

a) Excedencia voluntaria: Es la que se concede por un plazo superior a un año e inferior a cinco por motivos particulares del trabajador, y los requisitos de su concesión serán los siguientes:

Que el trabajador que la solicite tenga en la empresa una antigüedad mínima de un año.

No haber disfrutado de otra excedencia con anterioridad en el período de los cuatro últimos años anteriores a la solicitud.

El tiempo de la excedencia voluntaria, que será sin retribución alguna, no se computará a ningún efecto.

La excedencia voluntaria deberá ser solicitada por escrito y el plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días. La negativa podrá basarse en falta de los requisitos exigidos, falta de personal o cualquier causa que lo justifique.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente.

El excedente voluntario que no solicitara el reingreso treinta días antes del término del plazo señalado por la excedencia causará baja definitiva en la empresa.

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa. Si se produjera vacante de categoría inferior a la suya, puede optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca vacante en su propia categoría.

b) Excedencia forzosa.—La excedencia forzosa da derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Su duración será la del cargo que la determine.

c) Excedencia especial.—Se establece para los supuestos de enfermedad y prestación del Servicio Militar o Servicio Social sustitutorio, su duración será la de la prestación del Servicio Militar o Servicio Social sustitutorio obligatorio, o el voluntario para anticipar el cumplimiento de aquéllos, y en caso de enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria, por todo el tiempo que el trabajador no permanezca en situación de invalidez provisional.

El personal en situación de excedencia especial y forzosa no tendrá derecho a retribución, pero sí a la reserva de su puesto de trabajo, a que se le compute a los efectos de antigüedad todo el tiempo de duración de aquélla y al reingreso inmediato.

d) Excedencia por maternidad o adopción. Se regirá por las normas contenidas en el artículo 46.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Enfermedad.*

El personal incluido en el ámbito del presente Convenio tendrá derecho, a partir del primer día de la correspondiente baja en situaciones de incapacidad laboral transitoria, al 100 por 100 de su salario real durante el plazo máximo de nueve meses, y sin que pueda exceder de nueve meses al año, debiendo las empresas, a tal efecto, complementar sus prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 23. *Seguro de accidentes.*

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se obligan a formalizar un seguro de accidentes, complementario del oficial y obligatorio, que asegure el pago de la cantidad de 10.000.000 de pesetas en los siguientes casos:

Muerte por accidente.

Muerte por infarto de miocardio si se considera accidente laboral por el organismo competente de la Seguridad Social.

Invalidez permanente total para la profesión habitual por accidente.

Invalidez permanente parcial según baremo.

Artículo 24. *Jubilaciones.*

a) Premio de jubilación. El trabajador que se jubile a los sesenta y cinco años con veinte años o más de servicio a la misma empresa percibirá un premio de jubilación con el hecho causante, por importe de seis mensualidades de salario real.

b) Incentivo a la jubilación: Se establecen las siguientes cantidades con arreglo a la escala que se especifica, y siempre que la antigüedad del trabajador en la empresa sea de veinte años de servicios ininterrumpidos, como incentivo a la jubilación anticipada.

A los sesenta años: Doce mensualidades de su último salario.

A los sesenta y un años: Diez mensualidades de su último salario.

A los sesenta y dos años: Ocho mensualidades de su último salario.

A los sesenta y tres años: Siete mensualidades de su último salario.

A los sesenta y cuatro años: Cinco mensualidades de su último salario.

Artículo 25. *Servicio militar o Servicio Social sustitutorio.*

Durante el cumplimiento del Servicio Militar o Servicio Social sustitutorio obligatorio serán abonadas a los trabajadores las pagas extraordinarias que le correspondan durante dicho Servicio.

CAPÍTULO VIII

Anticipos

Artículo 26. *Anticipos del personal continuo.*

Todo el personal de plantilla que tenga más de dos años de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a solicitar, para caso de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario real. La amortización de los mismos no excederá del 10 por 100 del salario mensual.

CAPÍTULO IX

Disposiciones varias

Artículo 27. *Cláusulas sobre sucesión de empresas.*

Para los supuestos de sucesión en la titularidad de las empresas se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28.

Es criterio de interés entre ambas asociaciones que, en los casos de bajas voluntarias, despidos improcedentes o en caso de invalidez o fallecimiento, se posibilite al antiguo empleado o beneficiario del mismo un despacho auxiliar. Tal hecho se constituya como preferencia del trabajador o beneficiario en los supuestos enunciados.

