

Estas licencias podrán ser ampliadas de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, siempre que su ampliación no afecte a peticiones pendientes de otros trabajadores. Así mismo, podrán concederse este tipo de licencias en aquellos departamentos que no superen los 20 trabajadores, si bien su concesión estará condicionada a que la misma no perturbe el normal desarrollo del trabajo.

Artículo 28. Excedencia por cuidado de familiares.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Permiso de lactancia y reducción de la jornada por motivos familiares.

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.

Las horas establecidas como permiso para la lactancia podrán acumularse por la madre, a su libre elección, mediante el disfrute sustitutivo de un permiso retribuido continuado, medido según los siguientes parámetros:

Por cada mes transcurrido desde la fecha prevista de reincorporación de la trabajadora, con posterioridad al parto, a la finalización de su baja maternal, excedencia o cualquier otro tipo de permiso o licencia y mientras que el hijo/a sea menor de nueve meses de edad, la trabajadora que opte por la acumulación del tiempo correspondiente a su permiso de lactancia, generará el derecho al disfrute de tres días naturales de permiso retribuido, que deberán disfrutarse de forma acumulada, continuada e inmediata a partir del primer día en que debiera haberse producido la reincorporación a la empresa de la trabajadora, de no haber optado por este sistema.

La elección de dicha opción por parte de la trabajadora, deberá ser puesta en conocimiento de la empresa con una antelación mínima de quince días al momento en que, según lo dispuesto en el párrafo anterior, deba iniciarse su disfrute.

Dicha opción será sustitutiva y excluyente de la prevista por el Estatuto de los Trabajadores respecto al permiso de lactancia.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO X

Vestuario

Artículo 30. Prendas de trabajo.

La empresa entregará a los trabajadores obligados a llevar uniformidad, a su ingreso, las siguientes prendas de trabajo:

Hombres	Mujeres
2 Faldas o Pantalones. 1 Chaleco . 3 Blusas (manga corta / larga). 1 Par de zapatos . 1 Chaqueta. 1 Pañuelo de bolsillo. 1 Coletero (opcional).	1 Americana. 3 Camisas (manga corta / larga). 1 Cinturón. 1 Corbata. 2 Pantalones. 1 Pasador corbata. 1 Par de zapatos.

Superados los primeros seis meses de trabajo, se les facilitará un suplemento que consta de las siguientes prendas:

Mujeres	Hombres
1 Chaqueta. 2 Chaleco. 1 Pañuelo bolsillo. 1 Bolso. 1 Par de zapatos. 3 Blusas (manga corta / larga). 1 Falda o pantalón. 1 Rebeca (opcional). 1 Coletero (opcional).	1 Americana. 3 Camisas (manga corta / larga). 1 Cinturón. 1 Pantalón. 1 Pasador corbata. 1 Par de zapatos. 1 Rebeca (opcional). 2 Corbatas.

A principios de cada año natural, el personal con más de un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a una renovación de uniformidad. Para ello cada empleado dispone de un sistema de puntos que puede utilizar libremente según sus necesidades.

Mujeres: Máx. 18 puntos anuales	Hombres: Máx. 12 puntos anuales
Chaqueta: 5,5 puntos. Chaleco: 2,5 puntos. Pañuelo bolsillo: 0,5 puntos. Bolso: 5,5 puntos. Zapatos: 3,5 puntos. Blusa (manga corta / larga): 2,5 puntos. Falda o pantalón: 2,5 puntos. Rebeca: 2,5 puntos. Coletero: 0,5. Gabardina: 9,5 puntos.	Americana: 5,5 puntos. Camisa (manga corta/larga): 1 punto. Cinturón: 1 punto. Corbata: 0,5 puntos. Pantalón: 2,5 puntos. Pasador corbata: 0,5 puntos. Rebeca: 1,5 punto. Zapatos: 2,5 puntos. Gabardina: 7,5 puntos.

Adicionalmente a la renovación según el anterior sistema de puntos, el personal obligado a llevar uniforme tendrá derecho a un máximo de 14 Euros anuales para la compra de medias color azul marino (mujeres) o calcetines color negro (hombres). Sólo se admite una liquidación de medias / calcetines por persona y año natural

CAPÍTULO XI

Clasificación profesional

Artículo 31. Factores de encuadramiento profesional.

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se han ponderado los siguientes factores: Autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se han tenido en cuenta:

a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Artículo 32. Sistema de clasificación.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo serán clasificados en un determinado Grupo Profesional y se les asignará una concreta categoría profesional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

Artículo 33. Clasificación profesional.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifican por grupos profesionales que engloban una serie de categorías profesionales equivalentes, todo ello en función del contenido de la prestación laboral objeto del contrato y criterios de responsabilidad, mando y formación.

Artículo 34. Aspectos básicos para la clasificación profesional.

El contenido funcional establecido en el presente Convenio Colectivo, se ejecutará de conformidad con la formación, entrenamiento e instrucciones necesarias para la realización de las funciones o tareas de que se trate y, en su caso, de conformidad con la adecuada instrucción impartida