

Artículo 27. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 28. *Graduación de faltas.*

A los solos efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquéllas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos.

Faltas leves: Tres meses.

Faltas graves: Seis meses.

Faltas muy graves: Un año.

## CAPITULO X

## Formación del personal

Artículo 29. *Formación del personal.*

La empresa dedicará el 1 por 100 de la masa salarial a la formación de los trabajadores.

## CAPITULO XI

## Derechos sindicales

Artículo 30. *De los representantes de los trabajadores.*

Se entenderán por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de personal, que tendrán las facultades de derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Los representantes de los trabajadores podrán celebrar reuniones dentro de los límites que la normativa legal establece, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin que en ningún caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir la prestación del trabajo.

## CAPITULO XII

## Seguridad e higiene

Artículo 31. *Seguridad e higiene.*

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la normativa legal vigente.

Cuando el personal contratado preste sus servicios en una empresa usuaria, ésta es la responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social, a que se refiere el artículo 93 del Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante la vigencia del contrato de puesta a disposición y que traigan su causa la falta de medidas de seguridad e higiene.

La empresa usuaria es la responsable de informar previo al inicio de la actividad sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo así como de las medidas de protección y prevención contra los mismos.

## Disposición transitoria primera.

Para todo el personal que en la actualidad tiene reconocido el concepto salarial personal de antigüedad, el mismo pasará a formar parte de su complemento salarial individual. En su consecuencia, el concepto de antigüedad para el futuro queda suprimido y se incluirá en función del trabajo desarrollado, siendo remunerado según él.

## Disposición transitoria segunda.

En cuanto todo lo no dispuesto en este Convenio Colectivo se estará a lo que disponga la normativa vigente y la Ley 14/94, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

## ANEXO

Tabla salarial para el período de 1 de julio de 1994  
a 30 de junio de 1995

(16,5 pagas)

	Pesetas
Grupo 1 .....	965.388
Grupo 2 .....	1.005.388
Grupo 3 .....	1.154.654
Grupo 4 .....	1.268.095
Grupo 5 .....	1.441.709
Grupo 6 .....	1.648.110
Grupo 7 .....	1.708.196
Grupo 8 .....	1.964.425
Personal contratado de dieciséis años .....	714.203
Personal contratado de diecisiete años .....	733.067

**19788** RESOLUCION de 9 de agosto de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Piel para Peletería para 1994.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Piel para Peletería para 1994 (código de Convenio número 9901465), que fue suscrito con fecha 29 de junio de 1994, de una parte, por los Sindicatos FIA-UGT y FITEQA-CC.OO., en representación de los trabajadores, y de otra, por el Consejo Español de Curtidores (CEC) y la Federación Española de Empresarios de Curtidores (FECUR) en representación de las empresas del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General 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, 9 de agosto de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICION DE PIELS PARA PELETERIA PARA 1994**

## CAPITULO I

## Normas generales

## SECCIÓN 1.ª AMBITO 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 Curtición de Piel para Peletería.

Artículo 3. *Empresas de nueva instalación.*

El Convenio obliga también a las empresas de nueva instalación que estén 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. *Ambito personal.***

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

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

**SECCIÓN 2.ª VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, RESCISIÓN Y REVISIÓN****Artículo 6. *Vigencia.***

El presente Convenio entrará en vigor el día que se publique en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, surtirá plenos efectos a partir de 1 de enero de 1994.

**Artículo 7. *Duración.***

El presente Convenio finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 1994, a excepción de los artículos del 22 al 36; del 41 al 52; 58, 60, 64, 66, 67 y 68; del 72 al 81, y del 87 al 103, todos inclusive, incorporados de la Ordenanza al texto del presente Convenio, cuya vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 1995.

**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:

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

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

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

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

**CAPITULO II****Comisión Paritaria****Artículo 17. *Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Mediación.***

Para la interpretación, vigilancia y mediación del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria, de la que será Presidente la persona que elijan ambas representaciones de entre sus miembros.

