que el espacio libre no sea menor de 30 centímetros entre los platillos de los plegadores en los telares, colocados espalda con espalda, y 75 centímetros entre los extremos exteriores de las cajas de lanzadoras en los pasillos transversales.

2.º El espacio de que se habla en el inciso anterior deberían aumentarse considerablemente en los nuevos establecimientos y en los modernizados.

3.º Donde no se disponga de correderas elevadas, los telares con más de 1,80 metros de anchura deberán instalarse de manera que haya un espacio no menor de 38 centimetros entre los platillos de los plegadores en los telares colocados espalda contra espalda.

4.º Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, los telares estarán equipados con resguardos de lanzadoras frente a los baranes arregladores, de tal manera que eviten que las lanzadoras salten fuera de las caladas.

5.º Los resguardos de lanzadoras en los telares serán inspeccionados regularmente para asegurarse de que no se han apartado de su posición correcta o de que por otra causa resulten insuficientes.

6.º Se graduarán los pasadores y los muñones de los movimientos excéntricos de los telares situados en o a lo largo de los pasillos.

7.º En los telares habrá un espacio de no menos de 18 milímetros entre la cabeza del batán y el antepecho, excepto donde la cabeza del batán se extienda siempre sobre el antepecho.

8.º Los picos de todos los telares de peines móviles estarán protegidos para evitar el acceso por la parte inferior.

9.º Los ejes motrices elevados de los telares «jacquard» estarán resguardados por cubiertas.

10.º En todos los telares se dejará un espacio para los dedos entre los tornillos de presión de los lizos y la parte superior del telar.

11.º En los telares con maquinista se dejará un espacio no menor de 25 milímetros entre las barras de conexión que muevan la maquinita y la armazón del telar y un espacio no menor de 50 milímetros entre el batán y el garrote.

12.º No se permitirá que las palancas de contrapeso de los telares se proyecten de modo que obstruyan el pasillo.

13.º Se deberán tomar medidas para impedir la caída de los contrapesos.

14.º Los telares estarán provistos de dispositivos, con los cuales cada aparejador pueda evitar que el telar sea puesto en marcha mientras se hacen ajustes.

15.º A los obreros de los telares les estará prohibido colocar las manos entre los batanes y los plegadores mientras los telares estén en operación y también les estará prohibido poner la cabeza en esa posición para examinar la tela desde abajo, esté o no la máquina en movimiento.

16.º No se usarán lanzadoras que puedan ser capaces de hilarse por medio de succión bucal.

17.º Las irregularidades en la operación de los telares deberán ser comunicadas inmediatamente por los obreros a los aparejadores u otras personas designadas por la Empresa.

18.º Cuando al mismo tiempo haya más de un empleado trabajando un telar, ninguno de ellos podrá poner en marcha la máquina sin recibir una señal del otro o de los otros.

19.º Los volantes de los telares deberán ser de construcción sólida y sin aberturas.

ARTICULO CIENTO VEINTISEIS: Máquinas Trenzadoras: Las máquinas trenzadoras estarán provistas de resguardo de norma de maquinaria que cubran el engranaje del eje de transmisión inferior, pantallas o placa de protección en toda la extensión de la altura y recorrido de los brazos laterales y resguardos engoznados y enclavados, diseñados para evitar que los trabajadores sean lesionados entre la cuchilla y la barra del cartón arreglados de tal manera que no puedan levantarse mientras la máquina esté en movimiento y que la máquina no pueda ponerse en marcha hasta que los resguardos estén bajos.

ARTICULO CIENTO VEINTISIETE:

1.º Las máquinas de hacer punto estarán provistas de resguardos para proteger a los operarios de los pedazos de agujas que salten.

2.º En las máquinas de hacer punto de redes se les prohibirá a los operarios tratar de arreglar las mallas enredadas mientras las máquinas estén en movimiento.

ARTICULO CIENTO VENTIOCHO: Las reglas de Seguridad e Higiene y Salud Laboral señaladas en el presente capítulo se acomodarán, en cualquier caso, a la normativa de rango superior.

DISPOSICION FINAL UNICA

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

2.º El Nomenclator de Profesiones y Oficios de la Industria Textil y el Capítulo 3.º Clasificación y Categoria Profesionales de la Ordenanza Laboral Textil derogada se aplicará hasta tanto no se alcancen los acuerdos previstos en la Disposición.

CLASIFICACION Y CALIFICACION PROFESIONAL
CATEGORIAS PROFESIONALES

Dentro del presente convenio las categorias profesionales que quedan sujetas al mismo son las que a continuación se expresan:

a) Dirección: Quedan sujetos a esta categoría profesional todo el personal que represente u ostente cargos de dirección dentro de la empresa.

b) Administración: Quedan sujetos a esta categoría profesional administrativo o que desarrolle una actividad de administración.

c) Mandos intermedios: Quedan sujetos a esta categoría profesional todas las personas que desarrollen la actividad de encargadas de producción y control en las distintas ramas.

d) Oficial primera: Quedan sujetas a esta categoría profesional las especialistas en producción y que estén consideradas por la dirección como de oficial primera, cuya interpretación queda sujeta en lo que regula el convenio colectivo a nivel Nacional.

e) Oficial de segunda: Quedan catalogadas en esta categoría profesional todo el personal que desarrolle una actividad de producción cualificada y que así sea reconocida por la dirección.

f) Peón o ayudante: Serán reconocidas en esta categoría profesional todo el personal que no tenga una cualificación específica en las tareas de producción.

g) Aprendiz: Están reconocidas en esta categoría profesio- nal todo el personal no cualificado y que pretenda tener conocimientos en la presente actividad.

A N E X O

TABLAS SALARIALES VIGENTES PARA EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA CHINATA TEXTIL S.C.L.:

a) Para el personal de dirección el salario a percibir será de 105.000 pts. mensuales, incluidas las partes proporcionales de pagas extraordinarias.

b) Para el personal de administración el salario a percibir será de 100.000 pts. mensuales, incluidas las partes proporcionales de pagas extraordinarias.

c) Mandos intermedios: Para el personal de mandos intermedios el salario a percibir será de 100.000 pts. mensuales (encargadas de producción) incluidas las partes proporcionales de pagas extraordinarias.

d) Oficial de primera: Para el personal de oficial de 1.ª el salario a percibir será de 90.000 pts. mensuales incluidas las partes proporcionales de pagas extraordinarias.

e) Oficial de segunda: Para el personal de oficial de 2.ª el salario a percibir será de 85.000 pts. mensuales incluidas las partes proporcionales de pagas extraordinarias.

f) Peón o ayudante: Para el personal de peón o ayudante el salario a percibir será de 80.000 pts. mensuales incluidas las partes proporcionales de pagas extraordinarias.

g) Aprendiz: Para el personal de aprendiz el salario a percibir será de 75.000 pts. mensuales (menor de 18 años), incluidas la partes proporcionales de pagas extraordinarias.