

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

14268 *RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para la Peletería.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para la Peletería (código de Convenio número 9901465), que fue suscrito con fecha 12 de junio de 2001 de una parte por las asociaciones empresariales FECUR y CEC, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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, 3 de julio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICIÓN DE PIELES PARA PELETERÍA PARA EL AÑO 2001-03

Nota previa: Todas las referencias en el texto del Convenio a «trabajador» se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la industria del curtido en los términos establecidos en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I

Normas generales

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 pieles 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. *Ámbito personal.*

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

Quedan exceptuados los Consejeros a que se refiere el apartado c) del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 6. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día que se publique en el «Boletín Oficial del Estado» aunque surtirá plenos efectos desde del 1 de enero de 2001.

Artículo 7. *Duración.*

El presente Convenio finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2003.

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 continuar vigentes en sus propios términos.

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

Artículo 13. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que excedan del pacto en su contenido global y en cómputo anual, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 14. *Pactos menores.*

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

Artículo 15. *Cláusula de no aplicación del régimen salarial.*

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 4.^a VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 16.

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

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

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

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

Esta Comisión está compuesta por:

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

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

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

Artículo 18. *Funciones de la Comisión Paritaria.*

Esta Comisión tendrá como funciones específicas las siguientes:

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

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

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

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

Artículo 19. *Procedimiento de las convocatorias y reuniones.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 20.

Las funciones de la Comisión Paritaria no obstaculizarán el libre ejercicio de acciones ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas

previstas a las disposiciones legales vigentes, salvo lo previsto en el artículo 15.

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

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

CAPÍTULO III

Artículo 22.

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

2. Quedan al margen del presente acuerdo:

Los conflictos que versen sobre Seguridad Social; y Aquellos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputaciones, Ayuntamientos u organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

Artículo 23. *Conflictos colectivos.*

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente capítulo, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

2. A los efectos del presente capítulo, tendrán también carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Artículo 24.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos son:

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

Artículo 25.

1. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.

2. El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador y señalando la gestión o gestiones sobre las que versar su función. Una copia se remitirá a la Secretaría de la Comisión Paritaria.

3. La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Paritaria.

4. Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Paritaria solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundamentales para ello, la Comisión Paritaria podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

5. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

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

Artículo 26.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

2. El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

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

3. Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión Paritaria y, a los efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

4. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo 25 de este Acuerdo.

5. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.

6. Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

7. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

8. La resolución arbitral será vinculante, inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

9. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión Paritaria y a la autoridad laboral competente.

10. La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

11. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

12. Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el artículo 25 de este Acuerdo.

Artículo 27. *Comisión Paritaria.*

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

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

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

SECCIÓN 1.^a

Artículo 28.

La organización práctica del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde a la Dirección de la empresa, la cual la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de dirección y control del trabajo de forma coordinada con el servicio de prevención laboral de la empresa que asesorará al empresario sobre las actividades preventivas a realizar para la adecuada protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

En los casos de traslado individual de un puesto de trabajo a otro se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Durante el período de adaptación, cuando éste sea necesario, se respetará al trabajador trasladado el salario profesional más los incentivos que pudiera seguir percibiendo en su anterior puesto de trabajo.

b) Durante el plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de finalización del período de adaptación, cuando éste proceda, se respetarán al trabajador las tarifas / coeficientes de incentivos de su puesto de procedencia, cuando dichas tarifas sean superiores a las que rijan en su nuevo puesto.

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

Si durante el período de prueba se obtuviesen actividades superiores a la normal, se abonarán de acuerdo con las tarifas establecidas durante el mismo, debiendo regularizarse el total de las cantidades a percibir por este concepto, una vez aprobadas las tarifas.

En el caso de que las tarifas no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

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

Artículo 29. *Movilidad funcional.*

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

Artículo 30.

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

Artículo 31.

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

Actividad normal en el trabajo es aquella que desarrolla una persona media, consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, sin excesiva fatiga física y mental, con una protección eficaz en materia de seguridad y salud, sin el estímulo de una remuneración por incentivo y bajo una dirección competente.

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

Artículo 32.

Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar una persona media, sin perjuicio de su vida profesional y de su salud.

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

Artículo 33.

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

Artículo 34.

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

Artículo 35.

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

Artículo 36.

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

Artículo 37.

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

Artículo 38.

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

Artículo 39.

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

Artículo 40.

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

Artículo 41.

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

Artículo 42.

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

Artículo 43.

La iniciativa para la implantación de sistemas de organización o control de producción, así como de incentivación del trabajo, corresponde a la empresa y podrán referirse a su totalidad, a secciones determinadas, o centros o lugares de trabajo, o a unidades homogéneas de trabajo.

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

Artículo 44. *Procedimiento de implantación de sistemas de trabajo.*

Apartado 1.º: En el establecimiento y revisiones de sistema de organización de trabajo, así como de sistema de incentivación a tiempos medidos, será preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de acuerdo con lo que se establece a continuación:

a) La empresa podrá en cualquier momento realizar los correspondientes estudios para la determinación de tiempos, usando cualquiera de

las técnicas que existan al efecto. Para realizar estos estudios no necesitará ningún trámite previo, si bien se informará al Comité de Empresa del objeto de los mismos, sin que ello suponga obligatoriedad para el empresario en cuanto a su aplicación.

Una vez finalizados los estudios, y si 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 de Personal, el estudio razonado del mismo.

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

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

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

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

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

Apartado 2.º: En la aplicación de un sistema de incentivos a la producción se deberán tener en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

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

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

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

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

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

Apartado 3.º: En la revisión o implantación de nuevos sistemas de incentivación y durante el período de prueba, la empresa deberá garantizar a los trabajadores los incentivos que hubieran obtenido como media horaria en los noventa días anteriores de trabajo efectivo en jornada normal de trabajo.

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

SECCIÓN 2.ª RENDIMIENTOS E INCENTIVOS

Artículo 45. *Rendimiento pactado.*

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

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

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

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

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

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

7. Las empresas podrán limitar, reducir proporcionalmente e incluso suprimir los incentivos, de forma individual a todos aquellos trabajadores que por falta de aptitud o interés y atención, objetivamente demostrado, perjudicasen la producción o incumpliesen sus obligaciones en materia de prevención de riesgos, 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 realidades perseguidas por el sistema no pueda alcanzarse a consecuencia de la carencia o disimulación del trabajo en la empresa, o cuando se proceda a la reparación o reforma de las instalaciones, con la autorización de la autoridad laboral.

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

Artículo 46. *Revisión.*

La revisión de tiempos y rendimientos se deberá efectuar en los casos siguientes:

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Contratación y empleo

Artículo 47. *Contratación.*

En materia de empleo y contratación laboral se estará a las disposiciones legales y normas convencionales de mayor rango si las hubiese sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este convenio, con la interrelación que para tales normas establece el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

En cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 8 del E.T. para cualquier modalidad contractual, el contrato de trabajo se deberá realizar por escrito haciéndose constar en él cómo mínimo, lugar de la prestación laboral, nivel profesional, y salario, que como mínimo será el establecido en Convenio, así como la notificación de estos contratos a los representantes legales de los trabajadores, de modo que los contratos realizados en fraude de ley se consideraran indefinidos a todos los efectos.

En tanto en cuanto se acuerde por las partes firmantes del Convenio el nuevo Nomenclátor Profesional, los peones pasaran a la categoría de peón especialista a los seis meses su contratación.

Artículo 48. *Personal fijo.*

Se considerara personal fijo aquel contratado con carácter indefinido, que forma parte permanente de la plantilla cubriendo las necesidades productivas normales a lo largo de todo el año; igualmente se considerara personal fijo a los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato indefinido para el fomento de la contratación indefinida regulado por el Real Decreto-ley 5/2001 de 2 de marzo.