Esta Comisión está compuesta por:

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

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

Esta Comisión tendrá como funciones específicas las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cualesquiera otras que en su caso determinen las disposiciones vigentes en materia de Convenios Colectivos y disposiciones concordantes, y otras que en el futuro se promulguen.
- d) Esta Comisión Paritaria velará por el cumplimiento del procedimiento correcto en la implantación de los sistemas de trabajo.
- e) Vigilancia y control del trabajo clandestino y a domicilio: Se denunciará a la Comisión Paritaria el trabajo clandestino tanto el llevado a cabo de las empresas como a domicilio. Dentro de las funciones específicas de esta Comisión se incluye el que se defina sobre la realidad de las situaciones de clandestinidad y del incumplimiento de la normativa legal vigente para el trabajo a domicilio.
- f) Cualesquiera otras actividades que tiendan a la mayor práctica de la aplicación de 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 aquélla, exponiendo en escrito razonado, al objeto de que se incluya en el orden del día de la próxima reunión el tema que interesa.
  2. La Comisión se reunirá obligatoriamente el último miércoles de cada mes.
  3. La Comisión se reunirá en el lugar y local que a tal efecto se indique y habilite.
  4. Para constituirse válidamente la Comisión, deberán estar presentes, como mínimo, tres miembros de la representación social y otros tres de la empresarial.
  5. Reunida la Comisión Paritaria el día y lugar señalados 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 en las disposiciones legales vigentes, salvo lo previsto en el artículo 16.

#### Artículo 21. *Garantía de los miembros de la Comisión.*

A los trabajadores miembros de la Comisión Paritaria se les computarán las horas invertidas en reuniones de la misma como si fueran realmente trabajadas.

### CAPITULO III

#### Organización del trabajo

##### SECCIÓN 1.ª

#### Artículo 22.

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

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

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

1. La exigencia de la actividad normal y, consecuentemente, del 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 operativos, procesos de fabricación, cambio de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

#### Artículo 23. *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 24.

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

#### Artículo 25.

La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

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

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

#### Artículo 26.

Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un operario medio, sin perjuicio de su vida profesional.

Corresponde en los anteriores sistemas de medición con los índices 80, 100 y 133.

## Artículo 27.

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

## Artículo 28.

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

## Artículo 29.

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

## Artículo 30.

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

## Artículo 31.

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

## Artículo 32.

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

## Artículo 33.

Trabajo libre es aquel en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operativo. A efectos de remuneración, los tiempos de espera del trabajador, debido a cualquiera de las anteriores limitaciones, serán abonados como si se trabajase a la actividad normal.

## Artículo 34.

En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo, es el tiempo máquina incrementado a la cantidad de trabajo a máquina parada realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias de máquinas o equipos.

## Artículo 35.

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

## Artículo 36.

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

## Artículo 37.

La iniciativa para la implantación de sistemas de organización o control de producción, así como de incentivación del trabajo, corresponde a la empresa y podrá referirse en 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 38. *Procedimiento de implantación de sistemas de trabajo.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) La implantación por parte de la empresa del método.

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

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

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

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

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

## SECCIÓN 2.ª RENDIMIENTOS E INCENTIVOS

Artículo 39. *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 estuviese un sistema de incentivos, que darán éstos absorbidos por el salario de este Convenio hasta donde corresponda con el rendimiento normal, que es el mínimo exigible pactado en el Convenio.

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

5. Cuando un puesto de trabajo sea difícilmente medible, se establecerá obligatoriamente un porcentaje de valoración indirecta para la aplicación de este incentivo a este personal, siempre que su actividad sea superior a la habitual, consistente en el resultado proporcionado de los incentivos equivalentes a su categoría profesional.

6. Las empresas que tengan establecido un sistema de incentivos podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo a actividad superen el 40 por 100 de los señalados para el rendimiento normal.

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

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

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

#### Artículo 40. *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 el trabajador 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 medirse su trabajo en alguno de ellos, le corresponderá la remuneración por incentivos correspondiente al puesto de trabajo de superior categoría.

### SECCIÓN 3.ª RÉGIMEN DE PERSONAL

#### Artículo 41.

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 42.

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

#### Artículo 43. *Períodos de prueba.*

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

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

#### Artículo 44.

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 45.

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

#### Artículo 46.

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 47.

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 48.

