

Entidad	Investigador/a principal	Título	Presupuesto concedido Pesetas
I. U. de Desarrollo y Cooperación Universidad del País Vasco	María Emilia Casas Baamonde Juana María Maganto Mateo	«Las mujeres trabajadoras y el derecho» «La corresponsabilidad entre padres/madres e hijos en el desempeño de las tareas domésticas: Hacia un programa en favor de la coeducación en la comunidad educativa»	16.000.000 10.000.000
I. Municipal de la Salud/I. U. Salud Pública de Cataluña	Antoni Plasencia i Taradach	«La medida de la salud de las mujeres en situación marginal en Barcelona»	3.500.000
Universidad de Valencia	Sonia Mattalia Alonso	«Discursos públicos-discursos privados: Estrategias de construcción del sujeto femenino»	4.500.000
Universidad «Pompeu Fabra»	Jaime García Villar	«La discriminación salarial de la mujer: Cómo detectar su existencia, criterios jurídicos que la definen y su consideración en la valoración de puestos de trabajo»	15.000.000
Universidad de Sevilla	Felicidad Loscertales Abril	«¿Cómo se ven las mujeres en TV? Análisis de los estereotipos que distorsionan la imagen social de las mismas en los informativos no diarios de TV y la propuesta de acción positiva para su eliminación»	5.000.000
Universidad de Oviedo	María Socorro Suárez Lafuente	«Procesos de afirmación y deconstrucción de los mitos sobre el cuerpo femenino: Continuidad y ruptura de los modelos patriarcales del mundo antiguo y contemporáneo»	3.000.000
Universidad de Valencia	María Luisa Moltó Carbonell	«El género y la organización del trabajo: La inserción de las mujeres en el mercado laboral»	7.500.000
Universidad de Valencia	Isabel Martínez Benlloch	«Género y desarrollo psico-social y trastornos de la imagen: Bases para una acción social y educativa»	6.000.000
Universidad de Valencia	Ana Sánchez Torres	«Técnicas de reproducción asistida y relaciones de género. Un estudio pluridisciplinar sobre la configuración social de estas tecnologías y sus efectos en la generación de la demanda»	5.000.000
Universidad de Valencia	María Nieves Campillo Iborra	«Ciudadanía, género y sujeto político: Evaluación de las políticas de igualdad de la mujer»	6.500.000
Universidad de Barcelona	Milagros Rivera Carretas	«Las actividades de creación y mantenimiento de la vida social y el género: Una perspectiva comparativa y transdisciplinar»	11.200.000
Universidad de Granada	Cándida Martínez López	«Las unidades de producción domésticas mediterráneas: Género, trabajo y espacio. El legado de la antigüedad»	3.000.000
Centre d'Estudis Demogràfics	Montserrat Solsona Pairó	«La transmisión académica y no académica del conocimiento demográfico y sus repercusiones en el debate sobre las políticas familiares. Un análisis desde la perspectiva de género»	5.500.000
Universidad de Zaragoza	María Pilar de Luis Carnicer	«El uso del tiempo y las nuevas formas de trabajo: Efectos en el desarrollo profesional de las mujeres»	1.450.000
Universidad de Zaragoza	Pilar Olave Rubio	«La fecundidad y el tiempo de desempleo en la mujer española. Reorganización de la jornada laboral. Un estudio no paramétrico»	3.450.000

La presente Resolución pone fin a la vía administrativa y contra ella podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 58 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ante el órgano competente de dicha jurisdicción, debiendo comunicarse previamente a este Instituto en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 110.3 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Madrid, 19 de diciembre de 1996.—La Directora general, Concepción Dancausa Treviño.

**2871** RESOLUCIÓN de 21 de enero de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Adidas España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Adidas España, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9007582), que fue suscrito

con fecha 31 de julio de 1996 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General 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 enero de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ADIDAS ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo y delegaciones que la empresa «Adidas España, Sociedad Anónima», tenga enclavados en el territorio nacional.

