

En prueba de conformidad con cuanto antecede, las Partes intervinientes firman el presente Convenio por triplicado ejemplar, a un solo efecto, en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

Por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Héctor Maravall Gómez-Allende.—Por la Consejería de Obras Públicas, Urbanismo y Transportes, Luis Eduardo Cortés Muñoz.—Por el Consorcio Regional de Transportes, José Ignacio Iturbe López.

14666 RESOLUCIÓN de 10 de julio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del texto de la revisión salarial para 1999 y el de prórroga y modificación para el año 2000 al 2002 del Convenio Colectivo de Sastrería, Modistería, Camisería y demás Actividades Afines a la Medida.

Visto el texto de la revisión salarial para 1999 y el de prórroga y modificación para el año 2000 al 2002 del Convenio Colectivo de Sastrería, Modistería, Camisería y demás Actividades Afines a la Medida (código de convenio número 9904575), que fueron suscritos con fecha 25 de mayo de 2000, de una parte, por la Federación Nacional de Gremios de Maestros, Sastres y Modistas (FNGMSE), en representación de las empresas del sector, y de otra, por FITEQA-CC.OO. y FIA-UGT, en representación de los trabajadores del mismo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial y de la prórroga y modificación del Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de julio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ANEXO

Tablas salariales para el año 1999 (revisadas)

Sastrería, Modistería, Camisería y demás Actividades Afines a la Medida

Categoría	Coficiente	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas
<i>Camisería a la Medida</i>			
Sección Corte:			
Cortador/a de primera	2,10	3.1972	131.104
Cortador/a de segunda	1,80	3.972	107.739
Sección de Confección:			
Operario/a de Confección de primera	1,50	3.157	94.331
Operario/a de Confección de segunda	1,30	2.804	85.386
Operario/a de Confección de tercera	1,10	2.514	76.454
Sección de Acabados:			
Planchado a Mano y Plegado	1,35	2.882	87.630
Operario/a Acabador/a C	1,10	2.514	76.454
<i>Sastrería a la Medida</i>			
Sección Corte:			
Cortador/a de primera	2,70	4.867	147.711
Cortador/a de segunda	2,20	4.133	125.546
Oficial/a Auxiliar de Cortador/a	2,00	3.833	116.679
Ayud. de primera Aux. de Cortador/a	1,60	3.247	98.786
Ayud. de segunda Aux. de Cortador/a	1,40	2.954	89.853
Sección de Confección:			
Oficial/a Sastrería de primera	1,75	3.467	105.811
Oficial/a Sastrería de segunda	1,65	3.303	101.030

Categoría	Coficiente	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas
Oficial/a Sastrería de tercera	1,55	3.173	96.565
Oficial/a Costura de primera	1,55	3.173	96.565
Oficial/a Costura de segunda	1,40	2.954	89.853
Oficial/a Costura de tercera	1,30	2.804	85.386
Oficial de Pantalones o Chalecos	1,55	3.173	96.565
Ayudante de primera	1,25	2.737	83.151
Ayudante de segunda	1,15	2.585	78.695
Sección Acabados:			
Oficial/a Planchador/a de primera	1,75	3.467	105.811
Oficial/a Planchador/a de segunda	1,65	3.303	101.030
<i>Modistería a la Medida</i>			
Sección Corte:			
Cortador/a de primera	2,30	4.245	131.603
Cortador/a de segunda	2,00	3.833	116.679
Oficial Auxiliar de Cortador/a	1,80	3.541	107.739
Ayud. de primera de Aux. de Cort.	1,45	3.025	92.097
Ayud. de segunda de Aux. de Cort.	1,25	2.737	83.151
Sección de Confección:			
Oficial/a Modistería de primera	1,70	3.394	103.254
Oficial/a Modistería de segunda	1,65	3.303	101.030
Oficial/a Costurero/a	1,25	2.737	83.151
Oficial/a de Costura de tercera	1,10	2.514	76.454
Ayudante/a de primera	1,20	2.660	80.918
Ayudante/a de segunda	1,10	2.514	76.454
Subayudante/a	1,00	2.368	71.983
Sección de Acabados:			
Operario/a Acabador/a C	1,10	2.514	76.454
Operario/a Acabador/a D	1,05	2.438	74.230
<i>Comunes a todas las Actividades</i>			
Aprendices/as:			
Aprendiz/a	1,00	2.368	71.983