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

#### Artículo 49.

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 50. *Capacidad disminuida.*

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

En orden a la colocación de trabajadores minusválidos tendrán las preferencias establecidas en su normativa específica y las empresas de más de 50 trabajadores fijos habrán de reservarles hasta un 5 por 100 de su plantilla.

En forma compatible con las disposiciones legales, las empresas proveerán las plazas de Porteros, Ordenanzas, Vigilantes, etc., con aquéllos 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 51. *Traslado de centro de trabajo o de maquinaria.*

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

2. En dicho aviso, el empresario ha de detallar por escrito los siguientes extremos:

- Lugar donde proyecta trasladar el centro de trabajo.
- Posibilidad o no de vivienda en la nueva localidad y condiciones de su alquiler o propiedad.
- 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 este 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 52.

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 53.

## 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, moda tendencias a corto y medio plazos, tamaño de las piezas en relación a sus pesos, flexibilidad de la empresa en el cambio de nuevas especialidades, enclave de la industria en la zona industrial, agrícola, etc.

4. El personal de temporada no podrá exceder del 10 por 100 del apartado a).

5. La renovación del contrato de temporada será obligatoria para la empresa a petición del obrero, con un límite del 75 por 100 del personal contratado en la temporada anterior.

6. Será opción del trabajador contratado por tres temporadas sucesivas el adquirir la calidad de fijo en la empresa.

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

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

e) Los peones pasarán a la categoría de Peón Especialista a los seis meses de su contratación.

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

Artículo 54. *Plazos de preaviso.*

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

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

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

## CAPITULO IV

## Condiciones económicas

Artículo 55. *Salario.*

Las tablas de salarios para 1994, con vigencia desde el día 1 de enero, serán las que resulten de incrementar en un 3 por 100 las que eran de aplicación en 31 de diciembre de 1993.

Las tablas de salarios así calculadas están reseñadas en el anexo 1 al presente Convenio.

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

Cláusula de revisión.—En el caso de que el índice de precios al consumidor (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de diciembre de 1994 un incremento superior al 3,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1993, 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 1995. La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1995.

## Artículo 56.

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

Artículo 57. *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 58. *Anticipos.*

El pago de los salarios se hará puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos 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 tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuentas del trabajo ya realizado.

Artículo 59. *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 al 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 60. *Horas extraordinarias.*

Con efectos a partir de 1 de julio de 1994, 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. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

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

Artículo 61. *Participación en beneficios.*

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

Artículo 62. *Pagas extraordinarias de julio y de Navidad.*

Las gratificaciones extraordinarias de julio y de Navidad consistirán en cada una de ellas en el pago de una mensualidad de salario Convenio y antigüedad cuando corresponda.

El abono de la primera se efectuará durante la primera quincena de los meses de julio y la segunda el día 22 de diciembre.

Artículo 63. *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 disfrutará 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 interrumpido de hasta veintiocho días naturales.

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

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

Las vacaciones serán retribuidas con el salario correspondiente a la actividad normal, 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 64. *Antigüedad.*

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

1. Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio en la empresa consistirán en nueve trienios del 3 por 100 sobre el salario Convenio que en cada momento rija para cada categoría profesional.

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

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

#### Artículo 65. *Trabajo nocturno.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas, 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 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 y Seguridad Social.

#### Artículo 66. *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 67. *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 68. *Dietas.*

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

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

### CAPITULO V

#### Jornada de trabajo

#### Artículo 69. *Jornada.*

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

En jornada continuada se realizará la jornada prevista en el artículo del Convenio Colectivo de 1983, («Boletín Oficial del Estado» número 144, de 17 de junio), sin que a partir del día 1 de mayo de 1988 se

puedan plantear más de ocho horas de trabajo efectivo diario, salvo en lo previsto en el artículo 71 (ordenación anual).

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

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

#### Artículo 70. *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 71. *Ordenación anual de la jornada.*

Las empresas por manifiestas razones productivas, con un preaviso de dos semanas y respetando el número de horas convenidas, podrán trabajar hasta treinta y cinco horas a la semana y siete horas al día durante un máximo de sesenta y cinco días laborables, excluidos los sábados, de forma continuada o en módulos quincenales; su recuperación se realizará de forma equivalente (cuarenta y cinco horas a la semana y nueve horas al día) y con un recargo de un 30 por 100 sobre el salario hora, por cada una de las horas a recuperar.