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este Convenio afectará a todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría profesional, que durante el período de vigencia presten sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo o delegaciones de la empresa «Adidas España, Sociedad Anónima».

De la regla general contenida en el párrafo anterior se exceptúan aquellas personas que voluntariamente se excluyan o se hayan excluido, total o parcialmente, exclusivamente en aquellos aspectos que se hayan acordado, del presente Convenio Colectivo. Si estas personas optasen por ser incluidas de nuevo deberán dirigir escrito al Departamento de Recursos Humanos, indicando su deseo de regirse por las condiciones de Convenio, siendo su inclusión automática a la recepción del citado escrito.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Este Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1996, y tendrá una vigencia de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1998.

El Convenio se entenderá prorrogado de año en año, por tácita reconducción, de no existir denuncia de cualquiera de las partes, por escrito dirigido a la otra parte, realizada como mínimo, con dos meses de antelación respecto de la fecha de terminación de su vigencia, indicando en el referido escrito los puntos concretos sobre los que versará la negociación.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

#### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

#### Artículo 5. *Garantías personales.*

La empresa se obliga a respetar las condiciones salariales que se tengan concedidas «ad personam».

#### Artículo 6. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, Convenio Colectivo, pacto de cualquier clase o condiciones individuales.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en alguno de los conceptos de este Convenio, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas.

#### Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La facultad de organización del trabajo corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes, de acuerdo con las potestades reconocidas por la legislación vigente.

#### Artículo 8. *Horas extraordinarias.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores se considerarán horas extraordinarias las realizadas fuera del horario habitual, las cuales se abonarán calculándose: Salario bruto anual/1.800, incrementando el resultado en un 75 por 100, salvo pacto en contrario entre las partes interesadas que contemple igual compensación en tiempo libre.

Podrán darse pactos que no cumplan las reglas anteriores, siempre y cuando se realicen de mutuo acuerdo entre los trabajadores y la empresa.

Los trabajadores podrán remitirse al Comité de Empresa para realizar dicha negociación.

#### Artículo 9. *Altas de personal.*

Las vacantes que se produzcan en las categorías incluidas en este Convenio se publicarán con detalle de sus características. A igualdad de circunstancias, el personal procedente del interior de la sociedad tendrá preferencia sobre el personal del exterior para cubrir las. En caso de igualdad de resultados y aptitudes de los trabajadores aspirantes se dará preferencia al de más antigüedad.

#### Artículo 10. *Comisión Paritaria.*

Para entender en cualquiera de las cuestiones que deriven de la interpretación o aplicación del presente Convenio, se establece la Comisión Paritaria, que estará formada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores.

A falta de unanimidad de la Comisión Paritaria, las partes remitirán el asunto a organismo competente y/o, en su caso, a la jurisdicción laboral, a fin de que, en su caso, se dicte resolución sobre los puntos sometidos a interpretación.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán, en principio, carácter vinculante, si bien no impedirán, en ningún caso, el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes.

#### Artículo 11. *Salarios.*

Tendrán la consideración de salario «Adidas España, Sociedad Anónima», el bruto anual pactado con la empresa (fijo+variable, o fijo) para cada persona, a cuenta de la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, formulando la empresa el variable, de acuerdo con los baremos que estime convenientes, estándose, en todo caso, a lo establecido en la legislación vigente.

#### Artículo 12. *Incremento salarial.*

##### 12.1 Incremento salarial.

Las retribuciones a percibir por el personal que resulta afectado por el presente Convenio hasta el 31 de diciembre de 1996 serán las que figuran en la tabla salarial que se adjunta como anexo I, incluidos domingos, vacaciones y festivos. Para 1997 y 1998 dicha tabla salarial se verá incrementada en el porcentaje que se señala en el párrafo siguiente:

El incremento salarial, aplicado a salarios brutos totales (salario base, incentivos, plus de transporte, prima), será para todo 1996 del 5 por 100. Para 1997 se aplicará el porcentaje que resulte de sumar la inflación prevista por el Gobierno<sup>1</sup> para 1997 más un punto (1), sobre los salarios brutos totales del año 1996. Para 1998 se aplicará el porcentaje que resulte de sumar la inflación prevista por el Gobierno para 1998 más un punto (1), sobre los salarios brutos totales del año 1997.