Artículo 49.

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 50. *Períodos de prueba.*

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

a) Personal técnico titulado: Seis meses.

b) Personal administrativo: Treinta días.

- c) Personal de oficio y no cualificado: Treinta días.
- d) Otros trabajadores y trabajadoras: Tres meses.

El período de prueba es íntegramente exigible siempre que se concierte por escrito, salvo que las empresas decidan renunciar todo o parte del mismo, haciéndolo constar por escrito en el contrato de trabajo o renunciando al mismo por escrito durante su transcurso.

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

El periodo de prueba será computable a efectos de antigüedad y durante el mismo el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de trabajadores de la empresa.

Artículo 51. *Ceses voluntarios.*

Los trabajadores que deseen causar baja voluntaria en el servicio de la empresa estarán obligados a comunicarlo a la misma, por escrito, y con los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal Directivo y técnicos: dos meses.
- b) Personal Administrativo: Treinta días.
- c) Resto de Personal: Quince días.

El incumplimiento de los plazos de preaviso señalados ocasionara una sanción equivalente a los días de retraso de la comunicación, pudiendo la empresa descontar dicho retraso de los devengos que deba abonar el trabajador como consecuencia de su baja en concepto de finiquito.

Artículo 52.

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 53.

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

Artículo 54.

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 55. *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 como mínimo un 2 por 100 de su plantilla.

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

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

Artículo 56. *Traslado de centro de trabajo o de maquinaria.*

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

2. En dicho aviso, la Dirección de la empresa ha de detallar por escrito los siguientes extremos:

- a) Lugar donde proyecta trasladar el centro de trabajo;
- b) Posibilidad o no de vivienda en la nueva localidad y condiciones de su alquiler o propiedad;
- c) Fijación del plazo de tres meses, como máximo, para contestación por el trabajador.

El plazo de incorporación del trabajador al nuevo puesto de trabajo no podrá ser inferior al de treinta días.

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

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

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

Artículo 57.

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 58. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

Son los contratos que tienen por objeto atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos, trabajos nuevos o extraordinarios superiores a la actividad normal de la empresa, aun tratándose de la actividad habitual de la misma.

Atendiendo las características y circunstancias temporales en la actividad del sector y de conformidad con lo previsto en la legislación vigente, los contratos que se celebren por estas causas, que no puedan cubrirse por trabajadores fijos de la plantilla o fijos discontinuos, podrán tener una duración máxima de seis meses, continuos o alternos, dentro de un periodo de doce meses en el año natural desde que se inicia el contrato. Solamente será posible una única prórroga en el supuesto de que el contrato inicial no alcance la duración máxima prevista.

Durante el periodo de doce meses en el año natural señalado en párrafo precedente tampoco podrá realizarse más de un contrato de esta modalidad para el mismo puesto de trabajo en el cual se haya realizado ya un contrato de esta modalidad que haya agotado la duración máxima prevista en este artículo.

Esta modalidad contractual tendrá derecho a la indemnización prevista para los contratos eventuales por el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo, proporcionalmente a la duración del contrato.

Con carácter transitorio para el año 2001 estos contratos podan realizarse por una duración máxima de nueve meses, siéndoles de aplicación el resto de condiciones establecidas en este artículo. A partir del año 2002 y durante la exclusiva vigencia del Convenio las empresas y los representantes de los trabajadores de las plantillas podrán, de mutuo acuerdo, ampliar la duración máxima prevista en Convenio a nueve meses.

Artículo 59. Contrato por obra o servicio determinado.

Son aquellos contratos cuyo objeto es la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa no relacionada directamente con el área productiva de la misma y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Las empresas informaran con antelación suficiente a las representaciones legales de los trabajadores de las causas y objeto de estos contratos cuando los mismo afecten al área productiva de la empresa.

En los contratos se identificará suficientemente la obra o el servicio objeto de la contratación y a su extinción los trabajadores tendrán derecho a la indemnización fijada por el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo.

Artículo 60. Contrato de interinidad y relevo.

De conformidad con la legislación vigente el contrato de interinidad es aquel cuyo objeto es la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

En dichos contratos, que se formalizaran por escrito, se hará constar el nombre del trabajador sustituido y la causa de su sustitución, de tal forma, que una vez finalizada dicha causa y reincorporado el trabajador a su puesto de trabajo, finalizara el contrato de interinidad, salvo que el trabajador interino continúe prestando sus servicios para la empresa en cuyo caso se convertirá en fijo.

El contrato de relevo podrá concertarse a jornada completa ó a tiempo parcial, y su objeto será la sustitución de un trabajador fijo que accede a una jubilación anticipada, regulándose por lo dispuesto por el artículo 12.6, y siguientes del E.T. y normas concordantes.

Artículo 61. Contratos formativos.

El contrato en prácticas es aquel cuyo objeto es facilitar la practica profesional a jóvenes titulados. Podrá concertarse con quines estuviesen en posesión de título universitario ó de formación profesional de grado medio o superior ó títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, en especial los otorgados por las escuelas de curtidores que existan en la actualidad o se promuevan en un futuro por el sector, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, y en ningún caso las prórrogas que se pudiesen realizar hasta el máximo de su duración podrán ser inferiores a seis meses.

Su retribución será del 60 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 70 por 100 durante el segundo año de vigencia, del salario fijado en las tablas salariales del Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo ó equivalente puesto de trabajo.

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas, no se aplicara el límite máximo de la edad en los supuestos previstos por la Ley.

Se excluyen como trabajos de aprendizaje lo propios de peón, en el nomenclátor profesional se establecerán los oficios y actividades en los que se podrá aplicar el contrato para la formación.

Su duración no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a dos años, siendo las prórrogas hasta su duración máxima como mínimo de seis meses.

Su retribución es la fijada en las Tablas salariales del Convenio para los aprendices en función del tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 62. Contrato fijo-discontinuo.

Dada la particularidad del sector al tener una actividad estacional o cíclica, las partes acuerdan establecer la regulación de los contratos de trabajo de carácter fijo-discontinuo de conformidad con las siguientes características:

Se considerará trabajador fijo-discontinuo aquel trabajador que se contrata para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen y actividad normal de trabajo en la empresa, durante periodos de actividad con inicio y duración inciertos.

Cuando se trate de trabajos discontinuos que se repiten en fechas ciertas será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Se establece como límite máximo de la jornada anual de este tipo de contratos el 90 por 100 de la jornada ordinaria para los trabajadores fijos continuos establecida en convenio para cada año natural.

La prestación de servicios de los fijos discontinuos irá en función de las necesidades productivas de las empresas, debiéndose fijar en el contrato el mes de previsible comienzo y final de cada periodo o ciclo estacional de producción.

La empresa, dentro del mes previsible de inicio de la campaña fijada en contrato deberá preavisar o llamar a los trabajadores que necesite con una antelación mínima de 15 días. Una vez iniciada la prestación de servicios y conforme la empresa en función de sus necesidades productivas requiera más trabajadores, éstos deberán ser llamados con una antelación mínima de tres días.

Si un trabajador fuese llamado para prestar sus servicios y no acudiese a trabajar ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a la fecha de incorporación al trabajo, causará baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo con la empresa. El trabajador que al ser llamado estuviese prestando servicios en otra empresa, y justifique dicha circunstancia debidamente y con antelación suficiente, se le concederá un nuevo plazo de preaviso a los efectos de que pueda extinguir o suspender su relación con la otra empresa cumpliendo con los plazos de preaviso correspondientes, y ello sin perjuicio de la empresa pueda llamar a los trabajadores siguientes en la lista de llamamiento. Si el trabajador no se presentase después del nuevo plazo de preaviso causara baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo a todos los efectos.

