

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

22605 ORDEN de 9 de octubre de 1995 por la que se establece el régimen de equivalencias de los estudios del sistema educativo de Andorra con los correspondientes españoles de educación no universitaria.

El «Boletín Oficial del Estado» de 17 de febrero de 1988 publicó el Real Decreto 104/1988, de 29 de enero, sobre homologación y convalidación de títulos y estudios extranjeros de niveles no universitarios. Posteriormente, la Orden de 14 de marzo de 1988 («Boletín Oficial del Estado» del 17), dictada en desarrollo del citado Real Decreto, estableció criterios para su aplicación, y la Orden de 30 de marzo de 1988 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de abril) fijó el régimen de equivalencias con los sistemas educativos de distintos países.

El Convenio Hispano-Andorrano en materia educativa, firmado en Madrid el 11 de enero de 1993 («Boletín Oficial del Estado» de 18 de junio), refleja en su estipulación decimosexta la voluntad del Ministerio de Educación y Ciencia de establecer el correspondiente régimen de homologación y convalidación de títulos y estudios una vez implantado en el Principado de Andorra un sistema educativo propio y específico.

Por su parte, el Consell General, órgano legislativo del Principado de Andorra, ha aprobado la «Llei qualificada d'educació» de 3 de septiembre de 1993 y la «Llei d'Ordenament del sistema educatiu andorrà» de 9 de junio de 1994, en las que se define y delimita el sistema educativo andorrano.

En consecuencia, y habiéndose producido las condiciones necesarias para el establecimiento del correspondiente régimen de equivalencias, este Ministerio, previo informe del Consejo Escolar del Estado y en uso de la autorización conferida por la disposición final del Real Decreto 104/1988, de 29 de enero, ha dispuesto:

Artículo único.

1. La homologación y convalidación de títulos y estudios del sistema educativo del Principado de Andorra por los correspondientes españoles de educación no universitaria se registrarán por la tabla de equivalencias que se publica como anexo a la presente Orden.

2. Los alumnos procedentes del sistema educativo andorrano que deseen incorporarse a cualquiera de los cursos que integran en España la Educación Primaria o a alguno de los tres primeros de la Educación Secundaria Obligatoria no deberán realizar trámite alguno de convalidación de estudios. La incorporación de dichos alumnos al curso que corresponda se efectuará por el centro español en el que el interesado vaya a continuar sus estudios, de acuerdo con la edad exigida para cada curso y según la normativa general aplicable al respecto.

3. Las convalidaciones y homologaciones referentes a los estudios de Bachillerato y título de Bachiller se otorgarán con carácter genérico, sin especificación de modalidad. Los alumnos que deseen incorporarse a las enseñanzas de segundo de Bachillerato del sistema educativo español elegirán ante el centro respectivo la modalidad en la que desean continuar sus estudios. Los alumnos que deseen acceder a la Universidad elegirán ante la misma la modalidad por la que optan a efectos de la realización de las pruebas de acceso, sin que la supresión de dichas pruebas suponga modificación alguna en los términos de la homologación de carácter genérico previamente otorgada.

Disposición transitoria única.

En tanto no se establezcan tablas de equivalencias entre los estudios respectivos de Formación Profesional, se aplicará para la resolución de las solicitudes de homologación y convalidación de estas enseñanzas el

procedimiento y criterios establecidos en la Orden de 14 de marzo de 1988 («Boletín Oficial del Estado» del 17).

Disposición final primera.

Se autoriza a la Secretaría General Técnica del Departamento para dictar las instrucciones que resulten precisas para la aplicación de lo dispuesto en la presente Orden.

Disposición final segunda.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de octubre de 1995.

SAAVEDRA ACEVEDO

Ilmos. Sres. Subsecretario y Secretario general Técnico.

ANEXO

Tabla de equivalencias

Sistema educativo andorrano	Sistema educativo español LOGSE 1990
4.º de Segona Ensenyança i Títol de Graduat en Segona Ensenyança.	4.º de ESO y título de Graduado en Educación Secundaria.
1.º de Batxillerat.	1.º de Bachillerato.
2.º de Batxillerat i Títol de Batxiller.	2.º de Bachillerato y Título de Bachiller.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22606 RESOLUCION de 21 de septiembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería (años 1995-1996).

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería (años 1995-1996), código de Convenio número 9901465, que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 1995, de una parte por C. E. C., en representación de las empresas del sector y de otra por F. I. A-U. G. T. y F. I. T. E. Q. A.-CC. OO., en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 21 de septiembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICION DE PIELS PARA PELETERIA PARA 1995 Y 1996

CAPITULO I

Normas generales

SECCIÓN 1.ª AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. Ambito funcional.