Los incrementos antes considerados no serán de aplicación, exclusivamente en la partida de prima de almacén, a las personas provenientes de fábrica que tengan una prima superior a la que tuviese reconocida el personal de almacén, compensándose y absorbiéndose los incrementos del presente Convenio y los de Convenios futuros hasta el momento que se igualen.

##### 12.2 Cláusula de revisión.

En cada uno de los años 1997 y 1998, y tan pronto se comunique oficialmente la cifra de IPC real de cada año, se revisarán los salarios brutos totales (salario base, incentivos, plus de transporte y prima) incrementándose éstos, si procede, en la diferencia entre el incremento anual aplicado en función del apartado 12.1 y el IPC real más un punto. Los incrementos correspondientes a 1997 y 1998, si proceden, se abonarán con efectos de 1 de enero, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente. Los importes resultantes de las revisiones salariales, si proceden, se abonarán en una sola paga, durante el primer trimestre del año siguiente.

<sup>1</sup> Cuando se habla de inflación prevista por el Gobierno, si ésta consistiese, tanto en 1997 como en 1998 en una banda, se tomará el punto medio de la misma.

**Artículo 13. Antigüedad.**

Consistirá en trienios al 3 por 100 del salario base del presente Convenio.

No percibirán antigüedad aquellas personas que la tienen absorbida en otros complementos salariales y que, como dato más significativo, no tienen la partida de beneficios como concepto salarial.

**Artículo 14. Participación en beneficios.**

La participación en beneficios será del 9 por 100, aplicable sobre los salarios base que se establecen en este Convenio incrementados con la antigüedad. Dicha participación se abonará mensualmente.

Seguirán sin percibir esta partida salarial aquellas personas que no la han tenido contemplada hasta la fecha, ya que la tienen compensada y absorbida por otras partidas salariales.

**Artículo 15. Plus de transporte.**

Se fija con carácter anual en 155.555 pesetas brutas para 1996, si bien su distribución se hará en catorce mensualidades, coincidiendo con los devengos mensuales y los de las gratificaciones extraordinarias. Para 1997 y 1998 se incrementará en el mismo porcentaje contemplado en el artículo 12 para el incremento salarial para dicho ejercicio. Dicho plus de transporte tiene carácter de suplido, y se reducirá proporcionalmente por falta de puntualidad al trabajo o inasistencia al mismo, sin justificación. Asimismo, también será proporcionalmente reducido de acuerdo al tipo de jornada que se realice, como en el supuesto de horarios reducidos.

En el supuesto de jornada continua, que no en el de reducida, se seguirá abonando la totalidad del plus de transporte.

**Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.**

Las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre consistirán en una mensualidad de treinta días, cada una de ellas, para todo el personal de la empresa, de salario real.

La gratificación extraordinaria de junio se abonará el día 15 de dicho mes, y la de diciembre el día 15 del mes. Las personas que vayan a disfrutar de vacaciones antes de la fecha prevista para el pago de la gratificación de junio, podrán solicitar un anticipo a cuenta de dicha gratificación.

El personal que no lleve un año de antigüedad al servicio de la empresa, percibirá la parte proporcional que le corresponda en función de los días trabajados. Estas gratificaciones no serán penalizadas en ningún caso, excepto en los casos de licencia sin sueldo.

**Artículo 17. Complemento incapacidad laboral transitoria.**

Las situaciones de incapacidad laboral transitoria, derivadas de enfermedad, accidente u operación quirúrgica serán completadas hasta cubrir el salario bruto, salvo ausencias demasiado repetidas, en cuyo caso se estudiará conjuntamente con el Comité de Empresa.

