

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.  
 b) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el empleado necesite efectuar un desplazamiento fuera del distrito a que pertenezca la Notaría o Colegio Notarial, el plazo será de cinco días naturales.

c) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.  
 d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses podrá el Notario y/o Junta Directiva del Colegio Notarial, según el caso, pasar al empleado afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación de los empleados en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo legal en los casos de lactancia de un hijo menor de nueve meses del empleado, con los derechos económicos o de otro orden que para estos casos establezcan las disposiciones aplicables.

g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes.

h) Cinco días laborables cada año para asuntos propios, sin que en este solo supuesto precise el empleado justificar la causa de su ausencia. Los expresados cinco días se compensarán en cómputo anual con las ausencias al trabajo en días laborales que por costumbre o acuerdo tengan lugar con ocasión de fiestas de Navidad, Semana Santa u otras fechas festivas de hecho, pero no de derecho.

Art. 16. *Permisos sin sueldo.*—Los empleados tendrán derecho a un máximo de quince días naturales de permiso especial, sin sueldo ni retribución alguna, dentro del año, por enfermedad de excepcional gravedad, debidamente justificada, del cónyuge, padres o hijos.

Art. 17. *Formación.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones que le sean de aplicación.

Art. 18. *Servicio militar.*—Todos los empleados que se incorporen a filas para cumplir el servicio militar obligatorio, el voluntario para anticipar aquél o la prestación social sustitutoria del mismo que establezcan las leyes tendrán reservado el puesto de trabajo durante la duración de dicho servicio y un mes más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad como si estuvieren presentes en el despacho.

Durante la prestación del servicio podrán reintegrarse eventualmente al trabajo en los periodos de permiso que disfruten siempre y cuando su vacante no hubiese sido cubierta temporalmente percibiendo en dicho supuesto las remuneraciones que proporcionalmente correspondan a los periodos trabajados.

Igualmente el empleado tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias que correspondan al tiempo que permanezca en el servicio militar.

Si el empleado no se reincorpora a su puesto de trabajo en el plazo de un mes siguiente a la terminación de su servicio perderá los derechos establecidos incluso los de antigüedad desde la fecha de su incorporación, pudiendo instarse su baja definitiva en el censo oficial o en el de aspirantes en su caso.

Art. 19. *Comisión mixta de vigilancia y seguimiento.*—Se constituye una Comisión mixta de vigilancia y seguimiento para la resolución de los conflictos que puedan plantearse en orden a su interpretación y aplicación, así como velar por su cumplimiento y ejecución.

La Comisión estará compuesta por cuatro miembros, dos Notarios y dos empleados de Notaría, que serán designados por los respectivos compañeros de cada colectivo.

Actuará de Presidente el Notario de mayor edad y de Secretario el empleado de menos edad.

El conocimiento y resolución de los temas planteados adoptará la forma escrita y se decidirá por mayoría simple, salvo en caso de empate que decidirá el voto de calidad del Presidente.

La Comisión mixta se constituirá dentro de los veinte días siguientes al de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» y asumirá las competencias que le correspondan. En el interin sus componentes se formarán dentro de los miembros integrantes de las Juntas o Consejo directivo de ambas asociaciones para la resolución de los conflictos que no admitan demora grave.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Durante la vigencia de los acuerdos contenidos en el presente documento actuará la Comisión mixta de vigilancia y seguimiento de los mismos.

Segunda.—Todas las condiciones contenidas en el articulado del Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas en las distintas Notarías que impliquen condiciones más beneficiosas en relación a las

convenidas, subsistirán para aquellos empleados que vienen disfrutándolas.

Tercera.—Plazo de seis meses para regularizar la situación en el Censo de los empleados no inscritos en el mismo. Se delega en la Comisión mixta de vigilancia y seguimiento el estudio de la materia y las actuaciones a seguir en el sentido del epígrafe una vez se publiquen y adquieran vigor las disposiciones de inminente aparición relativas a la Mutualidad de Empleados de Notarías.

Cuarta.—Censo de empleados. Categorías. Ingresos y ascensos. Se estará a lo establecido en el Reglamento de Trabajo de los Empleados de Notaría aprobado por Decreto del Ministerio de Justicia de fecha 21 de agosto de 1956 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de octubre) y modificaciones posteriores.

Quinta.—Registro General de Empleados de Notarías y Colegio Notarial. La Comisión mixta de vigilancia y seguimiento llevará un registro en el que constarán inscritos todos los empleados de Notaría y Colegio Notarial actualmente existentes en el territorio del ámbito de aplicación de este Convenio y los que posteriormente se incorporen al mismo.

Dicho Registro reflejará la situación laboral del empleado y vicisitudes en su actividad laboral.

Sexta.—Los sueldos mensuales brutos y mínimos de la escala consignada en el artículo 9.º serán revisables anualmente con efectos desde el día 1 de enero de cada año.

Y como mínimo se actualizarán automáticamente los sueldos, aplicándose el mismo porcentaje que represente el IPC.

Esta revisión automática se entenderá a cuenta del incremento que se pacte y no eximirá a las partes de su obligación de negociar.

Séptima.—Las percepciones remuneratorias establecidas en el presente Convenio se devengarán y tendrán derecho a ellas los empleados desde el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y, en todo caso, desde el día 1 de agosto de 1992.

#### DISPOSICION TRANSITORIA

Única.—Los empleados que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan cumplidos los setenta años de edad su jubilación se producirá como máximo a los sesenta años de edad.

**21805** *RESOLUCION de 8 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro de Convenios y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería, que fue suscrito con fecha 23 de junio de 1992, de una parte, por el Consejo Español de Curtidores, en representación de las Empresas, y de otra, por UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 2.º y 3.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado 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, 8 de septiembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DEL CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICION DE PIELES PARA PELETERIA

En Barcelona a 23 de junio de 1992 y en los locales de CC. OO. de Barcelona, reunida la Comisión Negociadora para el Convenio Colectivo de ámbito estatal de la Industria de Curtidos, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería, integradas ambas representaciones por las personas relacionadas al margen:

Tras reconocer mutuamente la legitimidad y capacidad necesaria para el presente acto acuerdan:

Primero.—Suscribir el texto del Convenio Colectivo que se acompaña, el cual en este acto lo firman un representante por cada una de las Organizaciones firmantes.

Segundo.—Solicitar la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la presente acta y del Convenio Colectivo para 1992, y su inscripción en el Registro de Convenios, con acuerdo expreso de que la presente acta tiene la misma fuerza vinculante que el texto del Convenio y se considera un anexo al mismo.

Tercero.-Crear una Comisión especial para estudiar las fórmulas adecuadas para su aplicación a partir del 1 de enero de 1993 de los siguientes asuntos:

- Equiparación salarial de todos los trabajadores del sector al Pacto de Cataluña.
- Flexibilidad de la jornada de trabajo.
- Jornada de trabajo y vacaciones.

La referida Comisión iniciará sus trabajos el día 1 de julio de 1992, debiendo de estudiar fórmulas de equiparación para que ésta se alcance en un plazo de cinco años, iniciándose su aplicación a partir del 1 de enero de 1993.

La referida Comisión podrá, asimismo, tratar las cuestiones referidas a Nomenclátor de Categorías, Salud Laboral y Formación Profesional.

Cuarto.-Ambas partes acuerdan solicitar del Ministerio de Trabajo la derogación del texto de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, con referencia al sector Curtidos, al quedar la mencionada disposición integrada en el texto del Convenio, excepto el Nomenclátor de categorías.

Quinto.-Modificación de errores: El artículo 56 del texto del Convenio tiene vigencia de un año, con lo cual debe modificarse el artículo 7.º sobre vigencias.

El descanso mínimo entre jornadas de trabajo previstas en el artículo 68 debe ser el mínimo legal fijado en doce horas por el Estatuto de los Trabajadores.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICIÓN DE PIELS PARA PELETERIA PARA 1992

### CAPITULO I

#### NORMAS GENERALES

**SECCION PRIMERA:** Ambito territorial, funcional y personal.

**Artículo 12.-** Ambito territorial.- El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado Español.

**Artículo 20.-** Ambito funcional.- El Convenio obliga a todas las industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería.

**Artículo 30.-** Empresas de nueva instalación.- El Convenio obliga también a las empresas de nueva instalación que están incluidas en su ámbito.

**Artículo 40.-** Obligación total.- Las empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo señalado en el artículo 52, sobre ámbito personal.

**Artículo 50.-** Ambito personal.- Afecta a la totalidad de los trabajadores de las empresas incluidas en el Ambito funcional, así como al personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas de aquellas.

Quedan exceptuados los Consejeros a que se refiere el apartado c), del artículo 19 de la ley 8/1980, de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores.

**SECCION SEGUNDA:** Vigencia, duración, prórroga, rescisión y revisión.

**Artículo 60.-** Vigencia.- El presente Convenio entrará en vigor el día que se publique en el Boletín Oficial del Estado. No obstante surtirá plenos efectos a partir del 1 de Enero de 1.992.

**Artículo 70.-** Duración.- El presente Convenio finalizará su vigencia el 31 de Diciembre de 1.992, a excepción de los Artículos del 21 al 34 ambos inclusivos, del 39 al 50 ambos inclusivos, 55, 57, 61, 63, 64, 65, del 68 al 77 ambos inclusivos, y del 82 al 98 ambos asimismo inclusivos, incorporados de la Ordenanza al texto del presente convenio, cuya vigencia finalizará el día 31-12-95.