El Convenio obliga a todas las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.

Artículo 3. Empresas de nueva instalación.

El Convenio obliga también a las empresas de nueva instalación que están incluidas en su ámbito.

Artículo 4. Obligación total.

Las empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo señalado en el artículo 5.º, sobre ámbito personal.

Artículo 5. Ambito personal.

Afecta a la totalidad de los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional, así como al personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas de aquéllas.

Quedan exceptuados los Consejeros a que se refiere el apartado c) del artículo 1.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN 2.ª VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, RESCISIÓN Y REVISIÓN

Artículo 6. 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 1995.

Artículo 7. Duración.

El presente Convenio finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 1996.

Artículo 8. 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.

SECCIÓN 3.ª COMPENSACIÓN, ABSORBIBILIDAD Y GARANTÍA «AD PERSONAM»

Artículo 9. 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 10. 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 por 100 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.
- Regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las empresas.
- Usos y costumbres de cada zona, localidad y empresa.

Artículo 11. 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 12. 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 éstos. 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 13. 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 14. 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.

Artículo 15. Cláusula de no aplicación del régimen salarial.

El incremento salarial pactado en el presente Convenio podrá no aplicarse en todo o en parte, únicamente en el caso de empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Sólo se considerará dañada esa estabilidad económica cuando la aplicación del incremento pueda causar daños irreparables en la economía de la empresa según las previsiones.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores y la Comisión Paritaria del Convenio, en el plazo máximo de treinta días desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», de no existir representantes de los trabajadores, la empresa formulará directamente la petición a la Comisión Paritaria, acompañando, en todo caso, la siguiente documentación:

- Memoria justificativa de la solicitud.
- Documentación que acredite la causa invocada entre la que necesariamente figurará la presentada por la empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, Registro Mercantil, etc.) referida a los dos últimos ejercicios.
- Propuesta salarial alternativa y posible pacto de recuperación.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de quince días que podrá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio para adquirir eficacia plena.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la empresa, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio que será la competente para resolver en definitiva y, en su caso, fijar las condiciones salariales alternativas.

Si la Comisión Paritaria no lograra un acuerdo se someterá la cuestión a arbitraje. El árbitro será designado por la Comisión Paritaria en el plazo de quince días a partir de la fecha de la resolución donde se constatare el desacuerdo.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa, ratificados por la Comisión Paritaria, los alcanzados por la Comisión Paritaria y los laudos arbitrales, serán irrecurribles y ejecutivos.

SECCIÓN 4.ª VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 16.

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

Comisión Paritaria

Artículo 17. *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 18. *Funciones de la Comisión Paritaria.*

Esta Comisión tendrá 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 clandestinidad 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 del Convenio.

Artículo 19. *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 otra 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 las 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 20.

Las funciones de la Comisión Paritaria no obstaculizarán el libre ejercicio de acciones ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas a las disposiciones legales vigentes, salvo lo previsto en el artículo 15.

Artículo 21. *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

Artículo 22.

1. El presente acuerdo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas de la industria del curtido.
2. Quedan al margen del presente acuerdo:

Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.

Aquellos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputaciones, Ayuntamientos u organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

Artículo 23. *Conflictos Colectivos.*

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente capítulo, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.
2. A los efectos del presente capítulo tendrán también carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Artículo 24.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos son:

- a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Mediación.
- b) Mediación.
- c) Arbitraje.

Artículo 25.

1. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.
2. El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Secretaría de la Comisión Paritaria.
3. La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Paritaria.
4. Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Paritaria solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto ofreciéndoles la mediación. En defecto de tal petición, cuando existan razones fundamentales para ello, la Comisión Paritaria podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.
5. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente a los efectos y en plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, cuando proceda.

Artículo 26.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.
2. El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

Nombre de árbitro o árbitros designados.
Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
Domicilio de las partes afectadas.
Fecha y firma de las partes.

3. Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión Paritaria y, a los efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.
4. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevara a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo 25 de este acuerdo.
5. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.
6. Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.
7. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.
8. La resolución arbitral será vinculante, inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.
9. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión Paritaria y a la autoridad laboral competente.
10. La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
11. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.
12. Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el artículo 25 de este acuerdo.