De no fijarse los ratios de absentismo que a continuación se mencionan el complemento será de sesenta días durante la vigencia del presente Convenio contados a partir de la fecha de la baja, si la empresa es notificada en los diez días siguientes a producirse la misma, caso contrario, desde la fecha de la notificación.

En un plazo de dos meses desde la firma del presente Convenio, de acuerdo con los datos que ya se poseen de años anteriores, se acordarán, entre los representantes de los trabajadores y la empresa, los ratios de absentismo para 1996 y años sucesivos, por encima de los cuales el complemento se reducirá a treinta días.

En dichas estadísticas no se considerarán los créditos horarios sindicales, ni excedencias, ni los períodos de baja por maternidad, ni las licencias sin sueldo; situaciones que no son objeto del complemento citado en los párrafos anteriores.

**Artículo 18. Jornada de trabajo.**

La jornada laboral anual será de 1.800 horas efectivas de trabajo tanto para 1996 como para 1997 y 1998.

Los párrafos siguientes hacen referencia a las jornadas y horarios que se pactan para el año 1996. Se acuerda iniciar conversaciones para fijar los de 1997 y 1998 en el último trimestre del año anterior.

Fiestas comunes a todos los centros en 1996:

1 de enero: Año Nuevo.

6 de enero: Epifanía del Señor.

4 de abril: Jueves Santo.

5 de abril: Viernes Santo.

23 de abril: San Jorge. Día de Aragón.

1 de mayo: Fiesta del Trabajo.

15 de agosto: Asunción de la Virgen.

12 de octubre: Nuestra Señora del Pilar.

1 de noviembre: Todos los Santos.

6 de diciembre: Día de la Constitución Española.

9 de diciembre: En sustitución de la festividad de la Inmaculada Concepción (domingo).

25 de diciembre: Natividad del Señor.

Fiestas locales para 1996:

Caspe:

8 de abril: Lunes de Pascua.

16 de agosto: Fiesta local.

Zaragoza:

29 de enero: San Valero.

5 de marzo: Cincomarzada.

Horario de trabajo para 1996:

Caspe:

Lunes a jueves de ocho a trece horas y de catorce treinta a dieciocho horas. Viernes de ocho a catorce horas.

Zaragoza:

Lunes a jueves: De ocho a trece treinta horas y de quince treinta a dieciocho cuarenta horas. Viernes de ocho a quince horas. Existe media hora diaria de flexibilidad durante todo el año, excepto en la jornada intensiva de verano, debiendo prolongar el horario de salida por la tarde en la misma diferencia que corresponda a la llegada.

Jornada intensiva (ocho a quince horas): Todos los viernes del año. El 22 y 30 de abril. Del 27 de mayo al 30 de agosto; Semana del Pilar (7, 8, 9, 10 y 11 de octubre). 31 de octubre. 23 y 30 de diciembre.

Jornada intensiva especial (ocho a catorce horas): El 24 y el 31 de diciembre.

Dependiendo de las necesidades de los departamentos se podrán intercambiar períodos de jornada intensiva por períodos de jornada normal, es decir, se podrá realizar jornada normal dentro del período de 27 de mayo al 30 de agosto, realizándose, con la misma duración, jornada intensiva en período de jornada normal para compensar el cambio.

En los distintos centros de trabajo podrán darse horarios distintos a los generales anteriormente indicados, siendo su origen bien el respeto a los ya existentes, bien pactos individuales con base legal, convencional o particular, siempre que no excedan del cómputo anual de horas de trabajo, o de la parte proporcional del mismo que pudiera corresponder, previa conformidad con el Comité de Empresa del centro que se trate cuando impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Dependiendo de los períodos disfrutados de vacaciones (jornada intensiva o jornada normal), podrán existir diferencias con la jornada laboral anual (1.800 horas).

Como regla general, se respetará el cómputo diario de nueve horas de trabajo, si bien, por necesidades de las distintas áreas de la empresa, podrán darse modificaciones sobre el mismo.

**Artículo 19. Vacaciones 1996.**

Los párrafos siguientes hacen referencia a las vacaciones que se pactan para el año 1996. Para 1997 y años posteriores se deberán volver a pactar los períodos de disfrute, así como los meses en los que podrán disfrutarse.