El personal fijo-discontinuo será llamado en el orden y la forma que se determina en este artículo, pudiendo el trabajador/a, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

El orden de llamada de los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual se realizara de conformidad con las necesidades productivas de la empresa en función de la antigüedad en la contratación y por secciones productivas de la propia empresa, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron contratados. De las listas u orden de llamamiento se entregara copia a los representantes de los trabajadores. Los Jefes de sección o encargados podrán tener un llamamiento previo de cómo mínimo una semana.

Aquellos trabajadores fijos discontinuos que superen su jornada máxima durante 2 campañas seguidas ó 4 alternas pasarán a ser fijos continuos. En todo caso las vacantes que se produzcan entre el personal de la plantilla fija a jornada completa, deberán ser cubiertas con carácter preferente, por personal fijo-discontinuo de igual o similar categoría profesional y aptitud.

La retribución de los fijos discontinuos será por hora efectivamente trabajada, incluyéndose en su retribución la parte proporcional de pagas extras y beneficios, descanso semanal, festivos y vacaciones, en relación al salario anual del fijo continuo de la respectiva categoría profesional.

Mientras no estén prestando servicio todos los fijos-discontinuos, la empresa no podrá contratar eventuales de la misma sección y especialidad.

Los eventuales que sean contratados durante 2 campañas seguidas ó 4 alternas por periodos superiores a 6 meses pasarán a la condición de fijos-discontinuos. Esta medida tendrá aplicación a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, sin que se tengan en cuenta los periodos de contratación temporal preexistentes con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio.

En lo no previsto en este artículo será de aplicación la legislación que regula los contratos a tiempo parcial y los fijos discontinuos de conformidad con la redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo.

Artículo 63. Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un numero de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Los contratos a tiempo parcial podrán ser de duración indefinida o determinada en los supuestos en que legalmente se permita esta modalidad de contratación, excepto en los contratos para la formación.

Se establece como límite el 90 por 100 de la jornada ordinaria de trabajo efectivo fijada en el Convenio Colectivo para cada año de su vigencia para los trabajadores a tiempo completo, incluidas las horas complementarias.

El contrato deberá formalizarse por escrito y en el mismo deberán figurar el numero de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana o al año contratadas y su distribución de manera orientativa.

El personal contratado a tiempo parcial tendrá los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores/as de la empresa, salvo en las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores en la misma, y de conformidad con lo regulado por el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ampliarse el número de horas complementarias previstas en dicho precepto, de un 15 por 100 hasta un 25 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato, así como ampliar del trimestre al semestre el módulo a tener en cuenta para la distribución del número de horas complementarias pactadas.

Artículo 64. *Empresas de trabajo temporal.*

Los contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal se utilizarán únicamente para cubrir necesidades productivas ocasionales y excepcionales de las empresas por acumulación de tareas, exceso de pedidos, preselección ó interinidad, sin que se pueda hacer uso de esta modalidad de contratación para cubrir vacantes que se hubieran producido en los doce meses últimos por despido improcedente ó finalización de contrato de duración determinada, y tampoco para la realización de actividades o trabajos especialmente peligrosos.

A los trabajadores contratados a través de contratos de puesta a disposición se les aplicará la legislación laboral correspondiente y la normativa convencional propia, asumiendo la empresa usuaria las responsabilidades en materia laboral y de seguridad social que le impone la ley en este tipo de contratos, efectuando los trabajadores contratados bajo esta modalidad su trabajo en las mismas condiciones que los trabajadores propios de la empresa usuaria.

Para poder recurrir a este tipo de contratación la empresa previamente tendrán que haber agotado las posibilidades de contratación a través de las modalidades de fijos discontinuos, eventuales y obra o servicio determinado, quedando limitada su duración a un mes si no hay acuerdo con la representación legal de los trabajadores, en caso de acuerdo, las partes fijarán la duración máxima de este tipo de contratos, de conformidad con la legislación vigente. Esta limitación a la duración de los contratos de puesta a disposición entrará en vigor a partir del 1 de diciembre del 2002.

Artículo 65. *Subcontratación de actividades.*

En materia de subcontratación de actividades industriales correspondientes a la actividad propia de la empresa principal tanto en su propio centro de trabajo como fuera de él se estará a lo expresamente señalado en el presente convenio y en la legislación laboral vigente.

Cuando la actividad subcontratada se realice en el propio centro de trabajo de la empresa principal, esta será responsable de conformidad con el artículo 42.2 E.T., en cuanto al cumplimiento por la empresa subcontratada de las condiciones laborales y de seguridad y salud laboral fijadas por la legislación vigente y el presente convenio.

Si la actividad se desarrolla en centro distinto al de la empresa principal, esta estará obligada a vigilar que la empresa subcontratista cumpla con las condiciones laborales y de seguridad y salud laboral fijadas tanto por el artículo 42 E.T., como por el presente convenio.

En materia de información a los representantes legales de los trabajadores se estará a lo dispuesto por el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada al mismo por el Real Decreto-ley 5/2001 de 2 de Marzo.

Artículo 66. *Seguimiento de la contratación.*

Anualmente, preferiblemente durante el primer trimestre del año, se realiza en las empresas del sector un análisis de la producción realizada, de la evolución de la contratación y modalidades utilizadas, así como de la subcontratación e.t.s., utilizadas durante el año anterior y las previsiones para el mismo.

CAPÍTULO VI

Condiciones económicas

Artículo 67. *Salario.*

Las tablas de salarios para 2001, con vigencia desde el día 1 de enero, serán las que resulten de incrementar en un 3 por 100 por 100 a las que eran de aplicación en 31 de diciembre de 2000, una vez revisadas de acuerdo con el artículo 61 del anterior convenio.

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

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

Cláusula de revisión: A efectos de revisión, se parte de una previsión de inflación para el año 2001 del 2,5 por 100. En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al 31 de diciembre de 2001 un incremento superior al 2,5 por 100 previsto, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para las Tablas salariales del siguiente año, abonándose, durante el primer trimestre del año 2002 la diferencia que pudiera resultar, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2001.

Las tablas salariales para el año 2002 y 2003, con vigencia desde el 1 de Enero de cada año respectivamente, serán las que resulten de incrementar a las tablas del año anterior, una vez revisadas de conformidad con el IPC real, si procede, el IPC previsto por el Gobiernos para cada año más un 0,4 por 100; a tal efecto la Comisión Paritaria tan pronto se conozcan los datos reales del IPC elaborara las tablas salariales para cada año, 2002 y 2003, regularizándose al finalizar el año, en el exceso del IPC real sobre el previsto, para garantizar a los trabajadores un incremento salarial igual al IPC real de cada año más un 0,4 por 100, con efectos retroactivos desde el 1 de Enero de cada año respectivamente.

Las tablas salariales se aplicaran en el mes siguiente a su revisión y aprobación por la Comisión Paritaria.

Artículo 68. *Estructura salarial.*

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

Artículo 69. *Pago de atrasos.*

Las condiciones económicas del presente convenio entrarán en vigor a partir de los 15 días de su firma.

Se abonarán los atrasos salariales del presente Convenio dentro del mes siguiente a la entrada en vigor del mismo, efectuándose por la empresa la cotización complementaria correspondiente a la Seguridad Social, como máximo al mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 70. *Anticipos.*

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

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

Artículo 71. *Incentivos.*

Para aquellas empresas racionalizadas o que durante la vigencia del presente Convenio implanten cualquier sistema de racionalización del trabajo, la curva de incentivos vendrá definida, para el rendimiento normal, por el salario del Convenio.