Artículo 27. *Comisión Paritaria.*

A los efectos de lo establecido en este capítulo, la Comisión Paritaria tendrá las atribuciones y competencias ya citadas y de forma primordial las siguientes:

- a) Aprobar un reglamento de funcionamiento.
- b) Establecer la lista de mediadores y árbitros.
- c) Fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.
- d) Difundir el contenido de lo aquí pactado entre los trabajadores y empresarios.
- e) Analizar los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes que se preparan por la Secretaría de la Comisión Paritaria.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

SECCIÓN 1.ª

Artículo 28.

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 período 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 período de adaptación, cuando éste 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 período de adaptación, cuando éste 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 período 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 período 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.

7. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambio de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

Artículo 29. *Movilidad funcional.*

En aras a una mayor competitividad del sector, atendiendo las necesidades que en cada momento tenga la empresa, las partes de este Convenio se reconocen una movilidad funcional amplia, sin perjuicio de las garantías legales y modificaciones legislativas.

Artículo 30.

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

Artículo 31.

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 32.

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 33.

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

Artículo 34.

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

Artículo 35.

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

Artículo 36.

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

Artículo 37.

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

Artículo 38.

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

Artículo 39.

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 40.

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 41.

La plantilla real está constituida por los trabajadores que en cada momento determinado formen parte de la empresa.

Artículo 42.

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

Artículo 43.

La iniciativa para la implantación de sistemas de organización o control de producción, así como de incentivación 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 44. *Procedimiento de implantación de sistemas de trabajo.*

Apartado 1.º En el establecimiento y revisiones de sistema de organización de trabajo, así como de sistema de incentivación 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 del 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.

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) En caso de disconformidad con la resolución de la Comisión Paritaria, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de que las partes de mutuo acuerdo puedan someterse al procedimiento arbitral establecido en el artículo 26 del presente Convenio.

Apartado 2.º 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 3.º En la revisión o implantación de nuevos sistemas de incentivación 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.

SECCIÓN 2.ª RENDIMIENTOS E INCENTIVOS

Artículo 45. *Rendimiento pactado.*

1. El rendimiento normal que se corresponde con la denominada actividad normal es el rendimiento mínimo exigible, y la empresa podrá determinar 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 por 100 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 disimulación 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 46. 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 el trabajador 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.

SECCIÓN 3.ª RÉGIMEN DE PERSONAL**Artículo 47.**

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 48.

La contratación de personal deberá efectuarse de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia.

Artículo 49. 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:

- a) Técnicos titulados: Seis meses.
- b) Personal administrativo: Treinta días.
- c) Personal de oficio: Quince días.
- d) Personal no cualificado: Catorce días.
- e) Otros trabajadores: Tres meses.

Artículo 50.

El período 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 51.

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

Artículo 52.

El período 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 53.

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 reúnan 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 primera de mayor antigüedad de la especialidad sobre la que vea el examen.

Artículo 54.

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 55.

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 56. 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 reservarles hasta un 5 por 100 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 57. Traslado de centro de trabajo o de maquinaria.

1. En caso de traslado de la maquinaria o centro de trabajo a otra localidad, la empresa, con seis meses de antelación como mínimo, vendrá obligada a dar aviso a los representantes de los trabajadores y al personal afectado, 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, y algún trabajador hubiera realizado gastos también justificados con el fin, será éste indemnizado por los perjuicios ocasionados comprobados y apreciados.

5. Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

Artículo 58.

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 59.

a) Personal fijo: Es el que formando parte permanente de la plantilla mediante ingreso a través del aprendizaje o tras la superación del período 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 por 100 del apartado a). 5. La renovación del contrato de temporada será obligatoria para la empresa a petición del obrero con un límite del 75 por 100 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 nueve meses, en un período de doce meses.

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

f) Aprendizaje: El contrato de aprendizaje se podrá iniciar hasta la edad máxima de veintidós años, se excluyen como trabajos de aprendizaje los propios de peón. En el nomenclátor se establecerán los oficios y actividades en los que se podrá aplicar el contrato de aprendizaje.

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 60. *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 detraer esta sanción de los devengos que la empresa debe abonar al productor en concepto de finiquito.

CAPITULO V

Condiciones económicas

Artículo 61. *Salario.*

Las tablas de salarios para 1995 con vigencia desde el día 1 de enero, serán las que resulten de incrementar en un 3,6 por 100 las que eran de aplicación en 31 de diciembre de 1994.

Las tablas de salarios así calculadas están reseñadas en el anexo número 1 del presente convenio.

El salario de los aprendices será el reseñado en el anexo número 1 para el 100 por 100 de la jornada.