**Artículo 80.-** Rescisión y revisión.- La denuncia del Convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes, salvo en los aspectos económicos.

**SECCION TERCERA:** Compensación, absorbilidad y garantía "Ad personam".

**Artículo 90.-** Naturaleza de las condiciones pactadas.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

**Artículo 100.-** Compensación.- Las condiciones establecidas en este Convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran en las Empresas afectadas por el ámbito funcional, en virtud de imperativo legal, jurisprudencial,

contencioso-administrativo, Convenio Colectivo de Trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, etc...

Consecuentemente con ello, subsistirán en sus propios términos las normas, convenios y pactos que tengan las Empresas, sin más modificaciones que las que fuesen necesarias para asegurar la percepción de las condiciones económicas del presente Convenio, en cómputo global anual y por todos los conceptos retribuidos, y en el caso de incentivos o primas, hasta el 40% a actividad óptima.

No serán compensables:

- Vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
- Jornada de trabajo inferior a la establecida en este Convenio.
- Compensación en metálico de economato laboral obligatorio.
- Plus de compensación de transporte y dietas.
- Condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad y maternidad, superiores a las pactadas, consideradas de carácter personal.
- Régimenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las Empresas.
- Usos y costumbres de cada zona, localidad y Empresa.

**Artículo 110.-** Aplicación en el orden económico.- En el orden económico y para la aplicación del Convenio en cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

**Artículo 120.-** Absorbilidad.- Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en alguno de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes en el Convenio y en cómputo anual, superaran el nivel total de estos. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en este Convenio Colectivo, y continuarán vigentes en sus propios términos.

Las mejoras económicas totales de este Convenio se refieren, única y exclusivamente, al rendimiento denominado normal en la jornada establecida en el mismo.

**Artículo 130.-** Garantía "Ad personam".- Se respetarán las situaciones personales que excedan del pacto en su contenido global y en cómputo anual, manteniéndose estrictamente "Ad personam".

**Artículo 140.-** Pactos menores.- Los Convenios Colectivos o pactos negociados a cualquier ámbito distinto al presente Convenio garantizarán, al menos las condiciones económicas, en cómputo global anual, que se establecen en el presente Convenio.

**SECCION CUARTA:** Vinculación a la totalidad.

**Artículo 150.-** En el supuesto de que el organismo jurisdiccional competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos esenciales del Convenio quedaría sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado su contenido total.

### CAPITULO II

#### COMISION PARITARIA

**Artículo 160.-** Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Mediación.- para la interpretación, vigilancia y mediación del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria de la que será Presidente la persona que elijan ambas representaciones de entre sus miembros.

Esta Comisión está compuesta por:

a) Dos representantes de Comisiones Obreras, dos representantes de la Unión General de Trabajadores y cuatro representantes del Consejo Español de Curtidores, y sus correspondientes suplentes, designados de entre los que formaron la Comisión Negociadora del Convenio.

b) Podrán incorporarse a la Comisión Paritaria los asesores o técnicos que estimen convenientes ambas representaciones, con voz pero sin voto.

El ámbito de actuación de la Comisión Paritaria será el mismo del Convenio, pudiendo reunirse en cualquier lugar del Estado Español, así como designar comisiones o ponencias para actuar delegadamente en zonas áreas geográficas y para intervenir en casos concretos, y que estarán constituidas como mínimo por dos representantes de los empresarios, y dos de los trabajadores, de los que forman la Comisión Paritaria.

**Artículo 170.-** Funciones de la Comisión Paritaria.- Esta Comisión tendrán como funciones específicas las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Cualesquiera otras que en su caso determinen las disposiciones vigentes en materia de Convenios Colectivos y disposiciones concordantes, y otras que en el futuro se promulguen.

d) Esta Comisión Paritaria velará por el cumplimiento del procedimiento correcto en la implantación de los sistemas de trabajo.

e) Vigilancia y control del trabajo clandestino y a domicilio: se denunciará a la Comisión Paritaria el trabajo clandestino tanto el llevado a cabo de las empresas como a domicilio. Dentro de las funciones específicas de esta Comisión se incluye el que se defina sobre la realidad de las situaciones de clandestinaje y del incumplimiento de la normativa legal vigente para el trabajo a domicilio.

f) Cualesquiera otras actividades que tiendan a la mayor práctica de la aplicación de Convenio.

**Artículo 182.-** Procedimiento de las convocatorias y reuniones.

1.- Las representaciones empresariales y de los trabajadores, podrán someter a la Comisión Paritaria cualquier asunto en materia de su competencia, dirigiéndose al Presidente de aquella, exponiendo en escrito razonado, al objeto de que se incluya en el orden del día de la próxima reunión el tema que interesa.

2.- La Comisión se reunirá obligatoriamente el último miércoles de cada mes.

3.- La Comisión se reunirá en el lugar y local que a tal efecto se indique y habilite.

4.- Para constituirse válidamente la Comisión, deberán estar presentes como mínimo, tres miembros de la representación social y otros tres de la empresarial.

5.- Reunida la Comisión Paritaria el día y lugar señalado en la convocatoria, entenderá de los temas de objeto de la misma, adoptándose los acuerdos que se estimen convenientes.

Si algún tema planteado fuera de tal entidad, que se precisara que por las partes afectadas, se concretaran o aclararan algunos extremos, la Comisión, dentro de los siete días siguientes, les citará ante la misma o ante la Comisión o ponencia delegada que se desplazará al lugar del problema, y tras analizar los puntos de vista de una y otras parte, emitirá por mayoría la resolución que estime conveniente, a la que deberán someterse las partes, sin perjuicio de las acciones administrativas o contenciosas que pudieran ejercitar.

6.- De la reuniones de la Comisión Paritaria, en pleno o por comisión o ponencia delegada, se levantarán las actas que recojan los acuerdos obtenidos y las posturas, en su caso, de cada una de las representaciones.

**Artículo 192.-** En ningún caso, las funciones de la Comisión Paritaria obstaculizarán el libre ejercicio de acciones ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas a las disposiciones legales vigentes.

**Artículo 200.-** Garantía de los miembros de la Comisión.- A los trabajadores miembros de la Comisión Paritaria, se les computarán las horas invertidas en reuniones de la misma como si fueran realmente trabajadas.

### **CAPITULO III**

#### **ORGANIZACION DEL TRABAJO**

##### **SECCION PRIMERA:**

**Artículo 210.-** La organización práctica del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio, corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de dirección y control del trabajo.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la empresa o a sus representantes legales, los representantes de los trabajadores serán oídos en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

La organización del trabajo comprende los puntos que se enumeran a continuación, de forma no exhaustiva, sino meramente enunciativa:

1.- La exigencia de la actividad normal y, consecuentemente, de rendimiento mínimo establecido.

2.- La adjudicación de las máquinas o de la tarea necesaria para el desarrollo de la actividad del trabajador.

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

4.- La vigilancia sobre la atención y limpieza de la maquinaria, que se hará dentro de la jornada laboral.

5.- La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, respetando el salario por todos los conceptos alcanzados, sin perjuicio de su formación profesional y del necesario periodo de adaptación, que como máximo será de seis meses.

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 de 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.- Efectuar durante el periodo de organización del trabajo las modificaciones en los métodos del mismo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones en las máquinas y de los materiales que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate.

Si durante el periodo de prueba se obtuviesen actividades superiores a la 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 métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

**Artículo 220.-** Las Empresas adoptarán una forma clara y sencilla del cálculo de la retribución para que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla.

**Artículo 230.-** La organización del trabajo, tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

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

Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición corresponde con los índices de 60, 75, y 100.

**Artículo 242.-** 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 80, 100 y 133.

**Artículo 250.-** Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa un operario medio a tal actividad, incluido tiempo de recuperación.

**Artículo 260.-** Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa un operario a tal actividad, tiempo de recuperación incluido.

**Artículo 270.-** Rendimiento normal es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.

**Artículo 280.-** Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.

**Artículo 290.-** Tiempo máquina es el que emplea una máquina en producir una cantidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

**Artículo 300.-** Tiempo normal es el invertido por un trabajador en una determinada operación a actividad normal, sin incluir tiempo de recuperación.

**Artículo 310.-** Trabajo libre 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 operativo. A efectos de remuneración, los tiempos de espera del trabajador debido a cualquiera de las anteriores limitaciones, serán abonados como si se trabajase a la actividad normal.

**Artículo 322.-** En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo, es el tiempo máquina incrementado 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 323.-** La plantilla real está constituida por los trabajadores que en cada momento determinado formen parte de la empresa.

**Artículo 324.-** Podrán libremente amortizarse las vacantes que se produzcan por cualquier causa, salvo cuando la vacante se produzca por despido declarado improcedente.

**Artículo 325.-** La iniciativa para la implantación de sistemas de organización o control de producción, así como de incentivos del trabajo, corresponde a la Empresa y podrá referirse a su totalidad a secciones determinadas, o centros o lugares de trabajo, o a unidades homogéneas, de trabajo.

Cuando la implantación parcial de un sistema de trabajo a tiempo medido, aumente las cargas de trabajo en otra sección o puesto por encima del rendimiento normal, será de aplicación obligatoria en estos últimos el citado sistema.