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

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

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

Esta adecuación de jornada se aplicará sobre la globalidad de la plantilla y de forma homogénea; ello no obstante se podrá excluir de esta ordenación al personal administrativo, comercial y técnico. Se adjuntan las tablas del precio de la hora en el anexo 2 del Convenio sin perjuicio de otros pactos diferentes.

Todo ello sin perjuicio de las modificaciones legislativas posteriores.

#### Artículo 72.

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

#### Artículo 73.

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

## Artículo 74.

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

Artículo 75. *Horarios de trabajo.*

La determinación de los horarios de trabajo corresponde al empresario, el cual deberá establecerlos coordinando los de los respectivos servicios para el más eficaz rendimiento; siendo facultad privativa de la empresa organizar los turnos y relevos y cambiar aquéllos cuando lo crea necesario y conveniente. Ello no obstante, cuando la implantación de nuevos horarios, o la modificación de los anteriores, suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 76.

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 77. *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 78. *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 79. *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 80.

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 81. *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 solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

## CAPITULO VI

## Condiciones sociales

Artículo 82. *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 83. *Premio de jubilación.*

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

Año 1994

A los sesenta años: 190.780 pesetas.

A los sesenta y un años: 151.085 pesetas.

A los sesenta y dos años: 73.000 pesetas.

A los sesenta y tres años: 64.350 pesetas.

A los sesenta y cuatro años: 54.510 pesetas.

A los sesenta y cinco años: 45.855 pesetas.

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 84. *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 85. *Póliza de seguros.*

La empresa en el año 1994 abonará la suma de 1.650 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 86. *Accidentes de trabajo.*

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

## CAPITULO VII

### Premios, faltas y sanciones

#### PREMIOS

### Artículo 87. *Motivación fundamental de los premios.*

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

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

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

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

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

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

### Artículo 88. *Escala de premios.*

Se establecerán los siguientes premios:

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

#### FALTAS Y SANCIONES

### Artículo 89. *Leves.*

Son faltas leves:

- Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
- Abandonar el puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo, sin permiso.
- Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
- La inobservancia de los Reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
- La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos.
- La falta de limpieza personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y Medicina de Empresa.

### Artículo 90. *Graves.*

Son faltas graves:

- La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes.
- La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes, sin causa justificada.

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 la normas generales, las de este Convenio, o las de la empresa en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.

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 91. *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 Ordenes de los mandos, así como también la inducción a la misma, cuando revista una especial gravedad.

7. La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal.

8. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa, fingida, en su curación.

9. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

10. El abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la empresa.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento.

12. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa, dentro o fuera de la jornada de trabajo.

13. Todas las consignadas como tales en el artículo 54 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.

14. Pasar a prestar servicios a otra competidora, no estando autorizado; el revelar secretos o datos de obligada reserva; falsificar o tergiversar datos o documentos; el ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directivos o a sus compañeros de trabajo.

15. El abuso de autoridad por parte de los Jefes será considerado siempre como falta muy grave, y el que la sufra lo pondrá en conocimiento del Director de la empresa, en un plazo no superior a quince días naturales, para que por aquél se instruya el oportuno expediente.

El expediente deberá quedar concluido en un plazo de un mes a partir de la fecha de notificación a la parte interesada.

16. Las infracciones del presente Convenio cometidas por las empresas serán sancionadas por la autoridad laboral competente.

### Artículo 92. *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 93.

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 94. Prescripción.

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

### CAPITULO VIII

#### Seguridad e higiene y salud laboral

#### Artículo 95.

Las industrias afectadas por este Convenio cumplirán las disposiciones de carácter general sobre prevención de accidentes del trabajo e higiene y seguridad del mismo, y en particular la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971.

#### Artículo 96.

1. Los locales de trabajo, secaderos y 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 97.

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

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

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

3. En el transporte, manipulación y empleo de ácidos, sustancias 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 Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971.

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 98.

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

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

#### Artículo 99.

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 100.

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 101.