Cláusula de revisión: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al 31 de diciembre de 1995 un incremento superior al 3,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1994, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1996. La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1996.

Las tablas de salarios para 1996, con vigencia desde el día 1 de enero, serán las que resulten de incrementar las de 1995 revisadas en su caso, con el IPC previsto por el Gobierno para este segundo año más un 0,3 por 100, a tal efecto la Comisión Paritaria del Convenio tan pronto se conozcan los datos, elaborará las tablas salariales para el año 1996, regularizándose al finalizar el año, de forma que los trabajadores perciban el incremento del IPC real de 1996 más un 0,3 por 100.

El 0,3 por 100 de incremento previsto para el año 1996 no se aplicará para efectuar el cálculo de la base de la antigüedad prevista en el punto 1 del artículo 70.

La revisión salarial correspondiente al año 1996 se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1997.

Artículo 62.

Se mantiene la misma estructura salarial del derogado Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario.

Artículo 63. *Pago de atrasos.*

Se abonarán los atrasos salariales del presente Convenio dentro de los veinticinco 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 64. *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 65. *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 está considerando como tal.

Artículo 66. *Horas extraordinarias.*

Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria se abonará con un incremento de, al menos, un 65 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, sin discriminación personal alguna. Ello no obstante el incremento del 65 por 100 podrá modificarse de común acuerdo entre empresa y representantes legales de los trabajadores, siendo nulos los pactos individuales sobre esta materia. 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 67. *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 68. *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 69. *Vacaciones.*

Las vacaciones se establecen en treinta y un días naturales. De estos treinta y un días, veintidós días naturales se efectuarán de forma ininterrumpida, los restantes, que sólo incluirán dos días festivos, se disfrutarán de común acuerdo entre empresas y trabajadores o en su defecto la semana de Navidad o la de Semana Santa. No obstante, las partes podrán pactar un período de disfrute ininterrumpido hasta veintiocho días naturales.

El disfrute de los veintidós 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 laborales 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.

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

Artículo 70. *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, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 61 para el año 1996.

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 71. *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 72. *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 73. *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 74. *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 VI

Jornada de trabajo

Artículo 75. *Jornada.*

Será de cuarenta horas semanales, de acuerdo con lo establecido en la Ley 4/1983, de 29 de junio.

En jornada continuada se realizará la jornada prevista en el artículo 31 del Convenio Colectivo de 1983 («Boletín Oficial del Estado» número 144, de 17 de junio de 1983), sin que a partir del día 1 de mayo de 1988 se puedan plantear más de ocho horas de trabajo efectivo diario, salvo en lo previsto en el artículo 77 (ordenación anual).

Aun 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 deslizando, con un margen diario de media hora.

Artículo 76. *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 77. *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 treinta y cinco horas a la semana y siete horas al día durante un máximo de sesenta y cinco días laborables, excluidos los sábados, de forma continuada o en módulos quincenales, su recuperación se realizará de forma equivalente (cuarenta y cinco horas a la semana y nueve horas al día) y con un recargo de un 30 por 100 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 períodos 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 sin perjuicio de otros pactos diferentes.

Todo ello sin perjuicio de las modificaciones legislativas posteriores.

Con total independencia de lo establecido en este artículo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores se podrá pactar de mutuo acuerdo en el calendario anual, una distribución irregular de la jornada de trabajo, hasta el máximo de nueve horas diarias, sin que la jornada anual pueda superar las mil ochocientas horas efectivas. Durante los meses de julio y agosto no se podrán efectuar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

El calendario laboral deberá pactarse antes del 31 de enero de cada año.

Artículo 78.

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 disfrutarán de un descanso mínimo entre jornadas de doce horas.

Artículo 79.

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 atenderá a lo dispuesto en las disposiciones generales.

Artículo 80.

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 81.

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 aquéllos cuando lo crea necesario y conveniente. Ello no obstante, cuando la implantación de nuevos horarios, o la modificación de los anteriores, suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 82.

Los trabajadores podrán solicitar de la empresa la implantación de la jornada continuada cuando así lo expresen por votación, como mínimo, el 60 por 100 de la plantilla. La empresa podrá acceder o no a esta solicitud de los trabajadores mediante informe razonado.

Artículo 83. *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 períodos de tiempo siguientes:

- 1.º 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.
- 2.º Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- 3.º 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.
- 4.º Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, debidamente justificado, de acuerdo con las disposiciones vigentes.
- 5.º 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.
- 6.º Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo el trabajador optar por una ampliación de hasta cinco días de esta licencia sin retribución.

Artículo 84. *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 85. *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 86.