**Artículo 326.-** Procedimiento de implantación de SISTEMAS DE TRABAJO.

**Apartado I.-** En el establecimiento y revisiones de sistema de organización de trabajo, así como de sistema de incentivos a tiempos medidos, será preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de acuerdo con lo que se establece a continuación:

a) La Empresa podrá en cualquier momento realizar los correspondientes estudios para la determinación de tiempos, usando cualquiera de las técnicas que existan al efecto. Para realizar estos estudios no necesitará ningún trámite previo, si bien se informará al Comité de Empresa del objeto de los mismos, sin que ello suponga obligatoriedad para el empresario en cuanto a su aplicación.

Una vez finalizados los estudios, y si estos se van a utilizar para modificar las condiciones de trabajo o remuneración del personal, se informará a los afectados por lo menos con una semana de antelación al período de prueba; si lo desean, pedirán la presencia de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa. Los nuevos estudios se someterán a experimentación por un período máximo de diez semanas.

b) Finalizado el período de prueba, la Empresa facilitará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, el estudio razonado del mismo.

En el supuesto de no existir Comité de Empresa o Delegados de Personal, se facilitará a quienes designen los trabajadores.

En el plazo máximo de quince días desde la recepción, la representación legal de los trabajadores, asistida de sus técnicos, mostrará su acuerdo o desacuerdo con el sistema implantado.

c) En caso de conformidad o de silencio al respecto, al día siguiente entrará en vigor el sistema aprobado, pudiendo presentarse para su homologación en un plazo máximo de diez días a la Autoridad Laboral correspondiente.

d) En caso de disconformidad se remitirán los informes de ambas partes a la Comisión Paritaria del Convenio, para que se pronuncie sobre si se ha observado el procedimiento correcto para la implantación del sistema.

e) Simultáneamente se remitirán los informes de ambas partes a la Autoridad Laboral competente para su resolución, incorporándose posteriormente el informe de la Comisión Paritaria.

**Apartado II.-** En la aplicación de un sistema de incentivos a la producción, se deberán tener en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

a) El necesario período de adaptación de los trabajadores afectados por el método de trabajo.

b) la implantación por parte de la Empresa del método.

c) la perfecta división en secuencias elementales de los trabajos a cronometrar.

d) La definición del nivel de calidad exigido en el trabajo y que corresponda a la exigible posteriormente.

e) Se tendrán necesariamente en cuenta el número de horas efectivamente trabajadas por semanas.

**Apartado III.-** En la revisión o implantación de nuevos sistemas de incentivos y durante el período de prueba, la Empresa deberá garantizar a los trabajadores los incentivos que hubieran obtenido como media horaria en los noventa días anteriores de trabajo efectivo en jornada normal de trabajo.

Durante el período de prueba, el trabajador no podrá ser sancionado por no alcanzar el mínimo exigible, cuando las causas sean ajenas al mismo o imputables al propio sistema.

#### SECCION SEGUNDA: RENDIMIENTOS E INCENTIVOS.

**Artículo 370.-** Rendimiento pactado. 1.- El rendimiento normal que se corresponde con la denominada actividad normal es el rendimiento mínimo exigible, y la empresa podrá determinarlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

2.- La remuneración del rendimiento normal queda determinada por el salario de este Convenio.

3.- Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento normal. En aquellas empresas en las que estuviese un sistema de incentivos, quedarán éstos absorbidos por el salario de este Convenio hasta donde corresponda con el rendimiento normal, que es el mínimo exigible pactado en el Convenio.

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

5.- Cuando un puesto de trabajo sea difícilmente medible, se establecerá obligatoriamente un porcentaje 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.

6.- Las Empresas que tengan establecido un sistema de incentivos, podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo a actividad superen el 40% de los señalados para el rendimiento normal.

7.- las empresas podrán limitar, reducir proporcionalmente e incluso suprimir los incentivos, de forma individual a todos aquellos trabajadores que por falta de aptitud o interés y atención, objetivamente demostrado, perjudicasen la producción, sin perjuicio de las medidas que pudieran ser aplicables al caso.

8.- Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general o por secciones u obreros cuando las finalidades perseguidas por el sistema no pueda alcanzarse a consecuencia de la carencia o dismulación del trabajo en la empresa, o cuando se proceda a la reparación o reforma de las instalaciones, con la autorización de la Autoridad Laboral.

En tales supuestos, los trabajadores percibirán la retribución correspondiente a rendimiento normal más los aumentos por antigüedad.

**Artículo 382.-** Revisión.- la revisión de tiempos y rendimientos se deberá efectuar en los casos siguientes:

a) Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos, en cada caso.

b) Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

c) Cuando los rendimientos obtenidos por él trabajados excedan reiteradamente del 140 o sus equivalentes en otras escalas.

d) En el caso de que no se den los supuestos anteriores, por acuerdo entre Empresa y Comité.

En caso de que un trabajador cualificado realice con habitualidad varios cometidos propios de distintos oficios y no pueda medirse su trabajo en alguno de ellos, le corresponderá la remuneración por incentivos correspondiente al puesto de trabajo de superior categoría.

#### SECCION TERCERA: Régimen de personal.

**Artículo 392.-** Las Empresas podrán someter a los aspirantes a las pruebas prácticas, psicotécnicas y a los reconocimientos médicos que consideren convenientes para comprobar su grado de preparación y aptitudes.

**Artículo 400.-** La contratación de personal deberá efectuarse de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia, siendo imprescindible que las empresas la efectuen a través de la oficina del INEM de su localidad.

**Artículo 410.-** Períodos de prueba: Podrá concertarse por escrito un período de prueba, en cuyo caso el ingreso del trabajador se entenderá provisional hasta en tanto no haya cumplido el mismo, este período en ningún caso podrá exceder de los siguientes períodos de tiempo:

- Técnicos Titulados: Seis meses.
- Personal Administrativo: Treinta días.
- Personal de oficio: Quince días.
- Personal no cualificado: Catorce días.
- Otros trabajadores: Tres meses.

**Artículo 422.-** El periodo de prueba es íntegramente exigible siempre que se concierte por escrito, salvo que las empresas decidan renunciar a todo o parte de él, haciéndolo constar así en el contrato o renunciando a él por escrito durante su transcurso.

**Artículo 430.-** Durante el periodo de prueba tanto la Empresa como el trabajador, podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

**Artículo 442.-** El periodo de prueba será computable a efectos de antigüedad y durante el mismo el trabajador tendrá idénticos derechos y obligaciones que el resto de personal.

**Artículo 459.-** Todos los ascensos, excluidos los casos previstos en el artículo siguiente, se realizarán entre los trabajadores de la plantilla de la Empresa que opten por la plaza, siempre que reunan las condiciones idóneas para su desempeño, demostradas a través de las pruebas de capacitación, que serán juzgadas por una comisión constituida en el seno de la Empresa y formada por dos representantes de la misma, dos representantes de los trabajadores y el Oficial de I+D de mayor antigüedad de la especialidad sobre la que verse el examen.

**Artículo 469.-** Tendrán acceso a las vacantes de Encargado o Jefe de Sección, los trabajadores que gozando de la confianza de la Empresa, ejerzan un oficio calificado y completen sus conocimientos teóricos previo examen de aptitud ante el Tribunal designado por la Empresa, ante el cual acrediten, cuando menos, los conocimientos prácticos de taller y tecnología necesarios para el desempeño de su cargo, quedan exceptuados de dicho examen los que se hallen en posesión de títulos de formación profesional, en cualquier grado.

**Artículo 470.-** Las Empresas vienen obligadas a dar la debida publicidad para conocimiento de todos los trabajadores de su plantilla, de la convocatoria de las vacantes que se produzcan en las diferentes categorías y la fecha de comienzo de las pruebas.

**Artículo 489.-** Capacidad disminuida: Las Empresas acoplarán al personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, antes de la jubilación, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. Tendrá preferencia el incapacitado para su labor habitual a causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional indemnizable sufrida al servicio de la empresa.

En orden a la colocación de trabajadores minusválidos tendrán las preferencias establecidas en su normativa específica y las empresas de más de 50 trabajadores fijos, habrán de reservarlas hasta un 5% de su plantilla.

En forma compatible con las disposiciones legales, las empresas proveerán las plazas de Porteros, Ordenanzas, Vigilantes, etc., con aquellos de sus trabajadores que por defecto físico, enfermedad o edad avanzada no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal y siempre que no tengan derecho a subsidio, pensión o medios propios para su sostenimiento.

El personal acoplado, percibirá el salario de acuerdo con la categoría que desempeñe.

**Artículo 492.-** Traslado de centro de trabajo o de maquinaria:

1. En caso de traslado autorizado por la Autoridad Laboral, previo expediente tramitado al efecto, de la maquinaria o centro de trabajo a otra localidad, la empresa, con seis meses de antelación como mínimo, vendrá obligada a dar aviso al personal, el cual tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a rescindir su contrato mediante la indemnización que se fije como si se tratara de despido autorizado por crisis laboral o económica, salvo acuerdo más favorable con la empresa. En el primer caso, el trabajador deberá ser ocupado en la nueva localidad, percibiendo la indemnización correspondiente a los gastos de traslado, personal y de los demás familiares que con él convivan, así como de los muebles y demás enseres domésticos.

2. En dicho aviso, el empresario ha de detallar por escrito los siguientes extremos: a) Lugar donde proyecta trasladar el centro de trabajo; b) Posibilidad o no de vivienda en la nueva localidad y condiciones de su alquiler o propiedad; c) Fijación del plazo de tres meses, como máximo, para contestación por el trabajador. El plazo de incorporación del trabajador al nuevo puesto de trabajo no será inferior al de treinta días.

