

SECCIÓN QUINTA

Núm. 4054

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Yuma, S.A.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Yuma, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Yuma, S.A., para los años 2022 al 2026 (código de convenio 50001182011986), suscrito el día 19 de diciembre de 2022 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 8 de febrero de 2024, requerida subsanación y presentada ésta con fecha 29 de mayo de 2024, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 31 de mayo de 2024. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana María Catalán Cólera.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA YUMA, S.A.
PARA LOS AÑOS 2022 - 2023 - 2024 - 2025 - 2026**

Artículo 1.º

El presente convenio establece y regula las normas básicas de las condiciones de trabajo de la empresa Yuma, S.A., con domicilio en Polígono de Malpica, calle D, parcelas 26 y 27, de Zaragoza, y dedicada a la confección de artículos textiles, fabricación de artículos de deporte y comercio al por mayor de artículo de deporte.

Artículo 2.º *Ámbito personal.*

Este convenio acogerá en su ámbito a todos los trabajadores de la empresa Yuma, S.A., tanto a los que actualmente presten sus servicios como a los que posteriormente y durante su vigencia ingresen en la misma, con las excepciones de las personas vinculadas a la misma por relaciones no laborales y cargos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores, capítulo 1.º, art. 1.º, punto 3, apartados C, D y E.

Artículo 3.º *Ámbito temporal.*

1. — La vigencia de este convenio será de cinco años.
2. — Entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOPZ.
3. — Sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 2022 y se extenderán hasta el 31 de diciembre del año 2026.

Artículo 4.º *Denuncia.*

El convenio se entenderá prorrogado a finales del 2026, si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes al plazo máximo de duración pactado. Se comenzarán las negociaciones a primeros del año siguiente (2027) a la finalización del de la vigencia.



Artículo 5.º *Garantías ad personam.*

Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del acto de su contenido, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Artículo 6.º *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales para todo el personal, siendo el horario de 07:00 h a 15:00 h (incluido el cuarto de hora del almuerzo, que no se recupera). De acuerdo con el calendario laboral pactado, las horas anuales para el año 2022 serán el resultado de multiplicar ocho horas al día por el número de días de trabajo efectivo en 2022.

Para este año se acuerda un cómputo de 1.784 horas anuales de trabajo efectivo, con los siguientes días festivos acordados con el Comité de Empresa:

- 3, 4, 5 y 7 de enero 2022.
- 14, 15, y 18 de abril de 2022.
- 12 y 31 de octubre.
- 1 de noviembre.
- 5,7,9,27,28,29 y 30 de diciembre de 2022.

Los días 24 y 31 de diciembre se fijan festivos para todos los años por acuerdo.

De acuerdo con el calendario laboral pactado, las horas anuales para los años 2023,2024,2025 y 2026 será el resultado de multiplicar ocho horas al día por el número de días de trabajo efectivo en cada uno de los años.

Para los años 2023-2024-2025 y 2026, se acuerda un cómputo de 1.784 horas anuales de trabajo efectivo. Los días festivos para el año 2023-2024-2025 y 2026 se acordarán a finales de 2022-2023-2024 y 2025 con el delegado de personal.

La empresa, con independencia del calendario pactado podrá señalar, cuando las necesidades de producción lo requieran, una ampliación de la jornada hasta un máximo de nueve horas diarias, y hasta un máximo de 35 horas al año, sin que ello modifique el cómputo anual de las horas de trabajo efectivo. Para hacer uso de esta ampliación de la jornada será único requisito ponerlo en conocimiento de los trabajadores con cinco días de antelación a su implantación.

Artículo 7.º *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que será responsable de su uso, dando conocimiento de la misma a la representación legal de los trabajadores.

8. I. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO COMPRENDE LAS SIGUIENTES NORMAS ENUNCIATIVAS:

1. La exigencia de la actividad normal y, consecuentemente, del rendimiento establecido.
2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la actividad del trabajador.
3. La fijación de los índices de desperdicios y la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.
4. La vigencia sobre la atención y limpieza de la maquinaria, que se hará dentro de la jornada laboral establecida.
5. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso se respetará la retribución alcanzada y se concederá el necesario periodo de adaptación.