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

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

3. Los locales e instalaciones de lavabos, duchas, retretes y vestuarios cumplirán las condiciones fijadas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de marzo de 1971.

#### Artículo 102.

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 103.

En las empresas del sector que utilicen disolventes u otros productos que contengan benceno, se estará a lo dispuesto en la Orden de la Pre-

sidencia del Gobierno de 14 de Septiembre de 1959 y en la Resolución conjunta de las Direcciones Generales de Trabajo y de Promoción Industrial y Tecnología, de 15 de febrero de 1977, por las que se actualizan las instrucciones complementarias de desarrollo de la citada Orden.

#### Artículo 104. *Comité de Seguridad e Higiene y Salud Laboral.*

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

Actuará como presidente un representante de la Dirección.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 105. *Revisión médica.*

Las empresas afectadas por este Convenio se comprometen a efectuar a los trabajadores las revisiones médicas adecuadas a los riesgos específicos de las secciones en que trabajen, a través de las Mútuas Patronales.

#### Artículo 106. *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 de 28 de octubre de 1985 («Boletín Oficial del Estado» de 27 de noviembre).

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

#### Artículo 107.

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

## CAPITULO IX

### Derechos sindicales

#### Artículo 108.

Los trabajadores ejercerán el derecho básico de participación en la empresa, en los casos y en la forma que se establecen, a través de sus órganos de representación regulados en el presente capítulo.

Serán órganos de representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo, los Delegados de Personal de aquellas que tengan una plantilla inferior a 50 productores y superior a 10 trabajadores en su plantilla. En las empresas o centros de trabajo que cuenten entre seis y diez trabajadores, habrá un Delegado de Personal.

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

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

#### Artículo 109.

##### Acumulación de horas:

En materia de acumulación de horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

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

Dicha acumulación de horas se efectuará con las horas disponibles cada mes y dentro del mismo, previa comunicación al empresario con quince días naturales de antelación.

En los casos en que la acumulación se atribuya a trabajador o trabajadores cuya sustitución en las ausencias ofrezca dificultades o no sea posible, deberá establecerse un acuerdo previo con el empresario.

Solamente se podrá acumular hasta un 75 por 100 del total de horas disponibles correspondiente a los representantes pertenecientes a una misma Central Sindical, sumándose las horas resultantes a las que tenga reconocidas el trabajador a quien se atribuya la acumulación.

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

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa hasta 100 trabajadores, dispondrán de un crédito de dieciséis horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 110. *Secciones Sindicales.*

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa o Centro de trabajo, de acuerdo con los estatutos propios de su Sindicato, que servirán de cauces de comunicación, interlocución y, en su caso, negociación, de acuerdo con el contenido del título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (11/1985).

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

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

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

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de Delegados Sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores, 1.
- De 751 a 2.000 trabajadores, 2.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores, 3.
- De 5.001 en adelante, 4.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos, estarán representadas por un 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 111. *Excedencias y licencias.*

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

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

#### Artículo 112. *Horas de negociación de Convenio.*

Las horas invertidas en la negociación del Convenio por los miembros de la Comisión Negociadora de los trabajadores del mismo, no se computarán a los efectos del tope máximo de horas establecidas en el artículo 104 del Convenio, en relación con el 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 113. *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 114. *Formación continua.*

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

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

Esta Comisión se constituirá a 14 de julio de 1994.

#### Artículo 115.

Se constituyen dos Comisiones Especiales referidas a las siguientes cuestiones:

- Nomenclátor de categorías profesionales.
- Adaptación al Convenio Colectivo de la reforma laboral.

Ambas Comisiones se constituirán el 14 de julio de 1994 y estarán integradas en forma paritaria las partes firmantes de este Convenio, con un total de ocho miembros cada una.

Los trabajos elaborados por dichas Comisiones deberán estar concluidos antes del 20 de diciembre de 1994 y se incorporarán, en caso de acuerdo, al Convenio del año próximo.

#### 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 1994 y ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales manteniendo así el criterio establecido en acuerdos anteriores.