3. En el supuesto de que el trabajador no acepte el traslado, la Empresa le abonará una indemnización como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas.

4. En el caso de que la Empresa no hiciera el traslado por causas justificadas, a juicio de la Autoridad Laboral competente y algún trabajador hubiera realizado gastos también justificadas con el fin, será éste indemnizado por los perjuicios ocasionados, comprobados y apreciados por la Autoridad Laboral.

5. El incumplimiento de las obligaciones y plazos señalados en los números anteriores, podrá ser sancionado por la Autoridad Laboral competente.

**Artículo 502.-** Se exceptúan del plazo de preaviso los casos de evidente y probada fuerza mayor o destrucción del centro de trabajo.

En caso de lanzamiento como consecuencia de resolución judicial o administrativa, el preaviso coincidirá con la fecha de la notificación firme; en caso de incumplimiento por parte de la empresa, los plazos establecidos en artículos anteriores, deberán cumplirse con el abono al trabajador de sus percepciones.

**Artículo 510.-** a) Personal fijo.- Es el que formando parte permanente de la plantilla mediante ingreso a través del aprendizaje o tras la superación del periodo de prueba, cubre las necesidades productivas normales a lo largo de todo el año.

b) Personal de temporada. 1.- Es el contratado por tiempo cierto, a fin de cubrir las necesidades, estacionales que puedan tener los centros de trabajo cuando éstas no sean cubiertas por el personal fijo, aún trabajando a rendimiento óptimo o realizando horas extraordinarias. 2.- A efectos de este Convenio el contrato de temporada no podrá superar el plazo de seis meses, y su duración vendrá determinada por cada Empresa antes de comenzar su vigencia, poniéndolo en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de personal. 3.- Para la determinación de la temporada serán tenidas en cuenta las circunstancias y características de la misma, período estacional, moda tendencias a corto y medio plazo, tamaño de las piezas en relación a sus pesos, flexibilidad de la empresa en el cambio de nuevas especialidades, enclave de la industria en la zona industrial, agrícola, etc... 4.- El personal de temporada no podrá exceder del 10% del apartado a). 5.- La renovación del contrato de temporada será obligatoria para la Empresa a petición del obrero con un límite del 75 % del personal contratado en la temporada anterior. 6.- Será opción del trabajador contratado por tres temporadas sucesivas el adquirir la calidad de fijo en la Empresa.

c) Personal interino.- Es el que sustituye al personal fijo por ausencia, enfermedad, etc., causando baja definitiva en la empresa al reincorporarse el personal fijo a quien sustituye.

d) Personal eventual.- Es el contratado para atender a necesidades productivas, trabajos nuevos o extraordinarios, superiores a los normales y cuyas necesidades no puedan cubrir ni el personal de temporada, ni tampoco el personal fijo en dichas condiciones. El contrato del obrero eventual será de un máximo de seis meses.

e) Los peones pasarán a la categoría de peón especialista a los seis meses de su contratación.

En lo no previsto en este artículo, en cuanto a forma o modalidades de contratación, se estará a la legislación vigente en cada momento.

**Artículo 522.-** Plazos de preaviso.

1.- El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá dar los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal directivo y técnico: Dos meses.
- b) Personal administrativo: Treinta días.
- c) Resto del personal: Quince días.

2.- El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará una sanción equivalente a los días de retraso de la comunicación, pudiéndose deducir esta sanción de los devengos que la empresa debe abonar al productor en concepto de finiquito.

#### CAPÍTULO IV

##### CONDICIONES ECONÓMICAS

**Artículo 530.-** Salario.- Las tablas de salarios para 1.992 con vigencia desde el día 1 de Enero, serán las que resulten de incrementar en un 7% las que eran de aplicación en 31.12.91.

Las tablas de salarios así calculadas están reseñadas en el Anexo nº.1 al presente convenio.

**Clausula de revisión.-** En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C) establecido por el I.N.E, registrará al 31 de Diciembre de 1.992 un incremento superior al 6% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C al 31 de Diciembre de 1.991, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos desde 19 de enero de 1.992, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.993, para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las mismas tablas salariales utilizadas para realizar los incrementos del presente año 1.992.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 1.993.

**Artículo 548.- Pago de atrasos.-** Se abonarán los atrasos salariales del presente Convenio dentro de los 25 días siguientes a la publicación del mismo en el Boletín Oficial del Estado, efectuándose por la empresa la cotización complementaria correspondiente a la Seguridad Social.

**Artículo 550.- Anticipos:** El pago de los salarios se hará puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenido o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

El trabajador y, con su autorización sus representantes legales tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuentas del trabajo ya realizado.

**Artículo 560.- Incentivos.-** Para aquellas Empresas racionalizadas o que durante la vigencia del presente convenio implanten cualquier sistema de racionalización del trabajo, la curva de incentivos vendrá definida para el rendimiento normal, por el salario del convenio.

El salario para actividad normal es la retribución correspondiente a rendimiento normal.

A efectos de retribución y mientras no se determine la actividad normal, ésta será la correspondiente a la que en cada momento se esté considerando como tal.

**Artículo 570.- Horas extraordinarias.-** Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria se abonará con un incremento de, al menos, un 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, sin discriminación personal alguna. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

No se tendrá en cuenta, a efectos de duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo del máximo de las extraordinarias autorizadas, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su indemnización de acuerdo con las disposiciones sobre horas extraordinarias.

**Artículo 580.- Participación en beneficios.-** Durante la vigencia del Convenio, la participación en beneficios se fija en el 9 por 100 del salario del convenio y gratificaciones extraordinarias incrementada con la antigüedad cuando corresponda. El abono de los beneficios se realizará mensualmente, salvo en el supuesto de acuerdo entre empresas y trabajadores, en cuyo caso se abonarán en la forma que determinen ambas partes.

**Artículo 590.- Pagas extraordinarias de Julio y Navidad.-** Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad consistirán cada una de ellas en el pago de una mensualidad de salario de convenio y antigüedad cuando corresponda.

El abono de la primera se efectuará durante la primera quincena del mes de Julio y la segunda, el día 22 de Diciembre.

**Artículo 600.- Vacaciones.-** Las vacaciones correspondientes al año 1.992 se establecen en 31 días naturales. De estos 31 días, 28 días naturales se efectuarán de forma ininterrumpida y otros tres días hábiles se disfrutarán de común acuerdo entre empresas y trabajadores o en su defecto en la semana de Navidad o la de Semana Santa.

El disfrute de los 28 días seguidos se iniciará en lunes, salvo que éste fuera festivo, en cuyo caso se empezará el siguiente día laborable, sin perjuicio de que por necesidades productivas de la Empresa se pueda adelantar o atrasar el disfrute en un tanto por ciento reducido de la plantilla, sin que este hecho pueda suponer una disminución de los días laborables de vacaciones.

En todo caso, la programación de las vacaciones se efectuará de mutuo acuerdo entre la Empresa y los Delegados de Personal o Comités de Empresa, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute.

Las vacaciones serán retribuidas con el salario correspondiente a la actividad normal, mas incentivos. El precio hora de los incentivos se obtendrá de promedio las pesetas obtenidas por este concepto y las horas efectivamente trabajadas durante las 13 últimas semanas.

**Artículo 610.- Antigüedad:** Con el fin de premiar la continuidad temporal en la prestación de servicios por cuenta de una empresa, se establece un premio de antigüedad, que se regula así.

1.- Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio en la empresa consistirán en nueve trienios del 3 por ciento sobre el salario de convenio que en cada momento rija para cada categoría profesional.

2.- El cómputo del mismo se iniciará para todo el personal a partir del primer día de ingreso en la empresa, con independencia de los cambios de categoría.

3.- En el cómputo de la antigüedad será contabilizado el período de aprendizaje. Este período se contabilizará tanto por los que en el momento actual lo estuvieran efectuando, como para aquellos que siendo profesionales de oficio, lo hubieran realizado con anterioridad en la empresa.

**Artículo 620.- Trabajo nocturno.-** Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario del convenio. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan los trabajadores a este respecto.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en período nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo.

**Artículo 630.- Desgaste de herramientas.-** Cuando por la índole de su trabajo o por costumbre tradicional el trabajador aporte herramientas de su propiedad, percibirá, en concepto de indemnización por desgaste de las mismas, las cantidades que el trabajador, previa justificación, haya abonado por tal concepto.

**Artículo 640.- Plus de Transporte:** Las empresas que tengan establecido su centro de trabajo a más de dos kilómetros del extrarradio de la población y no dispongan de medios propios de transporte para su personal, abonarán a cada trabajador con domicilio en el propio Municipio un Plus de 3,50 pesetas diarias por kilómetro.

**Artículo 650.- Dietas.-** Cuando por orden de la empresa venga obligado el trabajador a pernoctar o realizar gastos de manutención fuera de la empresa, le serán abonados por ésta previa justificación de los mismos, y correspondientes, salvo excepción también justificada, a los de un hotel de tres estrellas.

Los desplazamientos de ida y vuelta serán también por cuenta de la Empresa, en primera o segunda clase, a juicio de la misma.