Artículo 29. *Derechos adquiridos.*

De las condiciones más beneficiosas se respetarán, en todo caso, las «ad personam» y las colectivas existentes.

ANEXO

Tabla salarial

Categoría profesional	1997 — Pesetas
Jefe administrativo	143.303
Oficial de primera	127.888
Oficial de segunda	116.912
Auxiliar	109.899
Aspirante menor de dieciocho años	95.193
Ordenanza	109.899
Botones de dieciséis a dieciocho años	91.271

21021 RESOLUCIÓN de 17 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correos y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correos y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería (código de Convenio número 9901465), que fue suscrito con fecha 29 de julio de 1997, de una parte, por las asociaciones patronales Consejo

Español de Curtidores y FECUR, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales FIA-UGT y FTTEQA-CC. OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1996, 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, 17 de septiembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICIÓN DE PIELS PARA PELETERÍA PARA 1997, 1998 Y 1999

CAPÍTULO I

Normas generales

SECCIÓN 1.ª ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El Convenio obliga a todas las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curticción 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, sobre ámbito personal.

Artículo 5. *Ámbito 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 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 1997.

Artículo 7. *Duración.*

El presente Convenio finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 1999.

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. *Absorbibilidad.*

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:

- a) Memoria justificativa de la solicitud.
- b) 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.
- c) 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 constate 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.

CAPÍTULO 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, dos representantes del Consejo Español de Curtidores y dos representantes de la Asociación Española de Empresarios de Curtidos, 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

en 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, en 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.

CAPÍTULO 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 previstos 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 llevará 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.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

SECCIÓN 1.ª

Artículo 28.

La organización práctica del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde a la Dirección de la empresa, la cual 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 una persona media, 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 una persona media, 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 una persona media a tal actividad, incluido tiempo de recuperación.

Artículo 34.

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

Artículo 35.

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

Artículo 36.

Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que una persona 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 una persona en una determinada operación a actividad normal, sin incluir tiempo de recuperación.

Artículo 39.

Trabajo limitado es aquel en que la persona 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 de las personas 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 incre-

mentado 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 incentivos del trabajo, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones determinadas, o centros o lugares de trabajo, o a unidades homogéneas de trabajo.

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

Artículo 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 incentivos a tiempos medidos, será preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de acuerdo con lo que se establece a continuación:

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

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

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

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

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

c) En caso de conformidad o de silencio al respecto, al día siguiente entrará en vigor el sistema aprobado.

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 incentivos y durante el período de prueba, la empresa deberá garantizar a los trabajadores los incentivos que hubieran obtenido como media horaria en los noventa días anteriores de trabajo efectivo en jornada normal de trabajo.

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

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 ello 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 estuviere 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, etcétera), 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:

- Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos, en cada caso.
- Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- Cuando los rendimientos obtenidos por la persona excedan reiteradamente del 140 o sus equivalentes en otras escalas.
- 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 por 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:

- Personal técnico titulado: Seis meses.
- Personal administrativo: Treinta días.
- Personal de oficio y no cualificado: Treinta días.
- Otros trabajadores y trabajadoras: 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 verse el examen.

Artículo 54.

Tendrán acceso a las vacantes de Encargado/a 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 portería, conserjería, vigilancia, 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, la Dirección de la empresa 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, aun 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, 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 de la persona contratada, 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 para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años, que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas; no se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido; 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.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 61. *Salario.*

Las tablas de salarios para 1997, con vigencia desde el día 1 de enero, serán las que resulten de incrementar en un 2,95 por 100 las que eran de aplicación en 31 de diciembre de 1996.

Las tablas de salarios así calculadas están reseñadas en el anexo 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: A efectos de revisión, se parte de una previsión de inflación para el año 1997 del 2,2 por 100. 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 1997 cualquier variación en más o en menos con respecto al 2,2 por 100 previsto, 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 1998.

Salarios 1998: Las tablas de salarios para 1998, con vigencia desde el día 1 de enero, serán las que resulten de incrementar las de 1997, revisadas en su caso, con el IPC previsto por el Gobierno para este segundo año más un 0,95 por 100, a tal efecto la Comisión Paritaria del Convenio, tan pronto se conozcan los datos, elaborará las tablas salariales para el año 1998, regularizándose, en más o en menos, al finalizar el año, para así garantizar a los trabajadores y a las empresas del sector el IPC real más un 0,95 por 100 y a los solos efectos de realizar el cálculo de los salarios para 1999.