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

A los efectos de lo previsto en el artículo 7 del Real Decreto 92/1983 sobre cotización a la Seguridad Social, se entenderán por horas extraordinarias derivadas de fuerza mayor: Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas. Y por horas extraordinarias estructurales: Las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate; se mantendrán siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

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

#### Disposición transitoria tercera. *Pluriempleo.*

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

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

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

#### Disposición adicional cuarta. *Jubilación anticipada.*

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

#### Disposición adicional 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 adicional 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 escrito o acuerdo 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 o 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 3.º y 4.º año.

Personal subalterno y varios: Ordenanzas y enfermero.

Botones y recaderos: De 16 a 18 y de 18 a 20 años.

Auxiliares: A. de 16 a 18 y de 18 a 20 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 una comisión específica que se creará a tal efecto, y cuyo cometido

finalizará el día 31 de diciembre de 1997, y que se compondrá por dos representantes de cada una de las centrales sindicales UGT y CC.OO. y cuatro representantes del Consejo Español de Curtidores, con los asesores que estimen convenientes.

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 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 día 1993	Salario día 1994
	Pesetas	Pesetas
<i>Personal obrero</i>		
Oficial 1.ª .....	3.072	3.164
Oficial 2.ª .....	2.949	3.037
Peón especializado .....	2.888	2.975
Peón .....	2.838	2.923
Aprendiz de dieciséis años .....	1.923	1.981
Aprendiz de diecisiete años .....	1.970	2.029
Aprendiz de dieciocho o más años .....	—	2.485
Personal de limpieza .....	2.826	2.911
	Salario mes 1993	Salario mes 1994
	Pesetas	Pesetas
<i>Personal subalterno y V.</i>		
Almacenero .....	98.767	101.730
Vigilante .....	87.186	89.802
Ordenanza .....	85.092	87.645
Portero .....	87.186	89.802
Enfermero .....	85.092	87.645
<i>Botones y Recaderos</i>		
De dieciséis a dieciocho años .....	60.282	62.090
De dieciocho a veinte años .....	82.952	85.441
<i>Personal administrativo</i>		
Jefe de Sección .....	152.514	157.089
Jefe de Compras, Ventas y Negociado .....	143.219	147.516
Viajante .....	119.037	122.608
Oficial 1.ª .....	115.322	118.782
Oficial 2.ª .....	111.599	114.947
Auxiliar mayor de veinte años .....	88.536	91.192
<i>Auxiliares</i>		
De dieciocho a veinte años .....	81.839	84.294
De dieciséis a dieciocho años .....	74.398	76.630
Telefonista .....	85.558	88.125
<i>Personal técnico</i>		
A) Titulados:		
Químicos, Ingenieros y Licenciados .....	187.859	193.495
Ingenieros técnicos, ATS y Graduados sociales .....	154.374	159.005
B) No titulados:		
Encargado general de fabricación .....	187.859	193.495
Encargado o Jefe de Sección .....	111.599	114.947
Ayudante de Encargado .....	104.159	107.284
Auxiliar técnico .....	88.536	91.192

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 1994 Pesetas
<i>Personal obrero</i>	
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	224
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	213
Peón especializado .....	210
Peón .....	206
Aprendiz de dieciséis a diecisiete años .....	143
Aprendiz de dieciocho años .....	175
Personal de limpieza .....	206
<i>Personal subalterno y Varios</i>	
Almacenero .....	236
Vigilante .....	209
Ordenanza .....	203
Portero .....	209
Enfermero .....	204
<i>Botones y Recaderos</i>	
De dieciséis a dieciocho años .....	144
De dieciocho a veinte años .....	198

Categorías	Precio hora 1994 Pesetas
<i>Personal administrativo</i>	
Jefe de Sección .....	365
Jefe de Compras, Ventas y Negociado .....	342
Viajante .....	283
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	274
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	266
Auxiliar mayor de veinte años .....	211
<i>Auxiliares</i>	
De dieciocho a veinte años .....	196
De dieciséis a dieciocho años .....	176
Telefonista .....	206
<i>Personal técnico</i>	
A) Titulados:	
Químicos, Ingenieros y Licenciados .....	448
Ingenieros técnicos, ATS y Graduados sociales. ....	367
B) No titulados:	
Encargado general de fabricación .....	448
Encargado o Jefe de Sección .....	266
Ayudante de Encargado .....	246
Auxiliar técnico .....	211