#### CAPITULO V

#### JORNADA DE TRABAJO

**Artículo 660.- Jornada.-** Será de 40 horas semanales, de acuerdo con lo establecido en la ley 4/83 de 29 de junio.

En jornada continuada se realizará la jornada prevista en el art. 31 del Convenio Colectivo de 1.983, (B.O.E nº. 144 de 17 de Junio de 1.983), sin que a partir del día 1 de mayo de 1.988 se puedan plantear más de 8 horas de trabajo efectivo diario, salvo en lo previsto en el artículo 67. (ordenación anual)

Aún considerando como laboral el día del sábado, se acuerda que la jornada establecida en el presente convenio se efectúe de lunes a viernes.

En aquellas secciones en las que el correcto funcionamiento de la producción así lo permita, se recomienda a empresas y trabajadores que de mutuo acuerdo negocien la posibilidad de una jornada flexible o deslizante, con un margen diario de media hora.

**Artículo 66 Bis.- Jornada de libre disposición.-** Durante la vigencia del Convenio, las Empresas autorizarán y, en consecuencia, los trabajadores gozarán, sin necesidad de justificación y en la forma y condiciones que se dirán, de un día de ausencia retribuido y no recuperable. Este día se abonará de acuerdo con las tablas salariales del presente convenio.

Dicha ausencia se concederá previa solicitud del trabajador con quince 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.

El citado día de permiso será concedido en proporción a los días en que el trabajador permanezca de alta en la plantilla de la Empresa dentro del año natural, de tal forma que para disfrutar todas las horas de la jornada, será preciso estar en alta en la empresa durante todo el año natural. En aquellos casos de trabajadores cuyo contrato de trabajo, establezca una jornada anual de menor duración que la establecida en el convenio, el día de libre disposición será abonado proporcionalmente a la jornada de trabajo.

En cualquier caso el día de permiso se disfrutará dentro del año natural.

**Artículo 670.- Ordenación anual de la jornada.-** Las empresas por manifiestas razones productivas, con un preaviso de dos

semanas y respetando el número de horas convenidas, podrán trabajar hasta 35 horas a la semana y siete horas al día durante un máximo de 30 días laborales, excluidos los sábados, de forma continuada o en módulos quincenales, su recuperación se realizará de forma equivalente (45 horas a la semana y 9 horas al día) y con un recargo de un 30% sobre el salario hora, por cada una de las horas a recuperar.

La recuperación de las horas no trabajadas, se efectuará en el plazo máximo de un año a partir del inicio de cada período.

Al personal de contrato que al cesar en la prestación de sus servicios tuviese horas acumuladas a su favor por encima de las pactadas en el Convenio, se le abonarán como horas extraordinarias.

En el supuesto de bajas por incapacidad laboral transitoria acaecidas durante los periodos de variación de jornada, las compensaciones se efectuarán por días efectivamente trabajados y de presencia en la Empresa.

Esta adecuación de jornada se aplicará sobre la globalidad de la plantilla y de forma homogénea, ello no obstante se podrá excluir de esta ordenación, al personal administrativo, comercial y técnico. Se adjuntan las tablas del precio de la hora en el Anexo II del Convenio.

**Artículo 682.-** Quedan excluidos del régimen de jornada de este Convenio, el trabajo de los Porteros y Vigilantes con casa habitación en la empresa, siempre que no se les exija una vigilancia constante, en cuyo caso su jornada podrá ampliarse hasta doce horas diarias, con derecho a un descanso de cuatro horas, incluyéndose en el mismo el correspondiente a la comida, que disfrutará cada día de trabajo y dentro de las horas de su servicio, determinándose la forma de disfrute del mismo de acuerdo con la Empresa. Igualmente disfrutará de un descanso mínimo entre jornadas de doce horas.

**Artículo 692.-** En cuanto a los Porteros, Guardas, y Vigilantes no comprendidos en el artículo anterior que tengan encomendadas solamente funciones propias de su categoría profesional, se atenderán a lo dispuesto en las disposiciones generales.

**Artículo 702.-** En los casos de los técnicos, directivos, mandos intermedios y operarios cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, podrá prolongarse la jornada establecida en este Convenio el tiempo estrictamente preciso, sin perjuicio del pago de dicho tiempo con carácter extraordinario.

**Artículo 712.-** Horarios de trabajo: La determinación de los horarios de trabajo corresponde al empresario, el cual deberá establecerlos coordinando los de los respectivos servicios para el más eficaz rendimiento; siendo facultad privativa de la Empresa organizar los turnos y relevos y cambiar aquellos cuando lo crea necesario y conveniente. Ello no obstante cuando la implantación de nuevos horarios, o la modificación de los anteriores, suponga una modificación substancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Artículo 41 de la Ley 8/1.980 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 722.-** Los trabajadores podrán solicitar de la Autoridad Laboral correspondiente la implantación de la jornada continuada cuando así lo expresen por votación, como mínimo, el 60 por 100 de la plantilla de la Empresa, poniendo previamente en conocimiento de la misma que van a realizar esta gestión. La Empresa, podrá oponerse a esta solicitud de los trabajadores mediante informe razonado ante la Autoridad Laboral, quien, oyendo informe razonado de los trabajadores, resolverá lo pertinente.

#### **Artículo 732.-** Permisos:

Los trabajadores podrán faltar al trabajo con derecho a percibir la remuneración establecida para la actividad normal únicamente por alguno de los motivos y durante los periodos de tiempo siguientes:

19.- Durante dos días que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa, de enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

20.- Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

21.- Por boda de un hijo, un día; en caso de boda de un hermano tendrá derecho a un día de ausencia, pero sin percibo de remuneración.

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

23.- 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 la jornada normal 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.

24.- Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo el trabajador optar por una ampliación de hasta cinco días de esta licencia sin retribución.

**Artículo 742.-** Licencia por estudios.- a) Las Empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios, estarán obligadas a otorgar a los mismos las licencias necesarias para que puedan concurrir a exámenes en las convocatorias del correspondiente centro, pero previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula. Esto es aplicable para la obtención del permiso de conducir.

b) Cuando la correspondiente convocatoria a examen se refiera a la obtención del título profesional de la actividad realizada en la Empresa, dichos trabajadores tendrán derecho a la percepción de la retribución correspondiente del salario base y antigüedad, en su caso, durante el período de duración de la licencia.

c) Los permisos obtenidos por los trabajadores por estos conceptos no podrán ser descontados de las vacaciones anuales que les correspondan.

**Artículo 752.-** Servicio Militar.- Durante el período de prestación del Servicio Militar, obligatorio o voluntario o Servicio Social sustitutorio, los trabajadores tendrán reservado su puesto de trabajo, debiendo reincorporarse a la Empresa dentro de los dos meses siguientes a partir de la fecha de su licenciamiento, no pudiendo durante este período prestar servicios en Empresas de la misma actividad. En el permiso temporal tendrán derecho a prestar servicio en la empresa.

**Artículo 762.-** El personal que ocupe vacante por razón del servicio militar, pasará al reincorporarse el titular, a su antiguo puesto de trabajo si pertenecía a la empresa con carácter fijo, o causará baja si hubiere ingresado para cubrir aquella plaza, si bien durante los seis primeros meses siguientes conservará todos los derechos adquiridos, por si durante este período se produjesen vacantes, a las cuales tendrá derecho con preferencia a cualquier otro aspirante.

#### **Artículo 772.-** Excedencia voluntaria:

1.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2.- El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante todo el período de excedencia, regulada en este apartado, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el tiempo de su disfrute, sea computado a efectos de antigüedad.

### **CAPITULO**

#### **CONDICIONES SOCIALES**

**Artículo 782.-** Servicio Militar o Social sustitutorio.- Los trabajadores que presten el Servicio Militar o Social sustitutorio tendrán derecho al cobro de la paga extraordinaria de Navidad.

**Artículo 792.-** Premio de jubilación.- Los trabajadores que, con un mínimo de antigüedad de diez años de servicio en la Empresa, opten por la jubilación a los sesenta años hasta los sesenta y cinco, percibirán un premio de jubilación al cesar en la empresa por tal causa, de acuerdo con el siguiente baremo:

AÑO 1.992

A los sesenta años :	176.400,- ptas.
A los sesenta y un años :	139.700,- ptas.
A los sesenta y dos años :	67.500,- ptas.
A los sesenta y tres años :	59.500,- ptas.
A los sesenta y cuatro años :	50.400,- ptas.
A los sesenta y cinco años :	42.400,- ptas.

Transcurridos dos meses después de habere cumplido las edades anteriormente citadas sin ejercitar dicha opción, se perderá el derecho al premio pasando el premio inferior.

**Artículo 808.- Ropa de trabajo.-** La empresa entregará a cada productor un mono o prenda de trabajo al año, o dos caso de que se justifique la inutilización del primero.

**Artículo 810.- Póliza de Seguros.-** La Empresa en el año 1.992 abonará la suma de 1.525,- ptas anuales a cada trabajador de la misma, por la suscripción de pólizas de seguro individual que cubran el riesgo de muerte o invalidez permanente, debida a accidente de trabajo, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada, el justificar debidamente ante la Empresa, la formalización de la póliza.

Se faculta a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, para que colaboren en la suscripción de las pólizas antes indicadas, al objeto de que las mismas puedan ser colectivas.

**Artículo 810 Bis.- Accidentes de Trabajo.-** La empresas, abonarán a los trabajadores, que hayan sufrido un accidente de trabajo dentro de las instalaciones de sus centros de trabajo, el 100% de su salario, siempre que el accidentado requiera hospitalización de más de 15 días, y mientras dure el proceso de Incapacidad Laboral Transitoria.