Salarios 1999: Las tablas de salarios para 1999, con vigencia desde el día 1 de enero, serán las que resulten de incrementar las de 1998, revisadas en su caso, con el IPC previsto por el Gobierno para este tercer año de vigencia más un 0,95 por 100, a tal efecto la Comisión Paritaria del Convenio, tan pronto se conozcan los datos, elaborará las tablas salariales para el año 1999, regularizándose, en más o en menos, al finalizar el año, para así garantizar a los trabajadores y a las empresas del sector el IPC real más un 0,95 por 100 y a los solos efectos de establecer las bases para la negociación del próximo Convenio.

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 ochenta 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, gratificaciones extraordinarias y complemento «ad personam» sustitutivo de 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.

Las 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.

A partir de la entrada en vigor del Convenio desaparece el concepto de antigüedad, estableciéndose la siguiente garantía para los derechos adquiridos:

Los trabajadores que con anterioridad al 1 de enero de 1997 estén en trámite de adquisición del correspondiente trienio, lo consolidarán en el momento en que lo alcancen, quedando a partir de esta fecha, y siempre que ésta sea superior al 30 de junio de 1998, como garantía «ad personam» la cantidad que correspondiera en ese momento como concepto de antigüedad.

Los trabajadores que a partir de 1 de enero de 1997 comencasen a devengar el derecho a un nuevo trienio y estuviesen ya vinculados a la empresa con anterioridad a la citada fecha, consolidarán como garantía «ad personam» la cantidad proporcional que les correspondiese en concepto de antigüedad a fecha 30 de junio de 1998.

Tanto en el primer caso como en el segundo, a partir de la fecha en que se consolida el nuevo concepto garantía «ad personam», ya no se generará derechos sobre nuevos trienios.

Dichas cantidades consolidadas como garantía «ad personam» en uno y otro supuesto se incrementarán en los sucesivos Convenios en los porcentajes que se incrementen los salarios de los mismos, estableciéndose que estas cantidades no son compensables ni absorbibles.

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 2 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 a los de un hotel de tres estrellas, salvo excepción también justificada.

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

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo

Artículo 75. *Jornada.*

La jornada en cómputo anual para 1997 será de mil ochocientos ocho horas efectivas de trabajo para 1998, de mil ochocientos tres horas, y para el año 1999; de mil setecientos noventa y ocho, salvaguardando las jornadas inferiores que pudieran existir en las empresas.

Aun considerando como laboral el día del sábado, se acuerda que la jornada habitual 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 una semana y respetando el número de horas convenidas, podrán, por un período máximo de trece semanas, o de sesenta y cinco horas, modificar el calendario laboral, realizando más o menos horas con un máximo de nueve horas diarias se podrá rebasar este límite de nueve horas diarias, hasta un máximo de diez, si se acuerda con los representantes de los trabajadores. Cuando se amplíe la jornada, en aplicación de este artículo, ésta se efectuará, con el recargo previsto en el anexo 2, por cada una de las horas que excedan de las ocho diarias.

La jornada flexible no podrá ser de aplicación al personal que tenga limitada su presencia en la empresa, por razones de seguridad en el lugar de trabajo, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia.

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.

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

Esta flexibilidad podrá aplicarse al conjunto de la empresa o por secciones, garantizándose en todo caso que para ningún trabajador podrán superarse los límites de flexibilidad arriba indicados.

Artículo 78.

Quedan excluidos del régimen de jornada de este Convenio, el trabajo de portería y vigilancia 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 dis-

frutarán 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 las personas que realicen la tarea de portería, guardia y vigilancia 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 del personal técnico, directivo, mandos intermedios y trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, podrá prolongarse la jornada establecida en este Convenio el tiempo estrictamente necesario, sin perjuicio del pago de dicho tiempo con carácter extraordinario.

Artículo 81.