Todo el personal disfrutará de 31 días naturales de vacaciones anuales, abonadas con el salario real.

Para tiempo de prestación de servicios inferiores a un año, se reducirá proporcionalmente la duración de las vacaciones.

Caspe: Para el personal fijo de plantilla se establecen tres turnos de vacaciones: Del 15 al 28 de julio; del 29 de julio al 18 de agosto y del

12 de agosto al 1 de septiembre. El máximo de personal fijo por turno será de siete personas. El resto de las vacaciones deberá disfrutarse en los meses de mayo, junio, octubre, noviembre o diciembre, de acuerdo con el Jefe de Almacén. La regla para el disfrute será la no coincidencia, en los meses señalados, de más de siete personas fijas de plantilla, excluidos personal administrativo y encargados, teniendo en cuenta queden cubiertos los distintos servicios presentes en el almacén.

Zaragoza: Las vacaciones se disfrutarán, de forma general, tres semanas en jornada intensiva. Para el año 1997 y posteriores, se negociarán las vacaciones con el Comité de Empresa, partiendo de la base de las vacaciones establecidas para 1995 y teniendo en cuenta las de 1996. Los casos particulares que no se ciñan a la norma general (por necesidades particulares o de trabajo) deberán acordarse con el responsable del departamento, antes del 19 de abril. El disfrute de los días pendientes que faltan por señalar este año, deberán acordarse con el responsable del servicio.

En el centro de Zaragoza, durante la vigencia del presente Convenio, las vacaciones que queden pendientes de disfrute a 31 de diciembre del año de vigencia, podrán señalarse, de acuerdo con las necesidades de los distintos departamentos, hasta el 31 de enero del año siguiente:

Para ambos centros podrá acordarse con los interesados cambios de vacaciones, sobre las inicialmente pactadas, siempre de acuerdo con el responsable del servicio de que se trate y teniendo en cuenta éste quede adecuadamente cubierto y operativo.

#### Artículo 20. Ausencias retribuidas.

Los trabajadores del centro de Zaragoza continuarán disfrutando de un día consolidado de ausencia retribuida y no recuperable, de acuerdo con las reglas contenidas en el presente artículo. Independientemente, durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores de los centros de Zaragoza y Caspe gozarán, sin necesidad de justificación, de un día no consolidado de ausencia retribuida y no recuperable.

Dichas ausencias se concederán previa solicitud del trabajador con tres días de antelación, y de acuerdo con las necesidades del departamento. Se deberán disfrutar dentro del año natural y no podrán unirse a período vacacional, salvo pacto en contrario con el responsable del departamento que se trate.

El día de ausencia retribuida no consolidado para Caspe y Zaragoza quedará consolidado, siempre y cuando, a fecha de 31 de diciembre de 1998, la jornada laboral de «Adidas España, Sociedad Anónima» no se hubiese reducido por disposición legal o convencional vinculante en cuantía igual o superior al número de horas disfrutadas como ausencia retribuida concedida sin consolidación para el presente Convenio.

#### Artículo 21. Permisos recuperables.

Podrán existir acuerdos individuales, que no tendrán consideración de horas extraordinarias, en los que, por mutuo interés, se intercambie tiempo de trabajo por igual tiempo libre.

#### Artículo 22. Permisos y licencias.

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

1.º Matrimonio del empleado, por el tiempo de quince días naturales. Justificantes: Libro de familia o certificado del Juzgado.

2.º Matrimonio de padres, hijos o hermanos, tanto naturales como políticos, por el tiempo de un día natural. Justificantes: Certificado del Juzgado o invitación, siempre que se acredite el parentesco.

3.º Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos (tanto naturales como políticos) y cónyuge, por el tiempo de dos días naturales y de cuatro en los casos que implique un desplazamiento superior a 100 kilómetros. Justificantes: Esquela o documento en que se acredite el parentesco.