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

- a) Durante el periodo de adaptación, cuando este sea necesario, se respetará al trabajador trasladado el salario profesional más los incentivos que pudiera seguir percibiendo en su anterior puesto de trabajo.
- b) Durante el plazo de tres meses, contados a partir de la fecha finalización del periodo de adaptación, cuando este proceda, se respetarán al trabajador las tarifas de incentivos de su puesto de procedencia cuando dichas tarifas sean superiores a las que rijan en su nuevo puesto.
6. La implantación de un sistema de remuneración por incentivo, si se aplicara solo a una o varias secciones también será de aplicación para aquellas otras que experimenten como consecuencia un aumento de su carga de trabajo por encima de la actividad normal.



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

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

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

8. 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.

9. 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 resolverá en los plazos y mediante los tramites que legalmente correspondan.

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

8. II. PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN O MODIFICACIÓN:

A la hora de implantar un sistema de incentivos se tomará como base la actividad normal que se viniera realizando en periodos de actividad normal al cual corresponde el salario fijado en el presente convenio, y podrá ser exigida por la empresa a la totalidad del personal.

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

1. Notificar por escrito a la representación de los trabajadores con un mínimo de 15 días de antelación, el propósito de implantar o sustituir la organización del trabajo y su contenido. Esta comunicación surtirá efecto a la totalidad de los trabajadores a quienes directa o indirectamente pueda afectar.

2. Limitar hasta un 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 desacuerdo razonado y por escrito de la representación legal 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, la Empresa comunicará por escrito su decisión a la representación legal de los trabajadores.

5. Los trabajadores, y en plazo de veinte días, podrán recurrir ante la autoridad laboral competente contra la resolución de la empresa, la cual remitirá a aquella el expediente completo para la resolución que proceda.

6. Informar obligatoriamente a cada trabajador de la especificación de las tareas asignadas a su puesto de trabajo y de las tarifas aprobadas.

7. En caso de disconformidad en lo referente a la implantación o modificación se estará a lo que establece el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

8. III. REVISIÓN DE INCENTIVOS.

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

1. Cuando las cantidades de trabajo establecidas a actividad óptima superen el 50 % de las señaladas como rendimiento mínimo exigible.



2. Cuando se hayan producido errores manifiestos en el cálculo o cambios en los métodos de trabajo.

Artículo 8.º *Definiciones.*

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

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

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

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

Corresponde en los anteriores sistemas de medición con los índices 133, 100 u 80.

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

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

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

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

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

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

9. Trabajo libre es aquel en que el operario no pueda desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo.

10. Trabajo limitado es aquel en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo.

La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, o 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 se trabajase a la 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 incrementando a la cantidad de trabajo a máquina parada realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias de máquinas o equipos.

Artículo 9.º

Por la influencia que puede suponer en la creación y mantenimiento de los puestos de trabajo, se prohíbe de forma expresa a los trabajadores afectados por este convenio, la realización de obra o trabajos, por cuenta propia o ajena, complementario de los que figuren en su contrato, si tales actividades por pertenecer a cualquiera de las comprendidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias de cueros repujados, marroquinería, y estuchería, cinturones, artículos de deporte, camping, montaña, viaje, caza y vestimenta deportiva, supusieran actos de concurrencia y colaboración con quienes la hagan.

Artículo 10.º *Rendimiento pactado.*

El rendimiento normal que corresponde con la denominada actividad normal es el rendimiento mínimo exigible y la empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique y pueda interpretarse como dejación de este derecho.

1. Para establecer el incentivo debe partirse del rendimiento mínimo exigible.

2. El rendimiento normal e incentivos establecidos por la empresa, de acuerdo con los estudios y organización del trabajo que ésta realiza, de no ser aceptados por los trabajadores, se someterá a juicio y conocimiento de la autoridad laboral competente.