#### CAPITULO VII

##### Premios, faltas y sanciones

**Artículo 820.- Premios.-** Motivación fundamental de los premios:

1. Se señalan como motivo de premios los actos heroicos o meritorios, el espíritu de servicio o de fidelidad y el afán de superación profesional

2. Se considerarán actos heroicos los que, con grave riesgo de su vida o integridad personal, realice el trabajador con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones, defender bienes de la Empresa u otros análogos.

3. Se estimarán meritorios aquellos cuya realización no exige grave exposición de vida o integridad, pero si una voluntad manifiestamente extraordinaria, superando deberes reglamentarios de evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

4. Consiste el espíritu de servicio en realizar este de manera no corriente y normal, sino con entrega total de las facultades del trabajador y con decidido propósito, manifestando en hechos concretos, de lograr su mayor perfección en favor de la Empresa, subordinando a ellos su comodidad e incluso su interés particular, sin que nada ni nadie se lo exija.

5. El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la empresa, sin que medie sanción por falta grave.

6. Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional aquellos productores que, además de cumplir con su trabajo de un modo satisfactorio, se sienten acuciados a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia para ser más útil en su trabajo para alcanzar categoría superior, y aquellos otros que tuviesen encomendadas funciones de responsabilidad, atendiendo por éstas aquellas de cuyo incumplimiento pudiera derivarse una gravación en la calificación de la falta cometida por ocasionar perjuicio.

**Artículo 830.- Escala de premios.-** Se establecerán los siguientes premios:

- recompensas en metálico.
- Aumento de vacaciones hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado, sin merma de sus emolumentos.
- Becas o viajes de perfeccionamiento o estudio.
- Diplomas honoríficos.
- Cancelación de notas desfavorables en el expediente personal.

##### Faltas y Sanciones

**Artículo 840.- Leves.-** Son faltas leves:

- Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
- Abandonar el puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo, sin permiso.
- Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
- La inobservancia de los Reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
- La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos.

7. La falta de limpieza personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la empresa.

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

**Artículo 850.- Graves.-** Son faltas graves:

- La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes.
- La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes, sin causa justificada.
- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que pueden afectar a la Seguridad Social y Medicina de Empresa.
- El incumplimiento de la normas generales, las de este Convenio, o las de la empresa en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
- La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
- La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo.
- El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
- Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.
- La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
- La embriaguez no habitual durante el trabajo.

**Artículo 860.- Muy graves.-** Son faltas muy graves:

- La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquellas hayan sido sancionadas.
  - La falta al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses, sin causa justificada.
  - Más de 12 faltas de puntualidad en un período de seis meses o de 25 en un período de un año.
  - La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o el 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.
  - El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en las primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, y documentos de la empresa.
  - La indisciplina o desobediencia a las ordenes de los mandos, así como también la inducción a la misma, cuando revista una especial gravedad.
  - La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal.
  - La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa, fingida en su curación.
  - La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
  - El abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la empresa.
  - La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento.
  - La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa, dentro o fuera de la jornada de trabajo.
  - Todas las consignadas como tales en el Art. 54 de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores, Consideradas como causas justas de despido.
  - Passar a prestar servicios a otra competidora, no estando autorizado, al 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 o a sus compañeros de trabajo.
  - El abuso de autoridad por parte de los jefes será considerado siempre como falta muy grave, y el que la sufra lo pondrá en conocimiento del Director de la empresa, en un plazo no superior a 15 días naturales, para que por aquel se instruya el oportuno expediente.
- El expediente deberá quedar concluido en un plazo de un mes a partir de la fecha de notificación a la parte interesada.

16. Las infracciones del presente convenio cometidas por las empresas, serán sancionadas por la Autoridad Laboral competente.

**Artículo 879.** - Sanciones: Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por falta leve:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Inhabilitación para el ascenso por un periodo hasta de un año.

Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

Inhabilitación para el ascenso por un periodo hasta de cinco años.

Despido.

**Artículo 880.** - La valoración de las faltas y de las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá siempre comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

En el supuesto de que la sanción se imponga a algún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, será preceptivo la apertura de expediente contradictorio cuando se trate de faltas graves o muy graves, supuesto en el que a parte del interesado deberá ser oído el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

**Artículo 890.** - Prescripción. - Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPITULO VII

### SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL

**Artículo 900.** - Las Industrias afectadas por esta Ordenanza Laboral cumplirán las disposiciones de carácter general sobre prevención de accidentes del trabajo e higiene y seguridad del mismo, y en particular, la ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de Marzo de 1.971.

**Artículo 910.** - 1. Los locales de trabajo, secaderos, almacenes, dispondrán de buena ventilación natural y de una ventilación artificial adecuada cuando sea preciso para lograr la eliminación de olores, polvos u otras emanaciones nocivas o desagradables, que deberán evitarse siempre que sea posible, realizando el trabajo con máquinas o aparatos cerrados o bajo campanas aspiradoras.

2. El pavimento de los locales de trabajo deberá formar un todo continuo, será liso e impermeable, contando con canalillos de evacuación, que recojan y den salidas a las aguas o líquidos vertidos en las diversas operaciones de la industria. Las paredes serán lisas y fácilmente lavables.

3. Diariamente se hará una limpieza a fondo de los locales recogiendo y evacuando, en debida forma, los residuos y desperdicios acumulados durante la jornada y efectuando un lavado final de los mismos con agua abundante, adicionada de desinfectantes y desodorantes. Queda rigurosamente prohibida la limpieza de locales mediante barrido en seco, para evitar la movilización de polvo que pudiera contener gérmenes patógenos.

**Artículo 920.** - 1. El almacenamiento de pieles, residuos o desperdicios susceptibles de putrefacción o contaminación, se hará en locales adecuados y con las máximas garantías de aislamiento respecto a los restantes locales de trabajo. Iguales normas se tendrán presentes respecto al almacenamiento de materias y productos químicos empleados en las diferentes operaciones de la industria que ofrezcan peligro de incendio o sean de naturaleza tóxica.

De todas estas materias y productos sólo se dispondrá en los locales de trabajo de las cantidades precisas para no interrumpir el curso de éste.

2. Las aguas residuales deberán ser depuradas, de acuerdo con lo que sobre el particular señalen las disposiciones de carácter sanitario.

3. En el transporte, manipulación y empleo de ácidos, sustancias caústicas y, en general, productos peligrosos o tóxicos, utilizados en la industria, deberán tenerse presentes las medidas adecuadas a la naturaleza y acción nociva o peligrosa de aquéllos, de conformidad con los preceptos específicos de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de marzo de 1.971.

4. Especialmente en la manipulación y transporte de las pieles y sus residuos y desperdicios, se extremarán las medidas protectoras, procurando, cuando sea posible, suprimir su contacto directo con la propia piel del trabajador.

**Artículo 930.** - 1. En todo lo referente a motores, transmisiones, máquinas y engranajes, se tendrá presente para su estricto cumplimiento cuanto sobre el particular señala la mencionada Ordenanza General.

2. Se protegerán adecuadamente las diferentes máquinas de la industria, a fin de evitar que las manos de los trabajadores al servicio de las mismas puedan ser alcanzadas o arrastradas por cilindros o rodillos, por las cuchillas o por engranajes u órganos animados de movimiento. A todas las máquinas que ofrezcan en grado máximo estos peligros se procurará dotar de dispositivos de parada instantánea al alcance del propio trabajador.

**Artículo 940.** - 1. Las pieles infectadas de carbunco deberán ser destruidas, y las sospechosas, sometidas a una cuidadosa desinfección que garantice su inocuidad.

2. Los trabajadores, una vez denunciado el hecho, y hasta tanto se resuelva sobre el particular, caso de existir duda, quedan relevados de manipular dichas pieles.

3. Todo caso de carbunco se comunicará obligatoriamente a la Inspección de Trabajo y a la Jefatura Provincial de Sanidad correspondiente.

**Artículo 950.** - 1. Las empresas, según la naturaleza del trabajo, deberán facilitar a sus trabajadores los elementos adecuados de protección personal, tales como cubrecabezas, guantes, polainas y mandiles de goma o cuero fuerte, botas de goma o zuecos de madera; gafas y mascarillas respiratorias y trajes de trabajo, corriendo también a su cargo la renovación, limpieza de lavabos y desinfecciones oportunas.

2. En cuanto, al tiempo fijado para las sucesivas renovaciones, se estará a la idea de que, salvo mala fe, éstas deberán efectuarse en todo caso, siempre que resulten ineficaces para el fin perseguido.

**Artículo 960.** - 1. El personal que tenga contacto con pieles, desperdicios o residuos de la industria deberá, al finalizar el trabajo, lavarse cuidadosamente la cara, el cuello y las manos o extremidades que se encontrasen descubiertas, con agua y jabón desinfectante, empleando cepillo para las uñas. El equipo completo de aseo, que facilitará y renovará la Empresa, será de uso exclusivo de cada trabajador. En determinados trabajos, marcadamente sucios o peligrosos, podrá hacerse obligatoria la ducha.

2. La práctica del aseo indicado será rigurosamente exigida antes de las comidas, las cuales queda prohibido se efectúen dentro de los propios locales de trabajo.

3. Los locales e instalaciones de lavabos, duchas, retretes y vestuarios cumplirán las condiciones fijadas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de marzo de 1.971.