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

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

Artículo 72. *Horas extraordinarias.*

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

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

Artículo 73. Participación en beneficios.

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

Artículo 74. Pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad consistirán cada una de ellas en el pago de una mensualidad excepto para el personal de cobro semanal que será de 30,417 de salario de convenio y complemento «ad personam» sustitutivo de la antigüedad cuando corresponda.

El abono de la primera se efectuará durante la primera quincena del mes de julio y la segunda, en la primera quincena del mes de diciembre.

Artículo 75. Complemento Consolidado. Ad Personam.

Las cantidades consolidadas como garantía «ad personam», como complemento sustitutivo de la antigüedad, se incrementarán en este convenio y en los sucesivos, en los porcentajes que se incrementen los salarios de los mismos, estableciéndose que estas cantidades no son compensables ni absorbibles.

Artículo 76. Trabajo nocturno.

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

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

Artículo 77. 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 78. 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 79. Dietas.

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

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

CAPÍTULO VII**Jornada de trabajo****Artículo 80. Jornada.**

La jornada en cómputo anual para el año 2001 será de mil setecientas ochenta y ocho horas efectivas de trabajo, para el año 2002 será de mil setecientas ochenta horas de trabajo efectivo y para el año 2003 será de mil setecientas setenta y dos horas de trabajo efectivo, salvaguardando en todo caso las jornadas inferiores que pudieran existir en las empresas.

Aun considerando como laboral el día del sábado, se acuerda que la jornada habitual establecida en el presente Convenio se efectúe de lunes a viernes, con las excepciones fijadas en materia de ordenación anual de la jornada. Ello no obstante, los trabajadores contratados en el año 2000 y los que se contraten a partir de la firma del presente convenio, podrán tener como jornada ordinaria, la de martes a sábado. Esta misma jornada será de aplicación para aquellos contratos temporales que se con-

viertan en indefinidos, cualquiera que fuera la fecha de suscripción de los mismos, y los que se puedan efectuar, como fijos discontinuos de conformidad con lo previsto en el presente Convenio.

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

Artículo 81. 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 82. Ordenación anual de la jornada. Bolsa de horas.

Las empresas por manifiestas razones productivas, con un preaviso de una semana y respetando el número de horas convenidas, podrán, por un período máximo de catorce semanas, o de ochenta horas, modificar el calendario laboral, realizando más o menos horas con un máximo de nueve horas diarias; se podrá rebasar este límite de nueve horas diarias, hasta un máximo de diez, si se acuerda con los representantes de los trabajadores. Cuando se amplíe la jornada, en aplicación de este artículo, ésta se efectuará, con el recargo previsto en el anexo 2, por cada una de las horas que excedan de las ocho diarias.

Junto con el preaviso la empresa razonara las causas productivas que motivan la flexibilidad de la jornada, pudiendo solicitar los representantes legales de los trabajadores la documentación a que se refiere el artículo 64.1 del E.T., debiéndola entregar la empresa en el plazo de tres días desde la solicitud.

Cuando la aplicación de la flexibilidad empiece por la utilización de las horas en mas, es decir, realizándose horas de mas sobre la jornada habitual de conformidad con lo previsto en el primer párrafo de este artículo, las empresas solamente podrán utilizar cuarenta horas del total de las ochenta previstas para la flexibilidad, salvo acuerdo en contrario. Las otras cuarenta restantes solamente se podrán utilizar para reducir la jornada, haciendo horas de menos. Si la empresa utiliza inicialmente la flexibilidad de la jornada para hacer horas de menos, es decir, para reducir la jornada habitual, podrá hacer uso del total de las ochenta horas.

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

La recuperación de las horas no trabajadas se efectuará en el plazo máximo de un año a partir del inicio de cada período. Asimismo, la compensación ó reducción de jornada por las horas trabajadas de exceso en aplicación del párrafo primero de este artículo se realizara del siguiente modo: las realizadas en el primer semestre del año se reducirán en el segundo semestre y las realizadas en este segundo semestre se reducirán en el primer semestre del año siguiente.

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 acacidas durante los períodos de variación de jornada, las compensaciones se efectuarán por días efectivamente trabajados y de presencia en la empresa.

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

A fin de evitar en la medida de lo posible la aplicación de este artículo en cuanto a la flexibilidad de la jornada y que el mismo afecte al menor número posible de trabajadores, las empresas acordaran, con carácter previo y obligatorio para los trabajadores afectados, la movilidad funcional de los mismos de los departamentos o secciones afectadas a otros puestos de trabajo y secciones durante el tiempo necesario, entendiéndose que dicha movilidad se efectúa siempre dentro de lo previsto por el artículo 39 del E.T, y ello siempre que sea posible y lo permita la aptitud de los trabajadores afectados.

Mientras dure la aplicación de la reducción de jornada regulada en el presente artículo las empresas no podrán realizar contrataciones temporales, ni contratos de puesta a disposición con Empresas de Trabajo Temporal, ni renovar los contratos que finalicen durante dicho periodo. Así mismo tampoco se podrán hacer horas extras, salvo casos de fuerza mayor.

Artículo 83. *Bolsa de horas.*

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

La empresa podrá reservarse de las 80 horas fijadas en el párrafo primero del artículo 82, cuarenta horas por cada trabajador, denominadas bolsa de horas, a los efectos de distribuirlas en cinco sábados a lo largo del año, dentro de la jornada anual de trabajo efectivo, no pudiéndose trabajar más de dos sábados al mes por trabajador

El horario de trabajo en dichos sábados será como máximo hasta las catorce horas, a excepción de aquellas empresas que tengan turnos fijos, en cuyo caso podrá alargarse la jornada hasta las diecisiete horas. Dichas horas trabajadas en sábado tendrán un recargo del 25 por 100 hasta las catorce horas y del 50 por 100 las que se trabajen entre las catorce y las diecisiete horas, dicho recargo ó compensación adicional se entiende en tiempo de descanso, salvo pacto en contrario, en cuyo caso será en retribución sobre las tablas salariales fijadas en Convenio. En la bolsa de horas no se aplicara el recargo del anexo segundo. Las horas de compensación en las empresas de turnos fijos podrán aplicarse, es decir, compensarse, en el mismo sábado.

Las jornadas a compensar por los sábados trabajados deberán pactarse de mutuo acuerdo entre empresa y representantes legales de los trabajadores y en su defecto preferentemente se fijaran en Semana Santa, Navidad u otras fiestas que se determinen, salvo pacto individual en contrario con los trabajadores afectados y salvaguardando, en todo caso, las necesidades productivas de la empresa.

En ningún caso será compatible la utilización simultáneamente para un mismo trabajador de la bolsa de horas y la flexibilidad de la jornada regulada en el artículo 82.

La bolsa de horas tendrá aplicación a partir del año 2002, no siendo de aplicación para el año 2001, en el presente año se aplicara el artículo 82 de igual forma a la que venía aplicándose de conformidad con los convenios anteriores el artículo 77 sobre flexibilidad de la jornada.

Artículo 84. *Turnos de Fin de Semana «Week end».*

La aplicación de este tipo de jornadas se basara en aspectos de carácter tecnológico u Organizativo y a de suponer creación de empleo. Para su implantación será necesario comunicación previa a los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de quince días y razonándose la necesidad de la implantación de la medida.

Su implantación solo podrá hacerse mediante nuevas contrataciones, y el salario mensual de los trabajadores será de 30,417 días de salario mes, de conformidad con las tablas anexas. Siendo su jornada máxima diaria de 12.