4.º Enfermedad grave de hijos, nietos, padres, abuelos, hermanos (tanto naturales como políticos) y cónyuge, por el tiempo de dos días naturales y de cuatro en los casos que implique un desplazamiento superior a 100 kilómetros. Justificantes: Certificado médico que acredite específicamente la gravedad o intervención quirúrgica con anestesia total.

5.º Alumbramiento de esposa-nacimiento de hijo, por el tiempo de dos días naturales y de cuatro en los casos que implique un desplazamiento superior a 100 kilómetros. Justificantes: Libro de familia o certificado del Juzgado. Justificante suficiente.

6.º Traslado de domicilio habitual, por el tiempo de un día laborable. Justificantes: Certificado del servicio de empadronamiento o cualquier otro documento acreditativo del cambio de domicilio.

7.º Deber inexcusable, de carácter público y personal, por el tiempo indispensable para el cumplimiento de dicho deber.

En los casos de procedimientos de carácter laboral se estará a lo previsto en el vigente artículo 101 de la Ley de Procedimiento Laboral: «Si la sentencia fuese condenatoria para el empresario, éste vendrá obligado a abonar al demandante que personalmente hubiese comparecido, el importe de los salarios correspondientes a los días en que se hubiesen celebrado los actos de conciliación y juicio ante el Juzgado o Tribunal y, en su caso, la conciliación previa ante el órgano correspondiente».

Observaciones: Asistencia a juicio como parte (demandante o demandado), no será retribuida. Se retribuirá la asistencia como testigo, Perito, etcétera. Justificante: La justificación se realizará mediante citación judicial.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

8.º Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. A los trabajadores con cargos sindicales se les concederá la licencia hasta el número de días previstos en las disposiciones legales vigentes en la materia, con derecho a la retribución que hubieran de percibir en caso de haber trabajado.

En los apartados 7.º y 8.º, caso de disponer de un variable en función de resultados u objetivos a obtener en el puesto de trabajo, se les retribuirá proporcionalmente al tiempo en que hayan contribuido efectivamente a los mismos. Justificantes: El que proceda en cada caso. Se exceptúan de la aplicación de este párrafo los créditos horarios sindicales de los representantes de los trabajadores, teniéndose en cuenta en cuanto a licencias o excedencias derivadas de su representación y exclusivamente en el tiempo de duración de las mismas.

9.º Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del puesto de 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. Justificante: Libro de familia al principio del disfrute del permiso, caso de ser el padre el que solicite el permiso.

10.º Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Justificante: El que proceda en cada caso.

11.º Exámenes para la obtención de un título académico, por el tiempo necesario. Esto es aplicable para la obtención del permiso de conducir. Justificantes: Certificado de asistencia a examen del centro docente donde tenga formalizada la matrícula. Observaciones: Serán sin retribución.

Cuando la correspondiente convocatoria a examen se refiera a la obtención del título de profesional de la actividad realizada en la empresa, dichos trabajadores tendrán derecho a retribución.

Perderán el derecho reconocido en el párrafo anterior quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas de que se encontraren matriculados. También producirá la privación de estos beneficios la no aprobación de una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

Los permisos que por estos conceptos utilicen los trabajadores, no podrán ser descontados de las vacaciones anuales que les correspondan.

**Artículo 23. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.**

Servicio militar o prestación social sustitutoria: Durante el período de prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, 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 permiso temporal, tendrán derecho a prestar servicio en la empresa.

Los trabajadores que presten servicio militar o prestación social sustitutoria tendrán derecho al cobro de la paga extraordinaria de Navidad, siempre que llevasen tres años al servicio de la empresa antes de su incorporación y hagan uso del derecho a trabajar durante los permisos que disfrutasen.

El personal que ocupe vacante por razón del servicio militar o prestación social sustitutoria, pasará, al reincorporarse el titular, a su antiguo puesto de trabajo si pertenecía a la empresa con carácter fijo, o causará baja si hubiera 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.

Alumbramiento: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

**Artículo 24. Excedencias.**

1.º La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.º 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.