**Artículo 970.** - 1. Es obligación de las Empresas cuidar de las posibles afecciones que puedan presentar los trabajadores como consecuencia de la industria, por la manipulación de pieles, desperdicios, residuos, productos químicos, etc., en ella empleados; especialmente de las de carácter cutáneo. Dicha obligación se cumplirá mediante la adecuada vigilancia y reconocimiento efectuados por el personal médico competente. Por otra parte, los trabajadores vienen obligados a denunciar la aparición o producción en su propia piel de cualquier rasguño, escoriación, herida, o pústula, singularmente en cuello, manos y brazos.

2. Todas las Empresas tendrán, en cada uno de sus centros de trabajo de cien o más trabajadores, un botiquín con dotación adecuada para efectuar las curas de urgencia, debiendo figurar al frente del mismo un Ayudante Técnico Sanitario.

3. Las empresas dispondrán de suero anticarbunco o, en su defecto, garantizarán la rápida aplicación del mismo a los trabajadores que lo precisen. Asimismo facilitarán a sus trabajadores la vacunación específica, de acuerdo con las pautas establecidas al efecto por las Autoridades Sanitarias.

**Artículo 982.-** En las empresas del sector que utilicen disolventes u otros productos que contengan benceno, se estará a lo dispuesto en la Orden de la Presidencia del Gobierno de 14 de Septiembre de 1.959 y en la Resolución conjunta de las Direcciones Generales de Trabajo y de Promoción Industrial y Tecnología, de 15 de febrero de 1.977, por las que se actualizan las instrucciones complementarias de desarrollo de la citada Orden.

**Artículo 992.-** Comité de Seguridad e Higiene y Salud Laboral.- En los centros de trabajo de más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene y de Salud Laboral que estará compuesto por tres representantes designados preferentemente del Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios en el caso de Empresas de más de 100 trabajadores, el jefe de mantenimiento y dos representantes de la Dirección de la Empresa en las que ocupen menos de 100 trabajadores, o uno si es superior a esa cifra.

Actuará como presidente un representante de la Dirección.

El Comité de Seguridad e Higiene y de Salud Laboral se reunirá a instancia de parte, como máximo una vez cada tres semanas, a excepción de los supuestos de fuerza mayor que lo hará cuando sea convocado.

En los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los Delegados de personal nombrarán entre la plantilla, al Vigilante de Seguridad, quién deberá cumplir las adecuadas condiciones.

Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene y de Salud Laboral, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo, que sea necesario para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismos de su prevención.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúen. Tendrán derecho a que estos resultados les sean facilitados. El Comité de Seguridad e Higiene y de Salud Laboral podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos de salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

El Comité de Seguridad e Higiene y de Salud Laboral conocerá la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de las Empresas, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y de todos aquellos aspectos relacionados con la protección de salud del trabajador.

La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardando el debido secreto profesional.

**Artículo 1002.-** Revisión médica.- Las Empresas afectadas por este Convenio se comprometen a efectuar a los trabajadores las revisiones médicas adecuadas a los riesgos específicos de las secciones en que trabajen, a través de las Mútuas Patronales.

**Artículo 1012.-** Productos químicos.- Las empresas deberán tener los productos químicos rotulados, a los efectos de que los trabajadores que los manipulen los puedan conocer, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 2.216 de 28 de octubre de 1.985 ( B.O.E. 27.11.85).

Asimismo, las empresas entregarán a los representantes de los trabajadores la relación de los productos químicos utilizados en la empresa, previa petición del Comité de Empresa o de los representantes de los trabajadores.

**Artículo 1022.-** Maternidad: Las Empresas, facilitarán a las trabajadoras embarazadas que así lo soliciten, siempre que sea posible, y previa petición de la interesada e informes facultativos, un puesto de trabajo compatible con su estado.

## CAPITULO IX

### DERECHOS SINDICALES

**Artículo 1032.-** Los trabajadores ejercitarán el derecho básico de participación en la Empresa, en los casos y en la forma que se establecen, a través de sus órganos de representación regulados en el presente capítulo.

Serán órganos de representación de los trabajadores en la Empresa o centro de trabajo, los Delegados de Personal de aquellas que tengan una plantilla inferior a 50 productores y superior a 10 trabajadores en su plantilla. En las Empresas o

centros de trabajo que cuenten entre seis y diez trabajadores, habrá un Delegado de personal.

Los representantes de los trabajadores (Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa) tendrán las funciones, atribuciones, facultades y garantías que les reconozca la legislación vigente en cada momento.

Dichos representantes serán informados por la empresa de las sanciones que impongan por faltas graves y muy graves, así como las que constituyan suspensiones de empleo y sueldo.

### Artículo 1042.- Acumulación de horas:

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:

La acumulación de horas se producirá entre los representantes de los trabajadores pertenecientes a una misma Central Sindical.

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.

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.

Solamente se podrá acumular hasta un 75% 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 quién se atribuya la acumulación.

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

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa hasta 100 trabajadores, dispondrán de un crédito de 16 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 de la Ley 8/1.980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 1052.-** Secciones Sindicales.- los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa o Centro de trabajo, de acuerdo con los Estatutos propios de su Sindicato, que servirán de cauces de comunicación, interlocución y, en su caso, negociación, de acuerdo con el contenido del título IV de la ley Orgánica de Libertad Sindical (11/1.985).

Las Empresas facilitarán un tablón de anuncios a fin de que las Secciones Sindicales puedan difundir aquellos avisos que interesen a sus afiliados y trabajadores en general.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con los Delegados de Personal, tendrán el derecho a la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica, y a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades. El derecho al disfrute del local se concederá en Empresas o Centros de Trabajo con más de 250 trabajadores.

En las Empresas o, en su caso, en los Centros de Trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representados a todos los efectos por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el centro de Trabajo.

A falta de acuerdos específicos al respecto, 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 al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

- 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 sólo Delegado Sindical.

Bien por acuerdo, o bien por la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de Delegados establecidos en la escala anterior y que se refieren a la plantilla de la Empresa o Centro de Trabajo.

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, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por Convenio Colectivo:

a) Acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, con la obligación de guardar sigilo profesional para las materias que legalmente proceda.

b) Asistencia con voz y sin voto a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene y salud laboral.

c) Ser cidos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Al margen del derecho de los afiliados a un Sindicato a la constitución de Secciones Sindicales, podrán, en todo caso, celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, así como recibir la información que les remita el Sindicato.

**Artículo 1069.- Excedencias y Licencias.-** El trabajador en excedencia por cargo sindical de relevancia provincial, regional, nacional o estatal, cuando cese el desempeño del cargo que la motivó, tendrá derecho a incorporarse a su puesto, transcurrido como máximo un mes de dicho cese.

Los trabajadores con cargos sindicales tendrán derecho a disfrutar de los permisos y licencias de acuerdo con la legislación vigente.

**Artículo 1072.- Horas de negociación de Convenio.-** Las horas invertidas en la negociación del Convenio por los miembros de la Comisión Negociadora de los trabajadores del mismo, no se computarán a los efectos del tope máximo de horas establecidas en el Artículo 104 del Convenio, en relación con el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, si dichos trabajadores ostentan el cargo de miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal; si no reunieran esta cualidad, las horas de negociación serán consideradas como ausencias justificadas para el cumplimiento de un deber de carácter público. En uno u otro caso, dichas horas se retribuirán como realmente trabajadas.

**Artículo 1089.- Cánón de negociación.-** Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación y seguimiento del Convenio, las empresas descontarán de la retribución de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, la cantidad equivalente al 1% del salario de cotización correspondiente a una mensualidad por cada trabajador, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberá ser ingresada a nombre de las organizaciones sindicales negociantes del presente convenio, y en la cuenta que ellos indiquen.

La citada cantidad se descontará únicamente a aquellos trabajadores que comuniquen a la empresa su expresa conformidad por escrito.

La cantidad resultante se distribuirá entre las organizaciones sindicales que han participado en la negociación del convenio en proporción al número de representantes en la mesa negociadora.

El cánón de negociación podrá descontarse desde la fecha de aplicación del convenio en las empresas y hasta 60 días después de la publicación del mismo B.O.E.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**PRIMERA.-** Corrección de erratas.- La Comisión Paritaria en su primera reunión procederá a compulsar el texto del Convenio publicado en el Boletín Oficial del Estado para la eventual corrección de erratas.

**SEGUNDA.-** Durante la vigencia del presente Convenio y por entender que se trata de una cláusula coyuntural limitada al 31.12.92 y ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales manteniendo así el criterio establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de mantener el objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este Acuerdo, consideran positivo señalar a empresas y trabajadores, la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

A los efectos de lo previsto en el art. 72 del Real Decreto 92/1.983 sobre cotización a la Seguridad Social, se entenderán por horas extraordinarias derivadas de fuerza mayor; las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas. Y por horas extraordinarias estructurales; las necesarias por pedidos imprevistos o períodos 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; se mantendrán siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

También en relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, el incumplimiento de este artículo será considerado falta grave a efectos de lo dispuesto en el artículo 57 del Estatuto.

**TERCERA.- Pluriempleo.-** Las partes firmantes de este Acuerdo estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra Empresa.