## ANEXO 3

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

Categorías	Categoría equiparab.	Convenio estatal 1992		Diferencia con P. C. mes/día	1993	1994		1995		1996		1997	
		Salario mes	Salario día		5 por 100	10 por 100	Total	15 por 100	Total	20 por 100	Total	50 por 100	Total
<i>Personal obrero</i>													
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	Sí	XXXX	2.926	223	11	22	33	33	67	45	112	112	223
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	Sí	XXXX	2.809	228	11	23	34	34	68	46	114	114	228
Peón especializado .....	Sí	XXXX	2.750	211	11	21	32	32	63	42	106	106	211
Peón .....	Sí	XXXX	2.703	193	10	19	29	29	58	39	97	97	193
Aprendiz tercer año .....	No	XXXX	1.831	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Aprendiz cuarto año .....	No	XXXX	1.876	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personal limpieza .....	Sí	XXXX	2.691	193	10	19	29	29	58	39	97	97	193
<i>Personal subalterno y varios</i>													
Almacenero (Magatzemer) .....	Sí	94.064	XXXX	6.888	344	689	1.033	1.033	2.066	1.378	3.444	3.444	6.888
Vigilante (Vigilant) .....	Sí	83.034	XXXX	6.859	343	686	1.029	1.029	2.058	1.372	3.430	3.430	6.859
Ordenanza .....	No	81.040	XXXX	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Portero (Porters) .....	Sí	83.034	XXXX	6.859	343	686	1.029	1.029	2.058	1.372	3.430	3.430	6.859
Enfermero .....	No	81.040	XXXX	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Botones y Recaderos</i>													
De dieciséis a dieciocho años .....	Sí	57.411	XXXX	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De dieciocho a veinte años .....	Sí	79.002	XXXX	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Personal Administrativo</i>													
Jefe de Sección (Cap. de Secció) .....	Sí	145.251	XXXX	3.617	181	362	543	543	1.085	723	1.809	1.809	3.617
Jefe de Compras, Ventas y Negociado (Cap. de Compras i Vendes) .....	Sí	136.399	XXXX	11.602	580	1.160	1.740	1.740	3.481	2.320	5.801	5.801	11.602
Viajante (Viajant) .....	Sí	113.369	XXXX	6.128	306	613	919	919	1.838	1.226	3.064	3.064	6.128
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	Sí	109.830	XXXX	6.536	327	654	980	980	1.961	1.307	3.268	3.268	6.536
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	Sí	106.285	XXXX	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 20 a) .....	Sí	84.320	XXXX	7.298	365	730	1.095	1.095	2.189	1.460	3.649	3.649	7.298
<i>Auxiliares</i>													
De dieciocho a veinte años .....	No	77.942	XXXX	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De dieciséis a dieciocho años .....	No	70.855	XXXX	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Telefonista .....	Sí	81.484	XXXX	11.252	563	1.125	1.688	1.688	3.376	2.250	5.626	5.626	11.252

Categorías	Categoría equiparab.	Convenio estatal 1992		Diferencia con P. C. mes/día	1993	1994		1995		1996		1997	
		Salario mes	Salario día		5 por 100	10 por 100	Total	15 por 100	Total	20 por 100	Total	50 por 100	Total
<i>Personal técnico</i>													
A) Titulados:													
Químicos, Ingenieros y Licenciados (Enginyers) .....	Sí	178.013	XXXX	2.014	101	201	302	302	604	403	1.007	1.007	2.014
Ingenieros técnicos, ATS y Graduados sociales (Enginyers tècnic). .....	Sí	147.023	XXXX	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) .....	Sí	173.913	XXXX	2.014	101	201	302	302	604	403	1.007	1.007	2.014
Encargado de Jefe de Sección (Cap. sector) .....	Sí	106.285	XXXX	7.266	363	727	1.090	1.090	2.180	1.453	3.633	3.633	7.266
Ay. de Encargado (Ajudant d'Encarregat) .....	Sí	99.199	XXXX	4.794	240	479	719	719	1.438	959	2.397	2.397	4.794
Auxiliar técnico (Adj. tècnic) .....	Sí	84.320	XXXX	15.813	791	1.581	2.372	2.372	4.744	3.163	7.907	7.907	15.813

**19789** RESOLUCION de 9 de agosto de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado» el Convenio Colectivo de trabajo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares de Madrid y Zona Centro (Código de Convenio número 9903385).