3.º 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.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el presente apartado será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

4.º Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

6.º La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

**Artículo 25. Licencia sin sueldo.**

Se podrá disponer de permisos sin sueldo por un mínimo de siete días y un máximo de cuarenta y cinco días, debiendo indicar el motivo en la solicitud. Durante este período, el beneficiario quedará en alta de Seguridad Social en las condiciones normales. El trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. El plazo se podrá ampliar a sesenta días, sin considerarse los quince días de exceso a nivel de cómputo de antigüedad y sin estar dado de alta en Seguridad Social.

**Artículo 26. Prendas de trabajo.**

La empresa entregará a principios de año al personal de almacén un buzo o bata, adecuados al trabajo que realicen, y con duración de un año. Para el verano se les entregará al personal de Caspe camisetas ligeras. También se les facilitará anualmente dos pares de zapatillas.

Al personal destinado en el archivo de Zaragoza se les facilitará anualmente una bata. A la persona destinada en Zaragoza como Ordenanza-Chófer se le facilitarán dos buzos de trabajo.

**Artículo 27. Presupuesto social.**

Concepto	Pesetas
1.ª Ayuda estudios .....	1.577.349
2.ª Actos sociales .....	1.263.217
3.ª Partida de diciembre .....	1.344.944
4.ª Actos culturales y deportivos .....	993.935
5.ª Partida almacén Caspe .....	862.283
Total .....	6.041.728

El presupuesto social para 1997 y 1998 se incrementará en el mismo porcentaje que se incremente el salario para dicho ejercicio.

La partida 5.ª será aplicable todos los años. Afectará a todo el personal administrativo o de almacén del Centro de Distribución de Caspe, excepto las categorías de Jefe del Centro de Distribución y Encargados de Almacén. Se incluirá dentro de la paga extraordinaria de junio. Para tener derecho a la misma, habrá que tener un año de antigüedad en la empresa en la fecha de abono, considerando como tal la del último contrato en vigor. Las personas que no lleven un año de antigüedad percibirán la parte proporcional que les pudiese corresponder. Para años sucesivos, dicha partida será independiente del número de personas a las que pudiese afectar y se incrementará en el mismo porcentaje que se pacte en el Convenio.

**Artículo 28. Normas supletorias.**

En todo aquello que no se hubiese concertado en el presente Convenio y que afecte a las relaciones laborales y económicas, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial del Sector de Actividad, en el Estatuto de los Trabajadores, la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, y demás disposiciones legales vigentes. En el supuesto de que la mencionada Ordenanza fuese derogada y, mientras no sea sustituida por un cuerpo legal específico para el mismo sector de actividad, continuará vigente como uso y costumbre.

**Disposición transitoria primera.**

Mientras no se disponga de una tabla de equivalencias que permita cotizar a la Seguridad Social según la clasificación en grupos profesionales, éstos y las categorías que actualmente ostentan los trabajadores, coexistirán a los efectos de cotización a la Seguridad Social y aplicación de los incrementos pactados en este Convenio.

**Disposición transitoria segunda.**

Se acuerda, por la Comisión negociadora del Convenio, proceder al estudio del Acuerdo Nacional de Resolución Extrajudicial de Conflictos, con el fin de decidir una posible adhesión al mismo. Alcanzado el acuerdo, pasará a formar parte del texto del presente Convenio.

## ANEXO I

## Tablas salariales

## Salario base 1996

	Pesetas/mes	Pesetas/año
<b>Personal administrativo:</b>		
Ingenieros y Licenciados (1) .....	129.383	1.811.359
Peritos y Ayudantes titulados (2)(3) .....	122.379	1.713.305
Jefe de Sección (3) .....	122.379	1.713.305
Jefe de Negociado (3) .....	108.299	1.516.181
Oficial de primera (4) (5) .....	95.834	1.341.676
Oficial de segunda (5) .....	88.891	1.244.478
Auxiliar (7) .....	84.496	1.182.950
Aspirante 16-17 años (11) .....	52.100	729.405