Horarios de trabajo: La determinación de los horarios de trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, la 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 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 reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

3. Excedencia para el cuidado de hijas e hijos: 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.

CAPÍTULO 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. *Jubilación.*

Con efectos a partir del día 1 de enero de 1998, se establece la jubilación forzosa a partir de los sesenta y cinco años, siempre que tengan cubierto el período de carencia suficiente para causar derecho al 100 por 100 de la pensión 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:

	Pesetas
A los sesenta años	217.510
A los sesenta y un años	172.220
A los sesenta y dos años	83.210
A los sesenta y tres años	73.350
A los sesenta y cuatro años	62.120
A los sesenta y cinco años	52.260

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 1.910 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 cinco días, y mientras dure el proceso de incapacidad laboral transitoria.

CAPÍTULO 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 aquéllos 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, entendiéndose por éstas aquéllas 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:

- Recompensas en metálico.
- 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 las 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 la jefatura de la empresa, o el acoso sexual, sea quien sea el que lo practique, será considerado como falta muy grave. El que la sufra lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores, en un plazo no superior a quince días naturales, para que por parte de la Dirección se instruya el oportuno expediente contradictorio.

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.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 101.

Las industrias afectadas por este Convenio cumplirán las disposiciones de carácter general sobre prevención de accidentes de 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 rigurosamente 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 100 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 legislación vigente sobre la materia.

Artículo 110. *Delegados de prevención y Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

En las empresas del sector se constituirán Comités de Seguridad y Salud Laboral y se nombrarán Delegados de prevención, con la composición y funciones establecidas en los artículos 35, 36, 37, 38 y 39 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

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 trabajen, 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 o Delegados de prevención, en su caso, la relación de los productos químicos utilizados en la empresa, previa petición de los representantes de los trabajadores o de los Delegados de prevención.

Artículo 113. *Maternidad.*

Las empresas facilitarán a las trabajadoras embarazadas que así lo soliciten, y previa petición de la interesada e informes facultativos, un puesto de trabajo compatible con su estado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 114. *Medio ambiente.*

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas y trabajadores actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupación de la sociedad.

A estos efectos, el conjunto del sector del curtido debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las Administraciones competentes.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 115.

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 10 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 116. *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 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 117. *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.

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

Artículo 119. *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 116 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 120. *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 121. *Formación continua.*

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Profesional Continua suscrito por las confederaciones empresariales y sindicales.

A tal efecto se constituye la Comisión Paritaria sectorial de formación continua, que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones empresariales, dos del Consejo Español de Curtidores (CEC) y dos de la Asociación Española de Empresarios del Curtido (FECUR) firmantes, y cuatro representantes firmantes por la parte sindical, dos de la Unión General de Trabajadores (UGT) y dos de Comisiones Obreras (CC. OO.).

Artículo 122.

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) De adaptación del texto del Convenio a las disposiciones que desarrollen el acuerdo para la estabilidad en el empleo y la negociación colectiva.

Esta Comisión se constituirá a partir del día 1 de septiembre de 1997 y estará integrada en forma paritaria por 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 1999 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 imprevisos 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 trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Por coadyuvar al 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 ter-

minación 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 1

Categorías	Salario 1996 - Pesetas	Salario 1997 - Pesetas
Salario día		
Personal obrero:		
Oficial de primera	3.456	3.558
Oficial de segunda	3.317	3.415
Peón especializado	3.249	3.345
Peón	3.192	3.286
Aprendiz dieciséis años	2.163	2.227
Aprendiz diecisiete años	2.216	2.284
Aprendiz dieciocho o más años	2.714	2.794
Personal limpieza	3.178	3.272
Salario mes		
Personal subalterno y varios:		
Almacenero	111.098	114.375
Vigilante	98.071	100.964
Ordenanza	95.716	98.540
Portero	98.071	100.964
Enfermero	95.716	98.540
Botones y Recaderos:		
De dieciséis a dieciocho años	67.809	69.809
De dieciocho a veinte años	93.308	96.061
Personal administrativo:		
Jefe de sección	171.556	176.617
Jefe de compras, ventas y negociado	161.100	165.852
Viajante	133.899	137.849
Oficial de primera	129.720	133.547
Oficial de segunda	125.533	129.236
Auxiliar mayor de veinte años	99.589	102.527

Categorías	Salario 1996 - Pesetas	Salario 1997 - Pesetas
Auxiliares:		
De dieciocho a veinte años	92.057	94.773
De dieciséis a dieciocho años	83.687	86.156
Telefonista	96.240	99.079
Personal técnico:		
A) Titulados:		
Químicos, Ingenieros y Licenciados	211.314	217.548
Ingenieros Técnicos, ATS y Graduados Sociales	173.648	178.771
B) No titulados:		
Encargado general de fabricación	211.314	217.548
Encargado o Jefe de sección	125.533	129.236
Ayudante de Encargado	117.163	120.619
Auxiliar técnico	99.589	102.527