1. Los trabajadores adscritos a los turnos cuarto y/o quinto, cuya prestación de trabajo se desarrolla únicamente, en sábados, domingos, festivos, vacaciones y algunos días laborables intersemanales, tendrán una jornada máxima anual de mil quinientas noventa y dos para el año (1.592) para el año 2001 y de mil quinientas ochenta y cuatro (1.584) durante el resto de la vigencia del Convenio. Tales horas serán de presencia.

2. En las empresas que, en la actualidad, estén realizando dicho sistema de trabajo, la duración máxima de la jornada diaria, incluidos descansos, será la que actualmente viene realizando. Dichas empresas, en el supuesto de que tengan establecida una jornada anual superior a la referida en el párrafo anterior, podrán optar entre seguir realizándola, siempre y cuando se compense económicamente el exceso de horas, o reducir dicho exceso en el plazo de seis meses.

3. Se respetarán las jornadas inferiores que se vengán aplicando o que hayan sido convenidas en las empresas, sin perjuicio de las que, en

el futuro, puedan pactarse o contratarse, siempre que no superen la máxima establecida, en cómputo anual.

4. La regulación o reducción de jornada prevista en este artículo es, únicamente, aplicable al sistema de trabajo definido en el párrafo uno del mismo. Los otros sistemas o turnos de trabajo distintos de aquél, incluidos los ininterrumpidos, se ajustarán a lo establecido sobre la materia en los artículos correspondientes de este Convenio.

Artículo 85. *Trabajos de portería y vigilancia.*

Quedan excluidos del régimen de jornada de este Convenio, el trabajo de portería y vigilancia con casa habitación en la empresa, siempre que no se les exija una vigilancia constante, en cuyo caso su jornada podrá ampliarse hasta doce horas diarias, con derecho a un descanso de cuatro horas, incluyéndose en el mismo el correspondiente a la comida, que disfrutarán 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.

En cuanto a las personas que realicen la tarea de portería, guardia y vigilancia sin casa habitación, que tengan encomendadas solamente funciones propias de su categoría profesional, se les aplicara la jornada general del Convenio y demás disposiciones generales.

Artículo 86. *Prolongación de jornadas.*

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

Artículo 87. *Horarios de trabajo.*

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

Artículo 88. *Jornada continuada.*

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 89. *Vacaciones.*

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

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

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

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

El importe de las vacaciones, aunque no se disfruten, va incluido en la retribución del fijo discontinuo.

CAPÍTULO VIII

Licencias, permisos y excedencias

Artículo 90. *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, preavisando siempre que sea posible y con justificación:

1.º Durante dos días, que podrán ampliarse hasta uno más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la localidad donde reside y hasta tres más si el desplazamiento es fuera de la Provincia de residencia, en los casos de nacimiento de hijos, de enfermedad grave u hospitalización, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los grados de consanguinidad o afinidad se regirán de conformidad con el cuadro que figura como anexo tres del Convenio.

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 ó padres 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. 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.

7.º Tendrán la consideración de matrimonio a efectos del disfrute de permisos, las parejas de hecho, que puedan acreditarse fehacientemente como tales, con las justificaciones correspondientes.

8.º Un día de permiso retribuido previa justificación a los efectos de realizar los trámites administrativos para la adopción o acogimiento.

Artículo 91. *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 92. *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.

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 causar 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.

Los trabajadores que presten el servicio militar o social sustitutorio tendrán derecho al cobro de la paga extraordinaria de Navidad.

Artículo 93. *Excedencias.*

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en

excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

3. Excedencia para el cuidado de hijas e hijos: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa. 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.

4. Excedencias para el cuidado de familiares: También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Durante todo el período de excedencia, regulada en los apartados 3 y 4, 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, así mismo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de reincorporación.

Artículo 94. *Reducción de jornada.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

CAPÍTULO IX

Condiciones sociales

Artículo 95. *Jubilación.*

Se establece la jubilación forzosa a partir de los sesenta y cinco años, siempre que los trabajadores afectados, tengan cubierto el período de carencia suficiente para causar tal derecho.

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

Artículo 96. *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 97. *Póliza de seguros.*

La empresa abonará la suma de 2.050 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 98. *Accidentes de trabajo.*

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

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 99. *Premio de fidelización.*

Las empresas abonarán a los trabajadores con diez o más años de antigüedad, que teniendo la edad que seguidamente se expresa, causen baja en al empresa, por su voluntad, las siguientes cantidades:

- A los sesenta años: 233.223 pesetas.
- A los sesenta y un años: 184.659 pesetas.
- A los sesenta y dos años: 89.229 pesetas.
- A los sesenta y tres años: 78.651 pesetas.
- A los sesenta y cuatro años: 66.610 pesetas.
- A los sesenta y cinco años: 56.042 pesetas.

Aquellas empresas que tengan ya establecida una compensación económica similar aplicaran la que resulte más beneficiosa para el trabajador.

Transcurridos dos meses después de haber cumplido las edades anteriormente citadas sin que el trabajador cause baja en la empresa, se perderá el derecho al premio pasando al premio inferior.

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 100. *Leves.*

Son faltas leves:

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

Artículo 101. *Graves.*

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes.
2. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes, sin causa justificada.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que pueden afectar a la Seguridad Social y medicina de empresa.
4. El incumplimiento de las normas generales, las de este Convenio o las de la empresa en materia de seguridad y salud laboral. 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 o 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 la propia empresa.
9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
10. La embriaguez durante el trabajo.

Artículo 102. *Muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquellas hayan sido sancionadas.
2. La falta al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses, sin causa justificada.
3. Más de 12 faltas de puntualidad en un período de seis meses o de 25 en un período de un año.
4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o el robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros, dentro de las dependencias de la misma, o durante el desempeño de trabajo o servicios por cuenta de la empresa.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en las primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. La indisciplina o desobediencia a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma, cuando revista una especial gravedad.
7. La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal.
8. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa, fingida, en su curación.
9. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
10. El abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la empresa.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento.
12. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa, dentro o fuera de la jornada de trabajo.
13. Todas las consignadas como tales en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.
14. Pasar a prestar servicios a otra competidora, no estando autorizado, el revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, el ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directivos o a sus compañeros de trabajo.
15. El abuso de autoridad por parte de la jefatura de la empresa, o el acoso sexual, sea quien sea el que lo practique, será considerado como falta muy grave. El que la sufra lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores, en un plazo no superior a quince días naturales, para que por parte de la Dirección se instruya el oportuno expediente contradictorio. El expediente deberá quedar concluido en un plazo de un mes a partir de la fecha de notificación a la parte interesada.
16. Las infracciones del presente Convenio cometidas por las empresas, serán sancionadas por la autoridad laboral competente.

Artículo 103. *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 104. *Revisión de las Faltas y sanciones.*

La valoración de las faltas y de las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción

dicción 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 los restantes Delegados de Personal.

Artículo 105. *Prescripción.*

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

CAPÍTULO XI

Seguridad y salud laboral

Artículo 106. *Seguridad y salud en el trabajo.*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En todas aquellas que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho mínimo indisponible, por lo que en lo no previsto expresamente en este capítulo, serán de plena aplicación.

En el supuesto de que la normativa citada fuera objetivo de modificación por disposiciones posteriores, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a adecuar el contenido de este artículo.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia del correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, y la consiguiente obligación de los trabajadores de obedecer las ordenes que en materia de seguridad y salud laboral reciban de la empresa.

La consecución del citado derecho de protección se procurará a través de la adopción por el empresario de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

1. Principios generales:

1.1 De la acción preventiva.—La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquellos que no se puedan evitar, teniendo en cuenta la evolución de la técnica.

Sustituir aquello que resulte peligroso por lo que lo sea menos o no lo sea.

Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando los equipos de protección individual cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

Planificar la Prevención.

Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

2. Delegados de Prevención: En los centros de trabajo del ámbito del presente convenio se nombrarán los Delegados de prevención de acuerdo con los siguientes criterios:

a) en los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores / as en los que exista Delegada de personal éste asumirá la condición de Delegado de Prevención.

b) en los centros de trabajo con un número de trabajadores comprendido entre 31 y 49 trabajadores/as, de entre los Delegados de Personal se designará un Delegado/a de Prevención.

c) En los centros de trabajo con 50 o más trabajadores/as se designarán los Delegados de Prevención de acuerdo con la siguiente escala:
50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.
101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.
501 a 1000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.
1001 a 2000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.
2001 a 3000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención.
3001 a 4000 trabajadores 7 Delegados de Prevención.
4001 trabajadores en adelante 8 Delegados de Prevención.

2.1 Los Delegados de Prevención serán elegidos, por y entre los representantes de los trabajadores.

2.2 En lo que se refiere a sus competencias y facultades, así como todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995.

2.3 Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

No obstante lo anterior, será considerado, en todo caso, como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Asimismo, y sin perjuicio de lo previsto en la Ley al respecto, dispondrán al año de un máximo de 40 horas anuales cada uno de ellos para asistir a cursos de Prevención de Riesgos Laborales impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia al mismo.

3. Comités de Seguridad y Salud:

3.1 Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, en todas las empresa o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. El Comité estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud: Los Delegados Sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del comité de Seguridad y Salud), en iguales condiciones podrán participar, trabajadores con especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan, técnicos y asesores de prevención ajenas a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el mismo. La reunión será trimestral, y/o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con dos o más centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité intercentros de Seguridad y Salud con las funciones que el acuerdo le atribuya.

La dirección de la empresa facilitará los medios necesarios para el normal funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

En cuanto a competencias y facultades del Comité será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales.

3.2 El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido por la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18, apartado 1, y siguientes.

3.3 Las partes firmantes de este convenio estudiarán la viabilidad de utilizar la Fundación de Seguridad y Salud prevista en la adicional 5 de la LPRL para el desarrollo de sus actividades.

4. Planificación de la Prevención: Con el fin de dar cumplimiento al principio general de prevención, y sin perjuicio de lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y otras cláusulas del presente convenio, ambas partes acuerdan que en las empresas de su ámbito se abordará la planificación de la prevención, procediendo del modo siguiente:

4.1 Se elaborará un plan General de Prevención con los siguientes contenidos:

Organización de la prevención. Recursos dedicados, ubicación en la organización de la empresa y principios generales.

Normas de aplicación a la supervisión y mantenimiento de los equipos de trabajo y las instalaciones, así como a los métodos de trabajo y la evaluación de los riesgos.

Sistemas de seguridad y prevención y plan de emergencia en el supuesto de accidente grave.

4.2 La empresa a con el asesoramiento y apoyo de sus servicios de prevención deberá llevar a cabo:

El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.

La planificación de la acción preventiva, con la determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

La información y formación de los trabajadores.

La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

5. Vigilancia de la Salud:

5.1 El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5.2 La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, en este caso el trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso que se demuestre incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho a llevar a cabo las acciones legales oportunas.

5.3 Reconocimientos Médico. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada puesto de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual o la que se determine reglamentariamente.

5.4 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, la vigilancia de la salud se hará de modo particular.

6. Protección a la maternidad: El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 26 de la Ley 39/1999, que pueden afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

7. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos: Se garantizará de forma específica la protección de aquellos trabajadores/as que por sus condiciones personales, estado biológico, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, adoptando las medidas preventivas y de protección que sean necesarias.

Se tendrá en cuenta su especial sensibilidad al serle asignado un puesto de trabajo, de modo que no se le puede asignar aquellas que comporten para él o los demás especiales riesgos.

8. Productos químicos: En relación a las sustancias químicas y preparados se estará a la legislación aplicable en esta materia, es decir, el Real Decreto 363/1995, de 10.3.95, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, así mismo el Real Decreto 1078/1993, de 2.7.1993, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos.

Asimismo, las empresas entregarán a los representantes de los trabajadores o delegados de prevención, la relación de las sustancias y preparados químicos, que se utilicen en la empresa, esta relación deberá ir acompañada de la correspondiente ficha de seguridad del producto. De la misma forma se garantizará que todos los trabajadores de la empresa

reciban la información y formación correspondiente a los productos químicos que manipulen y puedan ocasionar riesgos en su puesto de trabajo. La ficha de seguridad deberá estar disponible y visible en el puesto de trabajo a disposición de cualquier trabajador.

En las empresas del sector que se utilicen disolventes u otros productos que contengan benceno, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

Artículo 107. Medio ambiente.

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

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

Las empresas informarán a los representantes de los trabajadores, de las actuaciones que realicen en temas de medioambiente.

Artículo 108. Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.

Se constituirá durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral para la Industria del Curtido, su composición tendrá un carácter paritario entre los sindicatos firmantes del Convenio y la representación empresarial, el número de miembros será de cuatro personas por la representación empresarial y cuatro por la representación sindical.

Las competencias y funciones de esta comisión sectorial serán análogas a las que se determinan en la Ley de Prevención de Riesgos laborales para los Comités de Seguridad y Salud y sus representantes tendrán las mismas competencia y garantías recogidas en los artículos 36 y 37 de la citada Ley.

Entre sus competencias, las partes firmantes del presente Convenio establecen que deberán estudiar la viabilidad del establecimiento y creación de la Fundación de Seguridad y Salud laboral dentro de lo previsto por el art. 5 de la LPR, interviniendo en cualquier aspecto relacionado con la seguridad y salud laboral en el sector.

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales

Artículo 109.

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

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

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

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

Artículo 110.

A efectos del presente convenio, y sin perjuicio de las funciones y garantías que la legislación vigente otorga a las representaciones unitarias y sindicales de los trabajadores, se entiende por «representantes de los trabajadores» a los delegados de personal, comités de empresa, secciones sindicales y delegados sindicales, a tenor del artículo 103 del propio convenio, o las federaciones de los sindicatos firmantes del presente convenio y sus organizaciones del mismo ámbito de la empresa o grupo de empresas de que se trate, en el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

Artículo 111. Acumulación de horas.

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

La acumulación de horas se producirá entre los representantes de los trabajadores pertenecientes a una misma central sindical.

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

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

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

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

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

Igualmente se podrán acumular el total de las horas de crédito sindical correspondientes a todos los miembros de una misma central sindical creando al efecto una bolsa de hora anuales, siempre previo acuerdo con la empresa, disfrutando de dicho crédito alguno de los miembros de la central sindical correspondiente que sea representante legal de los trabajadores, fijándose en el acuerdo con la empresa, los criterios para dicha acumulación y la utilización de las horas, así como cualquier otra cuestión relacionada con la acumulación, debiendo en todo caso justificar su utilización.

Artículo 112. *Secciones sindicales.*

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales de empresa o centro de trabajo, de acuerdo con los Estatutos propios de su sindicato, que servirán de cauces de comunicación, interlocución y, en su caso, negociación, de acuerdo con el contenido del título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

Las secciones 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 determinarán según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores, uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores, dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores, tres.
- De 5.001 en adelante, cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos, estarán representadas por un solo Delegado sindical.

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

Los Delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por Convenio Colectivo:

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

b) Asistencia con voz y sin voto a las reuniones de los Comités de Empresa y de Seguridad y Salud Laboral 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 113. *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, tendrán 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 114. *Horas de negociación de Convenio.*

Las horas invertidas en la negociación del Convenio y en la Comisión Paritaria por los miembros de la Comisión Negociadora de los trabajadores del mismo y de la Comisión Paritaria, no se computarán a los efectos del tope máximo de horas establecidas en el artículo 110 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 ser n 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 115. *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 deber 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.