Tablas salariales 1999 (revisadas)

Coficiente	Retribución diaria — Pesetas	Retribución mensual — Pesetas
0,71	1.678	0
0,80	1.894	0
1,00	2.368	71.983
1,05	2.438	74.230
1,10	2.514	76.454
1,15	2.585	78.695
1,20	2.660	80.918
1,25	2.737	83.151
1,30	2.804	85.386
1,35	2.882	87.630
1,40	2.954	89.853
1,45	3.025	92.097
1,50	3.157	94.331
1,55	3.173	96.565
1,60	3.247	98.786
1,65	3.303	101.030
1,70	3.394	103.254
1,75	3.467	105.811
1,80	3.541	107.739
1,85	3.614	109.763
1,90	3.690	112.211
1,95	3.763	114.441
2,00	3.833	116.679
2,05	3.910	118.903
2,10	3.972	121.104

Coeficiente	Retribución diaria — Pesetas	Retribución mensual — Pesetas
2,15	4.054	123.380
2,20	4.133	125.546
2,25	4.204	127.851
2,30	4.245	131.603
2,35	4.352	132.308
2,40	4.421	134.558
2,45	4.502	136.791
2,50	4.568	139.013
2,55	4.642	141.247
2,60	4.719	144.074
2,65	4.801	145.727
2,70	4.867	147.711
2,75	4.939	150.189
2,80	5.009	152.420
2,85	5.084	154.658
2,90	5.161	156.905
2,95	5.233	159.127
3,00	5.303	161.365
3,05	5.379	163.594
3,10	5.436	165.816
3,15	5.527	168.075
3,20	5.602	169.887

Acuerdan:

Mantener vigente el texto del Convenio Colectivo actual, con las siguientes modificaciones:

Vigencia.—La vigencia del presente acuerdo será de tres años, teniendo la misma el inicio el 1 de enero del 2000, y la fecha de finalización la del 31 de diciembre del año 2002.

Incremento Salarial:

1. Con efectos del 1 de enero de 2000, las tablas salariales del año 1999, se incrementan en un 2,5 por 100. Si a 31 de diciembre de 2000 el IPC real correspondiente a dicho año superase el IPC previsto por el Gobierno al confeccionar los Presupuestos Generales del Estado para 2000, las tablas salariales del Convenio, serán regularizadas en lo que el IPC real supere al previsto, abonándose las diferencias con efecto retroactivo a 1 de enero de 2000.

2. En los años 2001 y 2002, el incremento corresponderá al IPC previsto por el Gobierno en los respectivos Presupuestos Generales del Estado, más el porcentaje que, expresamente, se pacte en la negociación correspondiente, una vez conocido el IPC real a 31 de diciembre del año anterior, tras la aplicación de la revisión retroactiva, si procediere.

3. En cada uno de dichos años, se aplicará la regularización salarial establecida para los conceptos que se indican en el número 2 del presente artículo, tomando como referencia la diferencia entre el IPC previsto y el IPC real de cada año.

4. De modo adicional, los salarios para el año 2000, se verán incrementados en el 0,2 por 100 que lo será en concepto de incremento a cuenta del futuro tratamiento salarial de adecuación del Nomenclátor.

En Materia de Contratación y Empleo.**Contratación:**

En materia de contratación laboral se estará a las disposiciones legales y normas convencionales de mayor rango si las hubiere sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este convenio, con la interrelación que para tales normas establece el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las necesidades de carácter permanente han de ser atendidas con personal fijo, que lo será a jornada completa, salvo lo que luego se indica en relación con los contratos a tiempo parcial y los fijos discontinuos.

Podrán asimismo utilizarse las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas por la ley, siempre que así se pacte por escrito y con la finalidad y características en ella señaladas, de modo que los contratos en fraude de ley se considerarán indefinidos a todos los efectos.

Se considerarán también en fraude de ley los contratos de duración determinada en cualquiera de sus modalidades, suscritos a continuación de otro ya prorrogado o que haya agotado su duración máxima, de la misma o distinta modalidad con la misma causa, para cubrir actividades de la misma categoría o función equivalente, en una misma empresa o

en cualquier otra perteneciente a un mismo grupo de empresas y cuya actividad esté comprendida en el ámbito funcional del convenio.