Por coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escritos, que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

**CUARTA.- Jubilación anticipada.-** Previo acuerdo individual entre el trabajador y la Empresa, se jubilará aquél a los 64 años, todo ello de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

**QUINTA.- Descuento de Cuotas Sindicales.-** El cobro de las cuotas sindicales mediante el descuento directo a la nómina del afiliado sindical, se realizará a solicitud del mismo o de su sindicato; en este caso el sindicato deberá aportar la conformidad previa de su afiliado.

Para realizar la operación de descuento deberá facilitar al empresario la información sobre la cuantía de la cuota y la cuenta bancaria o libreta de ahorros a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

El empresario remitirá copia de la transferencia a las señas del sindicato correspondiente, que se le habrán comunicado al realizar la solicitud.

**ANEXO Nº 1**

CATEGORIAS	SALARIOS 1991		SALARIOS 1992	
	Salario mes	Salario día	Salario mes	Salario día
<b>PERSONAL OBRERO</b>				
Oficial 1ª .....	2.735	-----	2.926	-----
Oficial 2ª .....	2.625	-----	2.809	-----
Peón especializado .....	2.570	-----	2.750	-----
Peón .....	2.526	-----	2.703	-----
Aprendiz tercer año .....	1.711	-----	1.831	-----
Aprendiz cuarto año .....	1.753	-----	1.876	-----
Personal Limpieza .....	2.515	-----	2.691	-----
<b>PERSONAL SUBALTERNO Y VARIOS</b>				
Almacenero .....	87.910	-----	94.064	-----
Vigilante .....	77.602	-----	83.034	-----
Ordenanza .....	75.738	-----	81.040	-----
Portero .....	77.602	-----	83.034	-----
Enfermero .....	75.738	-----	81.040	-----
<b>BOTONES Y RECADEROS</b>				
De 18 a 18 años .....	53.655	-----	57.411	-----
De 18 a 20 años .....	73.834	-----	79.002	-----
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
Jefe de sección .....	135.749	-----	145.251	-----
Jefe de compras .....	127.476	-----	136.399	-----
Viajante .....	105.952	-----	113.369	-----
Oficial 1ª .....	103.645	-----	109.830	-----
Oficial 2ª .....	99.332	-----	106.285	-----
Auxiliar mayor de 20 años .....	78.804	-----	84.320	-----
<b>AUXILIARES</b>				
De 18 a 20 años .....	72.843	-----	77.942	-----
De 16 a 18 años .....	66.220	-----	70.855	-----
Telefonista .....	78.153	-----	81.484	-----
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>				
<b>A) Titulados:</b>				
Químicos, Ingenieros y Licenciados .....	167.208	-----	178.913	-----
Ing. Técnicos, ATS y Graduados Sociales .....	137.405	-----	147.023	-----
<b>B) No Titulados:</b>				
Encargado General de Fabricación .....	167.208	-----	178.913	-----
Encargado o jefe de sección .....	99.132	-----	106.285	-----
Ayud. Encargado .....	92.709	-----	99.199	-----
Auxiliar Técnico .....	78.804	-----	84.320	-----

Las pegas extraordinarias de julio y Navidad para el personal de salario diario, consistirán en una mensualidad equivalente a 20'417 días.

## ANEXO Nº 2

CATEGORÍAS	PRECIO HORA
<b>PERSONAL OBRERO</b>	1.992
Oficial 1ª .....	207
Oficial 2ª .....	197
Peón especializado ..	194
Peón .....	190
Aprendiz tercer año ..	129
Aprendiz cuarto año ..	132
Personal Limpieza .....	190
<b>PERS. SUBALTERNO Y VARIOS</b>	
Almacenero .....	218
Vigilante .....	193
Ordenanza .....	188
Portero .....	193
Enfermero .....	189
<b>BOTONES Y RECADEROS</b>	
De 16 a 18 años .....	133
De 18 a 20 años .....	183
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>	
Jefe de sección .....	337
Jefe de compras, ventas y negociado ..	316
Viajante .....	262
Oficial 1ª .....	253
Oficial 2ª .....	246
Auxiliar mayor de 20 años .....	195
<b>AUXILIARES</b>	
De 18 a 20 años .....	181
De 16 a 18 años .....	163
Telefonista .....	190
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>	
<b>A) Titulados:</b>	
Químicos, Ingenieros y Licenciados .....	414
Ing. Técnicos, ATS y Graduados Sociales ..	339
<b>B) No Titulados:</b>	
Encargado General de Fabricación .....	414
Encargado o jefe de sección .....	246
Ayu. Encargado .....	228
Auxiliar Técnico .....	195

Dichas cantidades se incrementarán con el 9% de Beneficios más la Antigüedad cuando proceda.

## 21806 RESOLUCION de 8 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro de Convenios y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «G + J España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «G + J España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 30 de junio de 1992, de una parte, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de Empresa, en representación de la Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 83/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado 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, 8 de septiembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### III CONVENIO COLECTIVO DE «G + J ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA»

#### CAPITULO PRIMERO

##### Normas generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio regula las condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa «G + J España, Sociedad Anónima», cualquiera que sea su

Centro de trabajo y les sea de aplicación de acuerdo con su ámbito personal.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en «G + J España, Sociedad Anónima», cualquiera que fuese su modalidad de contratación laboral, a excepción del personal que realice funciones de Gerencia, Dirección de publicaciones o Departamentos y los Agentes comerciales no incluidos como relación laboral especial, al amparo de las normas legales vigentes.

Art. 3.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el día 1 de enero de 1992, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo que se exprese lo contrario en algunos de sus artículos, y finalizará el día 31 de diciembre de 1994, a excepción de las condiciones salariales (Salario Base, Plus Convenio, Plus Antigüedad y Retribución Complementaria), y subvención comidas que serán objeto de revisión anual.

Llegado su vencimiento, se entenderá prorrogado por iguales periodos de tiempo, salvo que por cualquiera de las partes se formulase su denuncia en los términos convenidos.

Art. 4.º *Denuncia*.—Cualquiera de las partes negociadoras, podrá pedir la revisión del presente Convenio, al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, con tan sólo notificarlo a la otra parte por escrito, con una antelación de dos meses a la fecha prevista para su finalización, y remitiendo copia a la Autoridad laboral a los efectos de constancia.

Art. 5.º *Compensación y absorción*.—Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio serán absorbidas y compensadas cuando, en su conjunto, sean superiores a las condiciones económicas que, con carácter anual, se fijasen en el orden normativo y convencional aplicable.

Art. 6.º *Derechos adquiridos*.—Las condiciones laborales establecidas con carácter individual con los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del presente Convenio no podrán ser modificadas, siempre que examinadas unas y otras, en su conjunto, resulten más beneficiosas las individuales.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad*.—En el supuesto de que por la Autoridad laboral no se aprobara alguna de las cláusulas del presente Convenio, la Comisión negociadora se reunirá para examinar si afecta fundamentalmente al Convenio, debiendo, en caso de que así fuera, negociar íntegramente un nuevo Convenio, dejando sin valor ni efecto alguno el presente. En otro caso se tendrán por no puestas las cláusulas no aprobadas.

Art. 8.º *Organización del trabajo*.—La organización del trabajo corresponde de forma exclusiva a la Empresa, quien la dirigirá y controlará de la forma que estime más conveniente, siempre con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y restantes normas laborales.

Art. 9.º *Clasificación profesional*.—La clasificación del personal en base a sus categorías profesionales se atenderá a las que a continuación se desarrollan, debiéndose tener en cuenta, ello no obstante, que las relaciones de categorías que se mencionan son meramente enunciativas y no suponen la obligación por parte de la Empresa, de tenerlas provistas todas ellas, si la necesidad y volumen no lo requieren.

La clasificación en una correcta categoría profesional de cada trabajador, se llevará a cabo en razón de las funciones que realice.

En todo caso, la clasificación del personal en base a su categoría laboral reconocida en contrato o comunicación interna de la Empresa, prevalecerá sobre cualquier denominación que por exigencia de imagen o mercado del sector se utilice.

Los trabajadores que estimen no encontrarse correctamente clasificados en la categoría laboral que ostenten, podrán reclamar el reconocimiento de la categoría que a su juicio les pudiera corresponder, mediante escrito debidamente fundamentado, dirigido a la Sección de Personal.

Una vez recibida la reclamación, la Sección de Personal, elevará a la Dirección General la reclamación planteada, quien resolverá sobre la misma de forma razonada, y en plazo no superior a treinta días, se la remitirá al trabajador reclamante.

El trabajador reclamante podrá comunicar al Comité de Empresa la interposición de la reclamación, acompañando una copia de la misma. Asimismo la Sección de Personal facilitará al Comité copia de la resolución enviada al trabajador para su conocimiento.

Grupo I. *Técnicos*: Es el personal que, poseyendo un título de grado correspondiente, ha sido contratado en virtud del mismo, realizando en la Empresa las funciones que demanda y las que la titularidad y experiencia de técnico les faculte de manera normal y regular.

I.1 *Técnico de grado superior*: Es el trabajador que poseyendo un Título Superior contratado por la Empresa en virtud de relación laboral, concertada en razón de la demanda empresarial y del título poseído por la persona, ejerce su cometido de manera normal y regular y no puede ser enclavado en cualquier categoría laboral de las existentes.

I.2 *Técnico de grado medio*: Es el trabajador que poseyendo un Título de Grado Medio contratado por la Empresa en virtud de relación laboral, concertada en razón de la demanda empresarial y del Título poseído por la persona, ejerce su cometido de manera normal y regular y no puede ser enclavado en cualquier categoría laboral de las existentes.