3. La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinada por el salario base del convenio y la antigüedad que corresponda a cada caso.



4. Los incentivos podrán ser: colectivos (sección grupos, etc.) o individuales según determine la empresa.

5. La empresa podrá limitar, reducir proporcionalmente, incluso suprimir los incentivos en forma individual a todos aquellos trabajadores que por falta de aptitud, atención, interés o por cualesquiera otras causas de índole subjetiva no obtuvieran el rendimiento debido y perjudicasen ostensiblemente la calidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicadas al caso, recabando informe no vinculante al respecto del Comité de Empresa, previamente a la toma de tal decisión.

6. Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general, por sección o trabajador, previa información a los representantes de los trabajadores, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por falta o disminución del trabajo en la empresa.

En tales supuestos, los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al salario base del convenio, más los aumentos que en cada caso les corresponda por antigüedad.

Artículo 11.º

En todo lo relativo a la Seguridad y Salud de los trabajadores se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 y su Reglamento de los Servicios de Prevención decreto 39/97.

Artículo 12.º *Periodo de prueba.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13.º *Ceses y plazos de preaviso*

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá preavisar a esta cuando menos, con la antelación siguiente:

1. Personal obrero y subalterno: quince días.
2. Personal administrativo, mercantil y técnico no titulado: un mes.

El incumplimiento de los plazos de preaviso antes señalados dará lugar a una sanción equivalente al importe de los días que falten para completar el periodo de preaviso que corresponda, pudiéndose descontar esta sanción de los devengos que la empresa deba abonar al trabajador en concepto de finiquito.

Artículo 14.º *Vacaciones.*

Todo el personal, cualquiera que sea su categoría, y preste sus servicios en esta empresa disfrutará en concepto de vacaciones anuales 22 días laborables, siempre que lleve un año consecutivo al servicio de la empresa.

Las vacaciones se notificarán a mitad del mes de marzo.

Las vacaciones para los años 2022-2023-2024-2025 y 2026 se disfrutarán en general, en el mes de agosto de cada año, pudiendo disfrutarse por determinados departamentos, cuando las necesidades de trabajo así lo aconsejen, entre el 1 de enero y el 31 de octubre, siempre que se pacte entre la empresa y el trabajador.

Las vacaciones, salvo pacto, se iniciarán en lunes siempre que no sea festivo y serán retribuidas con el salario correspondiente a actividad normal, incrementando con antigüedad y beneficios.

El personal que trabaja con sistema de remuneración por el trabajo realizado, percibirá las vacaciones con el promedio que por dicho concepto haya obtenido en los seis meses anteriores al de disfrute de las mismas.

Artículo 15.º *Régimen salarial.*

Las tablas salariales del anexo I recogen cuatro columnas: la primera constituye el salario base del convenio aplicable sobre los 365 o 366 días del año o doce meses, según su caso, calculándose asimismo sobre ella los complementos salariales.

Para el primer año de vigencia del convenio (2022) se acuerda un incremento del 0,5% sobre las tablas salariales del año 2021 con efectos y devengos a partir del 1 de enero de 2022 .

Para el segundo año de vigencia del convenio (2023) se acuerda un incremento del 2% sobre las tablas salariales del año 2022 con efectos y devengos a partir del 1 de enero de 2023.

Para el tercer año de vigencia del convenio (2024) se acuerda un incremento del 0,5% sobre las tablas salariales del año 2023 y con efectos y devengos a partir del 1 de enero de 2024.



Para el cuarto año de vigencia del convenio (2025) se acuerda un incremento del 0,5% sobre las tablas salariales del año 2024 y con efectos y devengos a partir del 1 de enero de 2025.

Para el quinto año de vigencia del convenio (2026) se acuerda un incremento del 0,5% sobre las tablas salariales del año 2025 y con efectos y devengos a partir del 1 de enero de 2026.

Artículo 16.º Antigüedad.

Para el periodo de vigencia de este convenio, los aumentos retributivos por antigüedad serán calculados para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022 sobre las tablas salariales, Anexo I. Estos aumentos consisten, para todos los grupos de personal, en trienios del 3% hasta un máximo de nueve trienios.