Por otra parte se establece que al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar la modalidad contractual de «Fomento de la contratación indefinida» en los supuestos previstos en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997 de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de contratación indefinida.

Contratación de duración determinada:

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores con contrato indefinido, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Al trabajador con un contrato de duración determinada eventual o de obra o servicio determinado se le abonará, al finalizar el mismo por expiración del plazo convenido una indemnización equivalente a doce días de salario por año de servicio, calculada en proporción a la duración de dicho contrato.

Contrato eventual:

Son trabajadores eventuales aquellos contratados para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que así conste por escrito.

El contrato tendrá una duración máxima de doce meses, consecutivos o alternos, en un periodo de dieciocho meses desde la fecha de su inicio, con una única prórroga dentro de este periodo, de modo que pasarán a tener la consideración de indefinidos los que superen dicha duración máxima.

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

Contrato de obra o servicio determinado:

A fin de potenciar la utilización por las empresas del sector de las modalidades de contratación previstas por la Ley y facilitar el interés de las empresas en la contratación propia, se podrá utilizar el contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos contratos para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que, limitados en el tiempo, sean en principio de duración incierta, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa.

Previamente a la utilización de esta modalidad contractual, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de la causa objeto del contrato así como de las condiciones de trabajo de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, niveles profesionales asignados y duración prevista.

La presente inclusión de esta modalidad de contratación en este Convenio no representará en ningún caso limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1, a), del Estatuto de los Trabajadores.

Contratos de interinidad:

Los contratos que se concierten para sustituir a otros trabajadores fijos durante ausencias obligadas, tales como cumplimiento del 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.

Contratos para la formación:

Los contratos para la formación formalizados de acuerdo con la legislación vigente, y este Convenio, estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo que se requieran.

Contratos en prácticas:

Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Contratos de relevo:

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, éstas vendrán obligadas a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que el trabajador afectado lo solicite. El citado contrato de relevo, se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente.

Contratos a tiempo parcial:

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la empresa, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual en el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de un 15 por 100 a un 25 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato; así como ampliar del trimestre al semestre el módulo a tener en cuenta para distribuir el número de horas complementarias pactadas.

Los contratos a tiempo parcial pueden ser de duración determinada o indefinidos.

Contrato fijo-discontinuo:

Es el contrato correspondiente a tareas cíclicas, de periodicidad anual, con periodos de inicio y duración similares pero inciertos, que permiten la contratación indefinida de trabajadores. Su duración máxima anual será de 1.350 horas de trabajo.

Cada empresa, y previo examen de los representantes de los trabajadores, fijará la actividad a cubrir y el número de trabajadores que podrán ser objeto de esta modalidad contractual, que no podrá superar en ningún caso el 30 por 100 del personal con contrato indefinido (con excepción en dicho cómputo de los contratos fijos-discontinuos).

En el contrato al efecto se precisarán los periodos previstos de alta y baja, con el margen correspondiente a las posibles oscilaciones de los mismos.

Se establecerán de acuerdo con los representantes de los trabajadores, el orden de llamada, así como la determinación de la actividad prevista y sus posibles oscilaciones. La llamada al trabajador, paralelamente a la notificación a los representantes de los trabajadores, se hará con un preaviso de como mínimo siete días.

Contratación a través de empresas de trabajo temporal:

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

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

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

Subcontratación de actividades:

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

Cuando la actividad subcontratada se desarrolle en el propio centro de trabajo, la empresa asume una responsabilidad solidaria con la empresa subcontratista en relación con el cumplimiento en ésta de las condiciones laborales (salarios, condiciones de trabajo y de salud y seguridad) fijadas en este convenio. En este supuesto, la empresa asume además la expresa responsabilidad de coordinar las actividades de prevención de riesgos establecidas en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, examinando además con los representantes de los trabajadores el desarrollo de esta obligación.

Cuando la actividad a la que se refiere el párrafo primero, no se desarrolle en el propio centro de trabajo de la empresa subcontratante, sino en

el de la empresa subcontratista, la primera se obliga a velar para que la segunda aplique correctamente las disposiciones de la presente Sección, dando cuenta de esta función a los representantes de los trabajadores.