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 87. *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 reintegro 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 VII

Condiciones sociales

Artículo 88. *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 89. *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 1995
	Pesetas
A los sesenta años	197.650
A los sesenta y un años	156.525
A los sesenta y dos años	75.630
A los sesenta y tres años	66.670
A los sesenta y cuatro años	56.475
A los sesenta y cinco años	47.510

	Año 1996
	Pesetas
A los sesenta años	205.200
A los sesenta y un años	162.475
A los sesenta y dos años	78.500
A los sesenta y tres años	69.200
A los sesenta y cuatro años	58.600
A los sesenta y cinco años	49.300

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

Artículo 90. *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 91. *Póliza de seguros.*

La empresa abonará la suma de 1.800 pesetas 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 92. *Accidentes de trabajo.*

Las empresas, abonarán a los trabajadores, que hayan sufrido un accidente de trabajo dentro de las instalaciones de sus centros de trabajo, el 100 por 100 de su salario, siempre que el accidentado requiera hospitalización de más de quince días, y mientras dure el proceso de incapacidad laboral transitoria.

CAPITULO VIII

Premios, faltas y sanciones

Artículo 93. *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 sí 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 éste de manera no corriente y normal, sino con entrega total de las facultades del trabajador y con decidido propósito, manifestado 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 agravación en la calificación de la falta cometida por ocasionar perjuicio.

Artículo 94. *Escala de premios.*

Se establecerán los siguientes premios:

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

Faltas y sanciones

Artículo 95. *Leves.*

Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.

3. Abandonar el puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo, sin permiso.

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

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

6. 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 96. *Graves.*

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes.
2. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes, sin causa justificada.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que pueden afectar a la Seguridad Social y medicina de empresa.
4. El incumplimiento de las 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.
5. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
6. La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo.
7. El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
8. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.
9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
10. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Artículo 97. *Muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.
2. La falta al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses, sin causa justificada.
3. Más de 12 faltas de puntualidad en un período de seis meses o de 25 en un período de un año.
4. 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.
5. 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.
6. La indisciplina o desobediencia a los órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma, cuando revista una especial gravedad.
7. La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal.
8. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa, fingida en su curación.
9. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
10. El abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la empresa.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento.
12. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa, dentro o fuera de la jornada de trabajo.
13. Todas las consignadas como tales en el artículo 54 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.
14. Pasar a prestar servicios a otra competidora, no estando autorizado, el revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, el ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directivos o a sus compañeros de trabajo.
15. 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 quince días naturales, para que por aquél 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 98. 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 período hasta de un año.

Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

Inhabilitación para el ascenso por un período hasta de cinco años. Despido.

Artículo 99.

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 aparte del interesado deberá ser oído el Comité de empresa o restantes Delegados de Personal.

Artículo 100. 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 IX

Seguridad e higiene y salud laboral

Artículo 101.

Las industrias afectadas por este Convenio cumplirán las disposiciones de carácter general sobre prevención de accidentes del trabajo e higiene y seguridad del mismo, y en particular, las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

Las partes firmantes del presente Convenio velarán por el cumplimiento de las normas sobre medio ambiente y salud laboral.

Artículo 102.

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 riguro-

samente prohibida la limpieza de locales mediante barrido en seco, para evitar la movilización de polvo que pudiera contener gérmenes patógenos.

Artículo 103.

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 presente 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 cáusticas 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 legislación vigente sobre la materia.

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 104.

1. En todo lo referente a motores, transmisiones, máquinas y engranajes, se tendrá presente para su estricto cumplimiento cuanto sobre el particular señalan las disposiciones legales vigentes.

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 105.

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 carbuncosis se comunicará obligatoriamente a la Inspección de Trabajo y a la Jefatura Provincial de Sanidad correspondiente.

Artículo 106.

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 107.

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 las disposiciones vigentes sobre esta materia.

Artículo 108.

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, etcétera, 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 anticarbuncoso 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 109.

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 1959 y en la Resolución conjunta de las Direcciones Generales de Trabajo y de Promoción Industrial y Tecnológica, de 15 de febrero de 1977, por las que se actualizan las instrucciones complementarias de desarrollo de la citada Orden.

Artículo 110. *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, quien 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 111. *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 trabajan, a través de las Mutuas Patronales.

Artículo 112. *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 2216/1985, de 28 de octubre («Boletín Oficial del Estado» de 27 de noviembre).

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 113. *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.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales.

Artículo 114.