	Pesetas/mes	Pesetas/año
<b>Personal técnico no titulado:</b>		
Encargado general de Fabricación (3) .....	122.379	1.713.305
Técnico de calzado (3)(4) .....	122.379	1.713.305
Ayudante no titulado (4) .....	105.063	1.470.881
Encargado de Sección (4) .....	105.063	1.470.881
<b>Personal obrero:</b>		
Oficial de primera (8) .....	94.171	1.318.400
Oficial de segunda (8) .....	89.814	1.257.401
Oficial de tercera (9) .....	86.395	1.209.532
Especialista (9) .....	86.395	1.209.532
Peón (10) .....	85.641	1.198.970
Aprendiz de 17 años (11) .....	52.706	737.881
Aprendiz de 16 años (11) .....	52.322	732.503

Las cantidades consideradas son brutas. Las cifras que figuran entre paréntesis son los grupos de cotización a la Seguridad Social en que estarán encuadradas las diferentes categorías.

## ANEXO II

## Calendario laboral Zaragoza 1996

Mes	Festivos en jornada laboral	Puente	Fin de semana	Jornada normal	Días jornada laboral	Jornada intensiva	Días jornada intensiva	Jornada intensiva	Días jornada intensiva	Total días
	Fecha	Fecha	Días	520		420		360		Total mes
Enero .....	1, 29		8	8.840	17	1.680	4			31
Febrero .....			8	8.840	17	1.680	4			29
Marzo .....	5		10	7.800	15	2.100	5			31
Abril .....	4, 5, 23		8	7.280	14	2.100	5			30
Mayo .....	1		8	6.760	13	3.780	9			31
Junio .....			10	0	0	8.400	20			30
Julio .....			8	0	0	9.660	23			31
Agosto .....	15		9	0	0	8.820	21			31
Septiembre .....			9	8.840	17	1.680	4			30
Octubre .....			8	7.280	14	3.780	9			31
Noviembre .....	1		9	8.320	16	1.680	4			30
Diciembre .....	6, 9, 25		9	6.240	12	2.100	5	720	2	31
<b>Totales .....</b>	<b>12</b>		<b>104</b>	<b>70.200</b>	<b>135</b>	<b>47.460</b>	<b>113</b>	<b>720</b>	<b>2</b>	<b>366</b>

Horario jornada normal: De ocho a trece treinta horas y de quince treinta a dieciocho cuarenta horas.

Horario jornada intensiva: De ocho a quince horas.

Horario jornada intensiva (especial): De ocho a catorce horas.

Se considera media hora de flexibilidad durante todo el año, excepto en la jornada intensiva de verano, debiendo prolongar el horario de salida en la misma diferencia que corresponda a la llegada.

Jornada intensiva:

Todos los viernes del año.

Del 27 de mayo de 1996 al 30 de agosto de 1996.

El 22 y 30 de abril y el 31 de octubre de 1996.

Semana del Pilar: 7, 8, 9, 10 y 11 de octubre de 1996.

El 23 y 30 de diciembre de 1996.

Jornada intensiva (especial): El 24 y 31 de diciembre de 1996.

Vacaciones: Calculadas tres semanas en jornada intensiva y una semana en jornada normal. Quedan tres días de vacaciones libres para fijar (laborables) jornada normal.

Minutos trabajados: 118.380.

Vacaciones dieciséis días \*420. Siete días \*520: -10.360.

108.020

1.800 h \*60 m 108.000

-20.

## 2872

RESOLUCIÓN de 21 de enero de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal.

Visto el texto del II Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal (código de Convenio número 9909525), que fue suscrito con fecha 30 de diciembre de 1996, de una parte por la Asociación Española de Empresas de Trabajo Temporal (GEESTA), la Unión de Empresa de Trabajo Temporal (UETT) y la Asociación Catalana de Empresas de Trabajo Temporal (ACETT), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones 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», sin perjuicio de que el presente Convenio pueda ser sustituido por un