Los aumentos retributivos por antigüedad del año 2023 serán calculados para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023 sobre las tablas salariales, anexo II. Estos aumentos consisten, para todos los grupos de personal, en trienios del 3% hasta un máximo de nueve trienios.

Los aumentos retributivos por antigüedad del año 2024 serán calculados para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024 sobre las tablas salariales, anexo III. Estos aumentos consisten, para todos los grupos de personal, en trienios del 3% hasta un máximo de nueve trienios.

Los aumentos retributivos por antigüedad del año 2025 serán calculados para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025 sobre las tablas salariales, anexo IV. Estos aumentos consisten, para todos los grupos de personal, en trienios del 3% hasta un máximo de nueve trienios.

Los aumentos retributivos por antigüedad del año 2025 serán calculados para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025 sobre las tablas salariales, anexo IV. Estos aumentos consisten, para todos los grupos de personal, en trienios del 3% hasta un máximo de nueve trienios.

Se calcularán con independencia de los cambios de categoría, no computándose los tiempos de servicios en las categorías de aprendiz.

Artículo 17.º Gratificaciones extraordinarias.

Consistirán en el importe de treinta días la de verano y treinta días la de diciembre.

Para su cálculo se computarán las cantidades resultantes de los siguientes conceptos: Salario base convenio vigente en cada momento, antigüedad y beneficios, en su caso, devengadas para su categoría profesional. Se abonará también el importe correspondiente a incentivos, que previamente se habrán calculado sumando los importes de incentivos de los doce meses anteriores al del cobro de cada paga extraordinaria, esta suma se dividirá entre 365 días; el promedio diario resultante se multiplicará por los días de cobro en cada paga extraordinaria.

Deberán ser percibidas antes de las fechas de 20 de junio y 20 de diciembre, respectivamente.

Serán percibidas en proporción al tiempo trabajado en los doce meses anteriores.

La fecha de devengo para la paga de verano es del 1 de junio del año anterior al 31 de mayo del año en curso, y la de diciembre, del 1 de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en curso.

Artículo 18.º Participación en beneficios.

Se fija en el 9% de las cantidades que en cada momento constituyan el salario del convenio y la antigüedad en su caso.

Artículo 19.º Carencia de incentivos.

El personal de la empresa que no perciba ningún tipo de complemento o incentivo tendrá derecho a un plus mensual por el importe mensual que se establece en el Anexo salarial de éste convenio.

Este complemento tiene carácter absorbible por aquellos complementos, gratificaciones y/o incentivos que la empresa pudiera establecer en favor de la remuneración mensual de los trabajadores acreedores de éste complemento.

En todo caso, el importe mínimo de éste complemento garantizará, en todo momento el SMI que se establezca por el Gobierno; en caso de modificación del SMI, la comisión paritaria deberá reunirse a fin de actualizar los importes correspondientes a éste complemento.



Artículo 20.º *Plus de transporte.*

Yuma, S.A. proporcionará un medio de transporte a los trabajadores. Este medio de transporte, sea el que sea, podrá ser exclusivo y/o compartido con otras empresas o trabajadores. La empresa asumirá el coste, negociación y organización del mismo, es decir trayectos y paradas, tratando siempre de adaptarse a las necesidades del personal y de la propia empresa.

En este artículo no se considerará absentismo descontable las ausencias por impuntualidad, siempre que no sobrepasen diez minutos al mes.

Este plus estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 21.º *Ayuda por adquisición de libros.*

La empresa abonará a sus trabajadores por cada hijo matriculado en Enseñanza Primaria y Enseñanza Secundaria Obligatoria, y hasta los dieciocho años si continúan estudiando, en concepto de ayuda para adquisición de libros de texto, la cantidad de 39,07 euros que serán abonadas en el mes de septiembre.

Artículo 22.º

Los trabajadores tendrán derecho a diecinueve horas anuales retribuidas para acudir a la visita del médico, sea o no de la Seguridad Social, siempre que esté debidamente justificada y no pueda realizarse fuera de horas de trabajo.