Trabajo a domicilio:

La empresa en la que una parte de su producción directa, o la de las empresas con las que subcontrate total o parcialmente alguna de sus actividades, se desarrolle a través del trabajo a domicilio, asume expresamente el pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, particularmente en relación con el contrato escrito (en el que constará el lugar de la prestación laboral y el salario, que como mínimo será el que el convenio señala para el correspondiente nivel profesional), así como la notificación de estos contratos a los representantes de los trabajadores.

Seguimiento de la contratación. En la empresa:

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

Para la correcta aplicación del artículo 8.3.a) del Estatuto de los Trabajadores al esquema de contratación previsto en este convenio, las empresas entregarán regularmente, dentro de los 10 días siguientes a su formalización, las copias básicas de los contratos en todas sus modalidades y de los contratos de puesta a disposición, así como se informará de los supuestos de subcontratación.

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

Suspensión con reserva de puesto de trabajo:

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48, apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutará de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, así mismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el

período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Excedencia por cuidado de familiares:

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 46, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores:

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

Permisos:

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

a) Por nacimiento de hijo, dos días con retribución. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

b) Por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, padres políticos y hermanos, tres días con retribución. En caso de ser necesario un desplazamiento, será opción del trabajador disponer de un día más retribuido o de dos más sin retribución.

c) Por fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos políticos, dos días con retribución. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Por fallecimiento de tíos o sobrinos, un día con retribución.

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

f) Por matrimonio quince días naturales con retribución y cuando coincida el permiso por esta circunstancia, con el disfrute de vacaciones, estos días podrán ser acumulados.

g) Por accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos, padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos y nietos), dos días con retribución. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

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

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

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

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

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

Lactancia, guarda legal o cuidado de familiar:

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37, apartados 4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

3. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Representantes de los trabajadores:

A efectos del presente Convenio, y sin perjuicio de las funciones y garantías que la legislación vigente otorga a las representaciones unitarias y sindicales de los trabajadores, se entiende por «representantes de los trabajadores» a los Delegados de personal, Comités de Empresa, Secciones Sindicales y Delegados sindicales, o las Federaciones firmantes de los Sindicatos más representativos y sus Organizaciones del mismo ámbito de la empresa o grupo de empresas de que se trate, debidamente acreditados por la Organización del ámbito Autonómico, o en su caso, la Federación Estatal.

Calendario de desarrollo de los temas de Nomenclátor:

La representación empresarial, en la semana del 3 al 7 de julio del 2000, contestará, por escrito, a las organizaciones sindicales; sobre el documento hoy entregado por estas últimas.

Las organizaciones sindicales, responderán en un plazo no superior a quince días desde la fecha de recepción del documento antes mencionado.

Y sin mas puntos que tratar, se levante la sesión, procediéndose a la firma de los acuerdos adoptados y que son los que constan en la presente acta y sus anexos, acordándose a la vez el envío a la Dirección General de Trabajo de este acuerdo; para ello, autorizan a don Manuel Martínez Lázaro para que proceda a la remisión de toda la documentación a la antes mencionada Dirección General de Trabajo.

ANEXO

Tablas salariales para el año 2000

Sastrería, Modistería, Camisería y demás Actividades Afines a la Medida

Categoría	Coefficiente	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas
<i>Camisería a la Medida</i>			
Sección Corte:			
Cortador/a de primera	2,10	4.071	124.132
Cortador/a de segunda	1,80	3.630	110.432
Sección de Confección:			
Operario/a de Confección de primera	1,50	3.236	96.689
Operario/a de Confección de segunda ...	1,30	2.874	87.521
Operario/a de Confección de tercera	1,10	2.577	78.365