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares de Madrid y Zona Centro (Código de Convenio número 9903385), que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 1994, de una parte, por los sindicatos FIA UGT y FITEQA-CC.OO., en representación de los trabajadores, y de otra, por ASEMAY, en representación de las empresas del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General 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, 9 de agosto de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL GRUPO DE MARROQUINERÍA, CUEROS REPUJADOS Y SIMILARES DE MADRID, TOLEDO, CIUDAD REAL, CUENCA, GUADALAJARA, AVILA, SEGOVIA, CANTABRIA, BURGOS, RIOJA, SORIA, VALLADOLID, PALENCIA Y ALBACETE**

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

###### SECCIÓN PRIMERA

###### Objeto, carácter y legislación supletoria

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio Colectivo tiene como objeto la regulación de las condiciones de trabajo y de productividad en las empresas de cueros repujados, marroquinería, estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionaria, talabartería y artículos de deporte, artículos de viaje y botería, así como la mejora del nivel de vida de los trabajadores y el incremento de la productividad, complementando y mejorando en los extremos que se recogen las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, Reglamentación Nacional del Trabajo en las industrias de cueros repujados, marroquinería y estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionaria, talabartería y artículos de deporte, artículos de viaje y botería, aprobada por Orden de 1 de diciembre de 1948; Ordenanza Laboral para las industrias de la piel, aprobada por Orden de 22 de abril de 1977, y cualquier otra dis-

posición análoga vigente en la actualidad aplicable a las industrias de que se deja hecha mención.

Artículo 2.º *Carácter*.—Las condiciones de trabajo que en él se estipulan tienen carácter de mínimas y, en su virtud, son nulos y no surtirán efecto alguno entre las partes, los pactos o cláusulas que, individual o colectivamente, impliquen condiciones menos favorables para los trabajadores.

Artículo 3.º *Legislación supletoria*.—En lo no previsto por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general, Ordenanza Laboral para las industrias de la piel, aprobada por Orden de 22 de abril de 1977, y demás disposiciones de aplicación a esta actividad.

#### SECCIÓN SEGUNDA

##### Ambito territorial, funcional y personal

Artículo 4.º *Ambito territorial*.—El ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo comprende las provincias de Madrid, Toledo, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Avila, Segovia, Cantabria, Burgos, Rioja, Soria, Palencia, Albacete y Valladolid.

Artículo 5.º *Ambito funcional*.—El articulado de este Convenio obliga a todas las empresas dedicadas a las actividades relacionadas en el artículo 1.º, con excepción de aquellas empresas que tengan Convenio propio o estén acogidas a otros Convenios Colectivos vigentes.

Artículo 6.º *Obligación total*.—Las empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo señalado en el artículo siguiente de este Convenio Colectivo sobre el ámbito personal.

Artículo 7.º *Ambito personal*.—Comprende el Convenio a la totalidad de los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional, así como el personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas de aquellas, con las excepciones señaladas en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### SECCIÓN TERCERA

##### Vigencia, duración prórroga y revisión

Artículo 8.º *Vigencia y duración*.—El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto en lo que se refiere a las condiciones económicas, que tendrán vigencia desde el 1 de marzo de 1994, y su duración será de un año, hasta el 28 de febrero de 1995.

Artículo 9.º *Tablas salariales y revisión salarial*.—1. Las tablas salariales que figuran adjuntas al presente Convenio han sido calculadas con un incremento del 3,5 por 100 sobre los salarios vigentes en 28 de febrero de 1994.

2. A la vista del incremento que experimente el IPC en el transcurso de los doce meses del año natural de 1994, y en el caso de que dicho incremento supere el 3,5 por 100 se efectuará una revisión equivalente a la diferencia existente, con el tope máximo de medio punto que se aplicará sobre las tablas salariales que sirvieron de base para el cálculo de