Los trabajadores ejercerán 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 se impongan por faltas graves y muy graves, así como las que constituyan suspensiones de empleo y sueldo.

Artículo 115. *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 quince 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 por 100 del total de horas disponibles correspondiente a los representantes pertenecientes a una misma Central Sindical, sumándose las horas resultantes a las que tenga reconocidas el trabajador a quien se atribuya la acumulación.

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 dieciséis horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 116. *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 (11/1985).

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, uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores, dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores, tres.
- De 5.001 en adelante, cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos, estarán representadas por un solo 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 oídos 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 117. *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 118. *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 115 del Convenio, en relación con el artículo 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 119. *Canon 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 por 100 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 canon de negociación podrá descontarse desde la fecha de aplicación del convenio en las empresas y hasta sesenta días después de la publicación del mismo en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 120. *Formación continua.*

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Profesional Continua, suscrito por las confederaciones empresariales y sindicales, el 16 de diciembre de 1992 e inscrito y publicado como Convenio Colectivo el 25 de febrero de 1992 («Boletín Oficial del Estado» 10 de marzo de 1993).

A tal efecto se constituye la Comisión Paritaria sectorial de formación continua, que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones empresariales firmantes y cuatro representantes firmantes por la parte sindical, dos de UGT y dos de CC. OO.

Artículo 121.

Se constituye una Comisión Especial referida a las siguientes cuestiones:

- a) Nomenclátor de categorías profesionales. Durante la vigencia del presente convenio las partes se comprometen a introducir el nuevo nomenclátor que está en estudio, derogando el anterior, el cual, ello no obstante, mantendrá la vigencia hasta en tanto no quede finalizado y pactado el nuevo.
- b) Estudio de la antigüedad en el sector.

Esta Comisión se constituirá a partir del día 1 de julio de 1995 y estarán integradas en forma paritaria las partes firmantes de este Convenio, con un total de ocho miembros.

Disposición transitoria 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.

Disposición transitoria segunda.

Durante la vigencia del presente convenio y por entender que se trata de una cláusula coyuntural limitada al 31 de diciembre de 1996 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 artículo 7 del Real Decreto 92/1983 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.

Disposición transitoria 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 tra-

bajadores 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.

Disposición transitoria cuarta. Jubilación anticipada.

Previo acuerdo individual entre el trabajador y la empresa, se jubilará aquél a los sesenta y cuatro años, todo ello de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

Disposición transitoria 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.

Disposición transitoria sexta. Plus de equiparación al pacto de Cataluña.

A fin de equiparar los salarios del convenio estatal con los del Pacto de Cataluña se establece el denominado «Plus de equiparación». Dicho plus no tendrá repercusión en el premio de antigüedad, ni de los incentivos o primas, pero sí lo tendrá en las dos pagas extras, los beneficios y las vacaciones.

Con el fin de conseguir el menor coste posible en las empresas afectadas por el proceso de equiparación salarial del convenio Estatal al Pacto de Cataluña de 1992, serán absorbibles y compensables con el plus de equiparación las cantidades que vinieran abonando dichas empresas que no estén directamente relacionadas con la productividad hasta las retribuciones a actividad óptima, o que no tengan una contraprestación específica por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su denominación.

Los criterios a seguir, como ejemplo de absorciones y compensaciones, serán los siguientes:

1. Salarios base en cuantía superior a la establecida para cada categoría profesional en el convenio estatal.

2. Complementos personales, tales como porcentaje sobre antigüedades; gratificaciones o retribuciones voluntarias; pluses o complementos de responsabilidad; primas de permanencia o investigación; gasolina o distancia, y cualquier otro que no responda exactamente a su denominación y que superen los establecidos en el convenio estatal.

3. Complementos de puesto de trabajo, tales como plus de nocturnidad; plus o valoración de puesto de trabajo, plus extrasalarial y plus de garantía, aunque hubieran sido considerados no compensables ni absorbibles y en lo que superen a los establecidos en el convenio estatal.

4. Póliza y primas de seguro a favor de los trabajadores, así como premios de jubilación que tengan establecidos las empresas superiores al convenio estatal.

5. Cantidades o incentivos por producción o actividad cuando existan escritos o acuerdos que hagan constar su carácter de compensable y absorbible.

6. Complementos por calidad y/o cantidad de trabajo, tales como primas o incentivos, así como cualquier cantidad ligada a la productividad, podrán ser absorbibles y compensables en lo que superen a la retribución a actividad óptima.

7. El citado plus de equiparación será compensable y absorbible en cómputo global anual.

8. Finalizado el proceso de equiparación, desaparecerá el citado plus en 1 de enero de 1998, y se integrará en las tablas salariales del convenio.