Categoría	Coficiente	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Coficiente	Retribución diaria — Pesetas	Retribución mensual — Pesetas
Sección de Acabados:				1,05	2.499	76.086
Planchado a Mano y Plegado	1,35	2.954	89.821	1,10	2.577	78.365
Operario/a Acabador/a C	1,10	2.577	78.365	1,15	2.650	80.662
<i>Sastrería a la Medida</i>				1,20	2.727	82.941
Sección Corte:				1,25	2.805	85.230
Cortador/a de primera	2,70	4.989	151.404	1,30	2.874	87.521
Cortador/a de segunda	2,20	4.236	128.685	1,35	2.954	89.821
Oficial/a Auxiliar de Cortador/a	2,00	3.929	119.596	1,40	3.028	92.099
Ayud. de primera Aux. de Cortador/a	1,60	3.328	101.256	1,45	3.101	94.399
Ayud. de segunda Aux. de Cortador/a ...	1,40	3.028	92.099	1,50	3.236	96.689
Sección de Confección:				1,55	3.252	98.979
Oficial/a Sastrería de primera	1,75	3.554	108.456	1,60	3.328	101.256
Oficial/a Sastrería de segunda	1,65	3.386	103.556	1,65	3.386	103.556
Oficial/a Sastrería de tercera	1,55	3.252	98.979	1,70	3.479	105.835
Oficial/a Costura de primera	1,55	3.252	98.979	1,75	3.554	108.456
Oficial/a Costura de segunda	1,40	3.028	92.099	1,80	3.630	110.432
Oficial/a Costura de tercera	1,30	2.874	87.521	1,85	3.704	112.507
Oficial de Pantalones o Chalecos	1,55	3.252	98.979	1,90	3.782	115.016
Ayudante de primera	1,25	2.805	85.230	1,95	3.857	117.302
Ayudante de segunda	1,15	2.650	80.662	2,00	3.929	119.596
Sección Acabados:				2,05	4.008	121.876
Oficial/a Planchador/a de primera	1,75	3.554	108.456	2,10	4.071	124.132
Oficial/a Planchador/a de segunda	1,65	3.386	103.556	2,15	4.155	126.465
<i>Modistería a la Medida</i>				2,20	4.236	128.685
Sección Corte:				2,25	4.309	131.047
Cortador/a de primera	2,30	4.351	134.893	2,30	4.351	134.893
Cortador/a de segunda	2,00	3.929	119.596	2,35	4.461	135.616
Oficial Auxiliar de Cortador/a	1,80	3.630	110.432	2,40	4.532	137.922
Ayud. de primera de Aux. de Cort.	1,45	3.101	94.399	2,45	4.615	140.211
Ayud. de segunda de Aux. de Cort.	1,25	2.805	85.230	2,50	4.682	142.488
Sección de Confección:				2,55	4.758	144.778
Oficial/a Modistería de primera	1,70	3.479	105.835	2,60	4.837	147.676
Oficial/a Modistería de segunda	1,65	3.386	103.556	2,65	4.921	149.370
Oficial/a Costurero/a	1,25	2.805	85.230	2,70	4.989	151.404
Oficial/a de Costura de tercera	1,10	2.577	78.365	2,75	5.062	153.944
Ayudante/a de primera	1,20	2.727	82.941	2,80	5.134	156.231
Ayudante/a de segunda	1,10	2.577	78.365	2,85	5.211	158.524
Subayudante/a	1,00	2.427	73.783	2,90	5.290	160.828
Sección de Acabados:				2,95	5.364	163.105
Operario/a Acabador/a C	1,10	2.577	78.365	3,00	5.436	165.399
Operario/a Acabador/a D	1,05	2.499	76.086	3,05	5.513	167.684
<i>Comunes a todas las Actividades</i>				3,10	5.572	169.961
Aprendices/as:				3,15	5.665	172.277
Aprendiz/a	1,00	2.427	73.783	3,20	5.742	174.134

14667 RESOLUCIÓN de 12 de julio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrige error en la de 9 de agosto de 1999, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VI Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado subvencionado.

Advertido error en el texto del Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de agosto de 1999, en el «Boletín Oficial del Estado» número 203, de 25 de agosto de 1999.

Esta Dirección general resuelve proceder a la rectificación del citado error.

En la página 31621, artículo 77. Enseñanza gratuita, en el párrafo 2.º, 2.ª línea, donde dice: «en el apartado a) del artículo 57, ...»; debe decir: «en el apartado a) del artículo 56, ...».

Madrid, 12 de julio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ANEXO

Tablas salariales 2000

Coficiente	Retribución diaria — Pesetas	Retribución mensual — Pesetas
0,71	1.721	0
0,80	1.941	0
1,00	2.427	73.783