CAPÍTULO XIII

Formación

Artículo 116. *Formación continua.*

Las organizaciones firmantes del presente Convenio se adhieren en todos sus términos el III Acuerdo Nacional de Formación Profesional Continua, en los ámbitos funcional y territorial del referido convenio, suscrito por las confederaciones empresariales y sindicales, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promueven en el sector.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio consideran la Formación Continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador.

Artículo 117. *Cursos de Formación.*

Las empresas y las organizaciones firmantes del Convenio podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos.

2. Se constituirá un Comité Paritario Sectorial de Formación formado por un mínimo de cuatro representantes de las organizaciones sindicales y otros tantos de las organizaciones empresariales que tendrán por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los cono-

cimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este Comité Paritario, además de las que el III Acuerdo Nacional de Formación Continua reconoce a las Comisiones Paritarias Sectoriales:

a) Realizar por sí, por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el Sector y sus correspondientes cualificaciones.

b) Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de Empresa o lo que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

c) Colaborar, según las propias posibilidades o mediante entidades especializadas, con el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las Empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

d) Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las Empresas en el marco de los Acuerdos firmados a nivel sectorial o por Empresas.

e) Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

f) Impulsar un acuerdo con el Ministerio o Departamento Autónomo correspondiente al objeto de posibilitar en las mejores condiciones posibles el acceso de los alumnos de formación profesional a las prácticas regladas en las empresas.

Artículo 118. *Comisión Paritaria de Formación en centros de trabajo.*

En aquellos centros de trabajo o empresas que de conformidad con el III Acuerdo Nacional de Formación Continua concurren, individualmente, a la obtención de subvenciones para planes de formación y que cuenten con más de 100 trabajadores, se podrá constituir una Comisión Paritaria de Formación cuyos miembros serán designados por y entre los representantes legales de los trabajadores y de la empresa, para la información y seguimiento de los planes de formación. Esta Comisión velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional en función de los objetivos industriales de la empresa y de los intereses de formación de los trabajadores.

Disposición transitoria primera.

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 2003 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 supre-

sión 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 por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

A los efectos de lo previsto en la Ley 54/99, 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.

También con 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 ser 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 transitoria cuarta. *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.

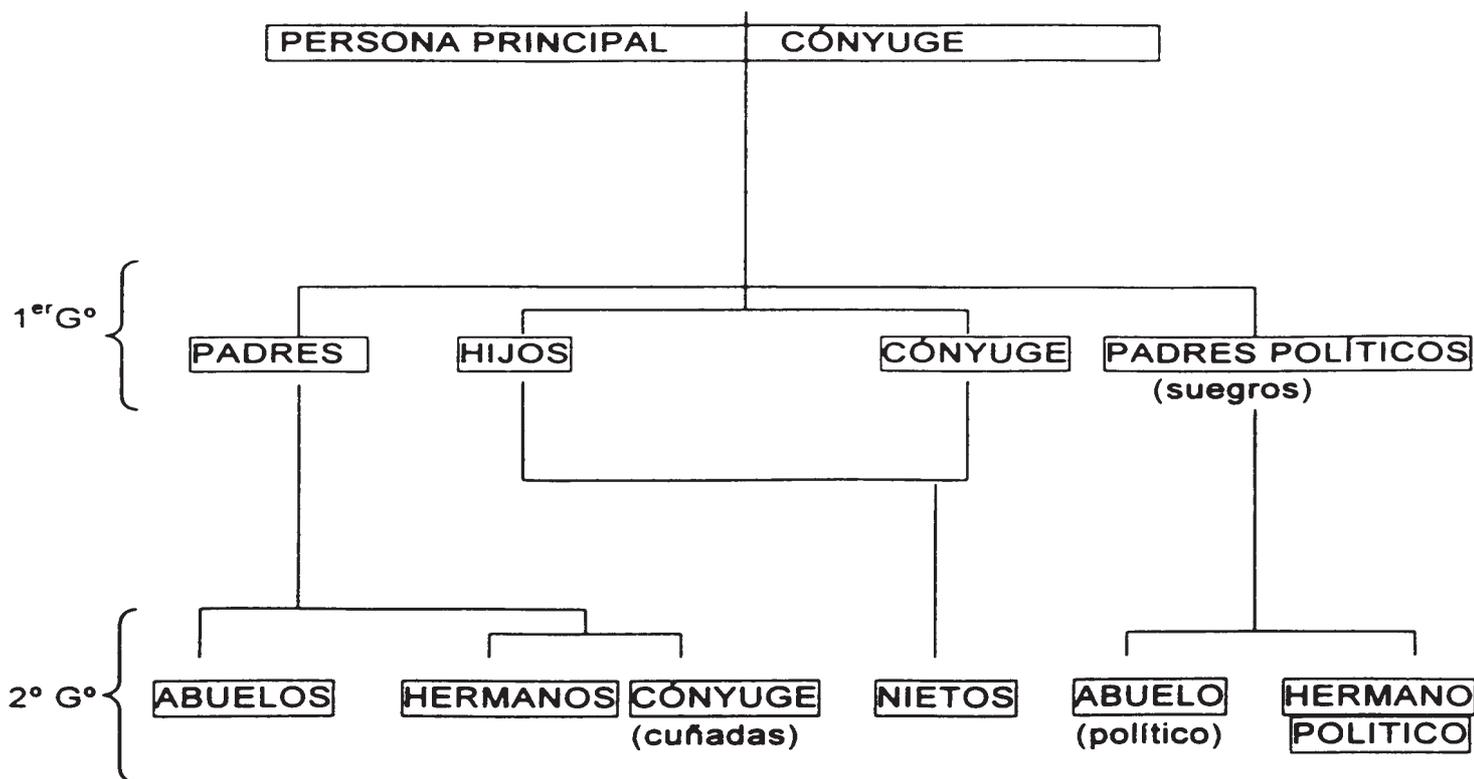
Para realizar la operación de descuento deberá facilitar al empresario la información sobre la cuantía de la cuota y la cuenta bancaria o libreta de ahorros a la que deber ser transferida la correspondiente cantidad.

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

Disposición transitoria quinta.

Las partes Acuerdan crear una Comisión reducida de Nomenclátor que se encargara de finalizar y acordar el nuevo nomenclador Profesional del Sector e incorporarlo al Convenio una vez pactado. Se establece como fecha para la incorporación de dicho nomenclátor profesional el 31 de diciembre de 2001.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



ANEXO I

Tablas salariales 2001

Personal obrero. Percep. diaria

(Pesetas)

Categoría	S.B.2000	S.B.2001
Oficial 1. ^a	4.247	4.374
Oficial 2. ^a	4.093	4.216
Peón especialista	3.993	4.113
Peón	3.905	4.022
Aprendiz primer año	2.704	2.785
Aprendiz segundo año	2.946	3.034
Aprendiz tercer año	3.511	3.616
Personal de Limpieza	3.889	4.006

Salarios mensuales

Categoría	S.B.2000	S.B.2001
Personal subalterno y varios:		
Almacenero	136.086	140.169
Vigilante	121.179	124.814
Ordenanza	109.244	112.521
Portero	121.179	124.814
Enfermero	109.244	112.521
Botones y Recaderos:		
De primer año	77.394	79.716
De segundo año	106.496	109.691
Personal Administrativo:		
Jefe de Sección	200.679	206.699
J. Compras, Ventas y Negociado	199.509	205.494