9. Carecerán de este plus las siguientes categorías del convenio estatal, que no tienen correlación con el Pacto de Cataluña de 1992, tales como:

Personal obrero: Aprendiz de tercer y cuarto año.

Personal subalterno y varios: Ordenanzas y Enfermero.

Botones y Recaderos: De dieciséis a dieciocho y de dieciocho a veinte años.

Auxiliares: De dieciséis a dieciocho y de dieciocho a veinte años.

10. Las diferencias a equiparar para cada una de las categorías son las consignadas en el anexo 3.

11. Dichas diferencias se aplicarán en los siguientes porcentajes durante los años que se indican:

1993: 5 por 100.

1994: 10 por 100.

1995: 15 por 100.

1996: 20 por 100.

1997: 50 por 100.

Tratamiento similar a lo indicado anteriormente se deberá dar a las cantidades de la tabla número 2 del Pacto de Cataluña de 1992.

12. El presente acuerdo se refiere a las diferencias existentes como consecuencia del texto del Pacto de Cataluña del año 1992, sin que las partes se vean obligadas en absoluto por futuros pactos que pudieran firmarse por el sector en Cataluña.

13. Las posibles discrepancias respecto a los criterios de absorciones y compensaciones del plus de equiparación, necesariamente deberán ser tratadas antes de efectuar cualquier reclamación a otra instancia, en el seno de la Comisión Paritaria de este Convenio.

Disposición transitoria séptima.

Siendo la voluntad de las partes el llegar a una equiparación plena al Plus Móvil del Pacto de Cataluña en el plazo indicado en el apartado 11 de la disposición transitoria anterior, ambas representaciones aclaran y concretan que al 1 de enero de 1998 se habrá producido la total equiparación, por lo que a partir de esa fecha regirá una sola tabla salarial para todas las empresas y sus trabajadores afectados por el presente Convenio.

Disposición transitoria octava.

Los criterios de absorción y compensación establecidos en el llamado Pacto de Lorca, se mantendrán en los términos pactados en el mismo, así como su articulado.

ANEXO NUMERO 1

Categorías	Salario 1994	Salario 1995
	Salario día	Salario día
Personal obrero:		
Oficial Primera	3.189	3.304
Oficial Segunda	3.061	3.171
Peón especializado	2.998	3.106
Peón	2.946	3.052
Aprendiz dieciséis años	1.996	2.068
Aprendiz diecisiete años	2.045	2.119
Aprendiz dieciocho o más años	2.504	2.594
Personal Limpieza	2.933	3.039
	Salario mes	Salario mes
Personal subalterno y varios:		
Almacenero	102.520	106.211
Vigilante	90.499	93.757
Ordenanza	88.326	91.506
Portero	90.499	93.757
Enfermero	88.326	91.506
Botones y Recaderos:		
De dieciséis a dieciocho años	62.573	64.826
De dieciocho a veinte años	86.104	89.204
Personal administrativo:		
Jefe de Sección	158.310	164.009
Jefe de Compras, Ventas y Negociado	148.661	154.013
Vijante	123.560	128.008
Oficial Primera	119.704	124.013
Oficial Segunda	115.840	120.010
Auxiliar mayor de veinte años	91.900	95.208

Categorías	Salario 1994	Salario 1995
Auxiliares:		
De dieciocho a veinte años	84.949	88.007
De dieciséis a dieciocho años	77.225	80.005
Telefonista	88.809	92.006
Personal Técnico:		
A) Titulados:		
Químicos, Ingenieros y Licenciados	194.998	202.018
Ingenieros Técnicos, ATS y Graduados Sociales	160.240	166.009
B) No titulados:		
Encargado general de fabricación	194.998	202.018
Encargado o Jefe de sección	115.840	120.010
Ayudante Encargado	108.117	112.009
Auxiliar Técnico	91.900	95.208

Las pagas extraordinarias de julio y Navidad para el personal de salario diario, consistirán en una mensualidad equivalente a 30,417 días.