De estas diecinueve horas retribuidas cuatro de ellas podrán utilizarse para acompañar al médico a un familiar de 1er grado, siempre que la visita esté justificada y no pueda realizarse fuera de horas de trabajo.

Serán retribuidas con las cantidades que a cada trabajador le corresponda por salario base, antigüedad y beneficios.

Artículo 23.º *Prendas de trabajo.*

La empresa seguirá entregando a su personal anualmente una prenda adecuada a su clase de trabajo, sin perjuicio de las de protección personal. Con la opción en invierno de chalecos y en verano camisetas.

Artículo 24.º *Permisos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Por intervención quirúrgica con ingreso, dos de los cinco días podrán ser movibles.

c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en tres días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por boda de un hijo o de un hermano un día retribuido, en caso de boda de padres, padres políticos y hermanos políticos un día sin retribución.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público debidamente justificado, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

g) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

h) Dos días para asuntos propios. Estos permisos deberán solicitarse como mínimo con quince días de antelación y por escrito.



La dirección de acuerdo con las necesidades de la empresa tomará la decisión oportuna en la concesión de estos días, teniendo en cuenta el número de personas que lo solicitan, la proximidad con algún puente, las repercusiones de dicha ausencia en la cadena de producción, si el día solicitado está dentro de la temporada alta de trabajo y cualquier otra causa que incida en el normal funcionamiento laboral.

Los permisos legales concedidos para todo el personal serán reconocidos también para las parejas de hecho.

Artículo 25.º *Premios a la jubilación.*

Se establecen los siguientes premios a la jubilación, siempre y cuando el trabajador haya adquirido al menos una antigüedad de 25 años en la empresa:

- De 60 a 61 años: 2.404,05 euros.
- De 62 a 63 años: 1.803,04 euros.
- De 64 a 65 años: 1.202,03 euros.

Artículo 26.º *Accidente laboral.*

En caso de accidente laboral, la empresa completará las prestaciones básicas de la cantidad aseguradora, hasta alcanzar el 100% del salario real correspondiente al trabajador. Esta mejora se devengará desde el primer día de la baja hasta el décimo.

Artículo 27.º *Derechos sindicales.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 28.º *Comisión paritaria.*

1. Se crea una comisión paritaria de interpretación del convenio, formada por un representante de cada una de las partes negociadoras. Sus funciones serán las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Para la modificación sustancial del convenio colectivo se convocará a la Comisión Negociadora si hubiese legitimidad legal para poder ejecutar.

2. PLAZOS

Para los casos en que durante el preceptivo período de consultas, no se hubiese producido acuerdo entre la parte empresarial y la representación legal de los trabajadores con respecto a la inaplicación salarial (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), o a la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio (artículo 41.6, en relación con el artículo 82.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores), o en los casos de movilidad geográfica de carácter colectivo (artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores), las partes deberán dirigirse a la comisión paritaria que en el plazo máximo de siete días deberá resolver sobre el asunto planteado. En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria las partes se someterán al proceso de solución extrajudicial de conflictos contemplado en este convenio. Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la comisión paritaria cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la comisión paritaria.

3. FUNCIONES

Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. Caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.

4. COMPOSICIÓN

La comisión paritaria estará integrada por dos personas, una por la representación de los trabajadores y otra por la representación empresarial, firmantes de este convenio colectivo, actuando uno como presidente y otro como secretario.

5. CONVOCATORIA

Con carácter general la comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.



6. ACUERDOS

Para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones, directamente o por representación, más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas, siendo necesario el voto de la mayoría absoluta de cada una de las dos partes.

7. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Para los casos en que la comisión paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos legalmente.

CLAUSULAS ADICIONALES

PRIMERA

En todo aquello que no se hubiera pactado en el presente convenio y que afecte a las relaciones laborales y económicas se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de la Piel, que a pesar de su derogación seguirá aplicándose como norma supletoria, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.