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

ANEXO 2

Categorías	Precio hora 1997 - Pesetas
Personal obrero:	
Oficial de primera	125
Oficial de segunda	119
Peón especializado	118
Peón	115
Aprendiz de dieciséis a diecisiete años	78
Aprendiz de dieciocho años	80
Personal de limpieza	63
Personal subalterno y varios:	
Almacenero	132
Vigilante	117
Ordenanza	113
Portero	117
Enfermero	114
Botones y Recaderos:	
De dieciséis a dieciocho años	80
De dieciocho a veinte años	110
Personal administrativo:	
Jefe de sección	203
Jefe de compras, ventas y negociado	191
Viajante	158
Oficial de primera	153
Oficial de segunda	149
Auxiliar mayor de veinte años	118
Auxiliares:	
De dieciocho a veinte años	109
De dieciséis a dieciocho años	98
Telefonista	115
Personal técnico:	
A) Titulados:	
Químicos, Ingenieros y Licenciados	260
Ingenieros Técnicos, ATS y Graduados Sociales	205
B) No titulados:	
Encargado general de fabricación	260
Encargado o Jefe de sección	149
Ayudante de Encargado	138
Auxiliar técnico	118

Cantidades a equiparar por año y categoría: Plus de equiparación

Categorías	Categoría equiparable	Convenio estatal 1992		Diferencia Conv. P.C. 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 de primera	Si	-	2.926	223	11	22	33	33	67	45	112	112	223
Oficial de segunda	Si	-	2.809	228	11	23	34	34	68	46	114	114	218
Peón especializado	Si	-	2.750	211	11	21	32	32	63	42	106	106	211
Poón	Si	-	2.703	193	10	19	29	29	58	39	97	97	193
Aprendiz de tercer año	No	-	1.831	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Aprendiz de cuarto año	No	-	1.876	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personal de limpieza	Si	-	2.691	193	10	19	29	29	58	39	97	97	193
Personal subalterno y varios:													
Almacenero (magatzemerl)	Si	94.064	-	6.888	344	689	1.033	1.033	2.066	1.378	3.444	3.444	6.888
Vigilante (vigilant)	Si	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 (porters)	Si	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	Si	57.411	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De dieciocho a veinte años	Si	79.002	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personal administrativo:													
Jefe de sección (cap de secció)	Si	145.251	-	3.617	181	362	543	543	1.085	723	1.809	1.809	3.617
Jefe de compras, ventas y negociado (cap de compres i vendes)	Si	136.399	-	11.602	580	1.160	1.740	1.740	3.481	2.320	5.801	5.801	11.602
Viajante (viajant)	Si	113.369	-	6.128	306	613	919	919	1.838	1.226	3.064	3.064	6.128
Oficial de primera	Si	109.830	-	6.536	327	654	980	980	1.961	1.307	3.268	3.268	6.536
Oficial de segunda	Si	106.285	-	6.484	324	648	973	973	1.945	1.297	3.242	3.242	6.484
Auxiliar mayor de veinte años (Aux. administratiu major de 18 a)	Si	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	Si	81.484	-	11.252	563	1.125	1.688	1.688	3.376	2.260	5.626	5.626	11.252
Personal técnico:													
A) Titulados:													
Químicos, Ingenieros y Licenciados (Enginyers)	Si	178.013	-	2.014	101	201	302	302	604	403	1.007	1.007	2.014
Ingenieros Técnicos, ATS y Graduados Sociales (Enginyers tecnic.)	Si	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 (encarregat general de fabricació)	Si	173.913	-	2.014	101	201	302	302	604	403	1.007	1.007	2.014
Encargado Jefe de sección (cap sector)	Si	106.285	-	7.266	363	727	1.090	1.090	2.180	1.453	3.633	3.633	7.266
Ayudante de Encargado (Ajutant d'encarregat)	Si	99.199	-	4.794	240	479	719	719	1.438	959	2.397	2.397	4.794
Auxiliar técnico (Adj. tecnic)	Si	84.320	-	15.813	791	1.581	2.372	2.372	4.744	3.163	7.907	7.907	15.813