ANEXO NUMERO 2

Categorías	Pecio hora 1995
Personal obrero:	
Oficial Primera	233
Oficial Segunda	223
Peón especializado	220
Peón	215
Aprendiz de dieciséis a diecisiete años	145
Aprendiz de dieciocho años	149
Personal de Limpieza	215

Categorías	Pecio hora 1995
Personal Subalterno y Varios:	
Almacenero	247
Vigilante	219
Ordenanza	211
Portero	219
Enfermero	213
Botones y Recaderos:	
De dieciséis a dieciocho años	150
De dieciocho a veinte años	206
Personal Administrativo:	
Jefe de Sección	380
Jefe de Compras, Ventas y Negociado	357
Viajante	295
Oficial Primera	286
Oficial Segunda	278
Auxiliar mayor de veinte años	221
Auxiliares:	
De dieciocho a veinte años	204
De dieciséis a dieciocho años	184
Telefonista	215
Personal Técnico:	
A) Titulados:	
Químicos, Ingenieros y Licenciados	468
Ingenieros Técnicos, ATS y Graduados Sociales	383
B) No titulados:	
Encargado general de fabricación	468
Encargado o Jefe de sección	278
Ayudante Encargado	257
Auxiliar Técnico	221

ANEXO NUMERO 3

Cantidades a equiparar por año y categoría: «Plus de equiparación»

Categorías	Categoría equiparable	Convenio estatal 82		Diferencia con Pacto Cataluña mes/día - Pesetas	1993 5 por 100 - Pesetas	1994 10 por 100 total - Pesetas		1995 15 por 100 total - Pesetas		1996 20 por 100 total - Pesetas		1997 50 por 100 total - Pesetas	
		Salario mes - Pesetas	Salario día - Pesetas										
Personal obrero:													
Oficial primero	Sí	-	2.926	223	11	22	33	33	67	45	112	112	223
Oficial segundo	Sí	-	2.809	228	11	23	34	34	68	46	114	114	228
Peón especializado	Sí	-	2.750	211	11	21	32	32	63	42	106	106	211
Peón	Sí	-	2.708	193	10	19	29	29	58	39	97	97	193
Aprendiz tercer año	No	-	1.831	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Aprendiz cuarto año	No	-	1.876	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personal Limpieza	Sí	-	2.691	193	10	19	29	29	58	39	97	97	193
Personal subalterno y varios:													
Almacenero	Sí	94.064	-	6.888	344	689	1.033	1.033	2.066	1.738	3.444	3.444	6.888
Vigilante	Sí	83.034	-	6.859	343	686	1.029	1.029	2.058	1.372	3.430	3.430	6.859
Ordenanza	No	81.040	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Portero	Sí	83.034	-	6.859	343	686	1.029	1.029	2.058	1.372	3.430	3.430	6.859
Enfermero	No	81.040	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Botones y Recaderos:													
De dieciséis a dieciocho años	Sí	57.411	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De dieciocho a veinte años	Sí	79.002	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personal administrativo:													
Jefe de sección	Sí	145.251	-	3.617	181	362	543	543	1.085	723	1.809	1.809	3.617
Jefe de compras, ventas y negociado	Sí	136.399	-	11.602	580	1.160	1.740	1.740	3.481	2.320	5.801	5.801	11.602
Viajante	Sí	113.369	-	6.128	306	613	919	919	1.838	1.226	3.064	3.064	6.128
Oficial primero	Sí	109.830	-	6.536	327	654	980	980	1.961	1.307	3.268	3.268	6.536
Oficial segundo	Sí	106.285	-	6.484	324	648	973	973	1.945	1.297	3.242	3.242	6.484
Auxiliar mayor de veinte años	Sí	84.320	-	7.298	365	730	1.095	1.095	2.189	1.460	3.649	3.649	7.298
Auxiliares:													
De dieciocho a veinte años	No	77.942	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De dieciséis a dieciocho años	No	70.855	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Telefonista	Sí	81.484	-	11.252	563	1.125	1.688	1.688	3.376	2.250	5.626	5.626	11.252
Personal técnico:													
A) Titulados:													
Químicos, Ingenieros y Licenciados	Sí	178.013	-	2.014	101	201	302	302	604	403	1.007	1.007	2.014
Ingenieros técnicos, ATS y Graduados Sociales	Sí	147.023	-	7.266	363	727	1.090	1.090	2.180	1.453	3.633	3.633	7.266
B) No titulados:													
Encargado general de fabricación	Sí	173.913	-	2.014	101	201	302	302	604	403	1.007	1.007	2.014
Encargado de Jefe de sección	Sí	106.285	-	7.266	363	727	1.090	1.090	2.180	1.453	3.633	3.633	7.266
Ayudante de Encargado	Sí	99.199	-	4.794	240	479	719	719	1.438	959	2.397	2.397	4.794
Auxiliar técnico	Sí	84.320	-	15.813	791	1.581	2.372	2.372	4.744	3.163	7.907	7.907	15.813