Categoría	S.B.2000	S.B.2001
Viajante	161.084	165.917
Oficial 1. ^a	156.866	161.572
Oficial 2. ^a	152.016	156.576
Auxiliar	123.503	127.208
Aspirante	95.515	98.380
Telefonista	125.252	129.010
Personal Técnico Titulado:		
Químicos, Ingenieros y Licenciados	243.896	251.213
Ing. Técnicos, ATS y Grad. Soci.	207.986	214.226
Personal Técnico no titulado:		
Encargado general de fabricación	243.896	251.213
Encargado o Jefe de sección	154.055	158.677
Ayudante de encargado	141.155	145.390
Auxiliar Técnico	135.347	139.407

Tablas salariales 2001

Personal obrero. Percep. diaria

(Euros)

Categoría	S.B.2000	S.B.2001
Oficial 1. ^a	25,52	26,29
Oficial 2. ^a	24,60	25,34
Peón especialista	24,00	24,72
Peón	23,47	24,17
Aprendiz primer año	16,25	16,74
Aprendiz segundo año	17,71	18,24
Aprendiz tercer año	21,10	21,73
Personal de Limpieza	23,37	24,07

Salarios mensuales

Categoría	S.B.2000	S.B.2001
Personal subalterno y varios:		842,43
Almacenero	817,89	
Vigilante	728,30	750,15
Ordenanza	656,57	676,27
Portero	728,30	750,15
Enfermero	656,57	676,27
Botones y Recaderos:		
De primer año	465,15	479,10
De segundo año	640,05	659,26
Personal Administrativo:		
Jefe de Sección	1.206,11	1.242,29
J. Compras, Ventas y Negociado	1.199,07	1.235,05
Viajante	968,13	997,18
Oficial 1. ^a	942,78	971,07
Oficial 2. ^a	913,63	941,04
Auxiliar	742,27	764,54
Aspirante	574,06	591,28
Telefonista	752,78	775,36
Personal Técnico Titulado:		
Químicos, Ingenieros y Licenciados	1.465,84	1.509,82
Ing. Técnicos, ATS y Grad. Soci.	1.250,02	1.287,52
Personal Técnico no titulado:		
Encargado general de fabricación	1.465,84	1.509,82
Encargado o Jefe de sección	925,89	953,67
Ayudante de encargado	848,36	873,81
Auxiliar Técnico	813,45	837,86

ANEXO 2*Personal obrero. Percep. diaria*

(Pesetas)

Categoría	2000	2001
Oficial 1. ^a	139	143
Oficial 2. ^a	133	137
Peón especialista	132	136
Peón	129	133
Aprendiz primer año	86	89
Aprendiz segundo año	86	89
Aprendiz tercer año	89	92
Personal de Limpieza	70	72

Salarios mensuales

Categoría	2000	2001
Personal subalterno y varios:		150
Almacenero	146	
Vigilante	131	135
Ordenanza	126	130
Portero	131	135
Enfermero	127	131
Botones y Recaderos:		
De primer año	89	92
De segundo año	123	127
Personal Administrativo:		
Jefe de Sección	225	232
J. Compras, Ventas y Negociado	212	218

Categoría	2000	2001
Viajante	176	181
Oficial 1. ^a	171	176
Oficial 2. ^a	166	171
Auxiliar	132	136
Aspirante	121	125
Telefonista	129	133
Personal Técnico Titulado:		
Químicos, Ingenieros y Licenciados	288	2297
Ing. Técnicos, ATS y Grad. Soci.	228	235
Personal Técnico no titulado:		
Encargado general de fabricación	280	288
Encargado o Jefe de sección	166	171
Ayudante de encargado	152	157
Auxiliar Técnico	132	136

Personal obrero. Percep. diaria

(Euros)

Categoría	2000	2001
Oficial 1. ^a	0,84	0,86
Oficial 2. ^a	0,80	0,82
Peón especialista	0,79	0,82
Peón	0,78	0,80
Aprendiz primer año	0,52	0,53
Aprendiz segundo año	0,52	0,53
Aprendiz tercer año	0,53	0,55
Personal de Limpieza	0,42	0,43

Salarios mensuales

(Euros)

Categoría	2000	2001
Personal subalterno y varios:		0,90
Almacenero	0,88	
Vigilante	0,79	0,81
Ordenanza	0,76	0,78
Portero	0,79	0,81
Enfermero	0,76	0,79
Botones y Recaderos:		
De primer año	0,53	0,55
De segundo año	0,74	0,76
Personal Administrativo:		
Jefe de Sección	1,35	1,39
J. Compras, Ventas y Negociado	1,27	1,31
Viajante	1,06	1,09
Oficial 1. ^a	1,03	1,06
Oficial 2. ^a	1,00	1,03
Auxiliar	0,79	0,82
Aspirante	0,73	0,75
Telefonista	0,78	0,80
Personal Técnico Titulado:		
Químicos, Ingenieros y Licenciados	1,73	1,78
Ing. Técnicos, ATS y Grad. Soci.	1,37	1,41
Personal Técnico no titulado:		
Encargado general de fabricación	1,68	1,73
Encargado o Jefe de sección	1,00	1,03
Ayudante de encargado	0,91	0,94
Auxiliar Técnico	0,79	0,82

ANEXO PARA LAS EMPRESAS UBICADAS EN CATALUÑA

CAPÍTULO II

CAPÍTULO I

Condiciones económicas

Normas generales

Artículo 10.

ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Como complemento al Convenio Colectivo de Ambito Estatal de Curtidos, que rige en cada momento, se firma el presente anexo que es de aplicación obligatoria, para todas las actividades que se citan en el artículo siguiente y están enclavadas en Cataluña.

Se aplicará, asimismo, a los centros de trabajo establecidos en Cataluña, aún cuando las Empresas afectadas tuvieran su domicilio social en otras partes de España no afectadas por el presente anexo, así como a los centros de trabajo trasladados desde otras provincias.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El anexo obliga a todas las empresas comprendidas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo Estatal del Sector y en el ámbito territorial previsto en el artículo anterior.

Artículo 3. *Empresas de nueva creación.*

El presente anexo obligará a las empresas de nueva creación que estén incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente anexo 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 y al de Empresas de nueva creación. Quedan exceptuadas aquellas personas que según la normativa vigente en cada momento no tengan el carácter de trabajadores por cuenta ajena.

Artículo 5. *Obligación total.*

Las empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo reseñado en el artículo 4, sobre el ámbito personal.

VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA

Artículo 6. *Vigencia.*

El presente anexo entrará en vigor el día de su firma, ello no obstante sus efectos económicos que se retrotraerán el día 1 de enero de 2001.

Artículo 7. *Duración.*

El presente anexo se estipula por tiempo indefinido.

COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍAS «AD PERSONAM»

Artículo 8. *Garantía «Ad Personam» Igualada y comarca.*

Los trabajadores de Igualada y Comarca, percibirán 1.800 pesetas mensuales como garantía «Ad Personam», para todo el personal que en fecha 16 de febrero de 1981 estuviera de alta en las empresas o en situación asimilada de alta, no sufriendo en el futuro aumento alguno.

Si entre empresa y trabajadores existiese acuerdo a nivel comarcal o de empresa, podrá esta cantidad de 1800 pesetas quedar incorporada a los sistemas de incentivos, formado un solo concepto; en este supuesto, en los sucesivos se le dará el mismo tratamiento que se dé a los incentivos en los futuros Convenios Colectivos. Dicha cantidad afecta exclusivamente a las categorías siguientes: Clasificador de 1.ª, Clasificador de 2.ª, Jefe de Equipo, Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª, Peón especializado, Peón y Ayudante de Encargado.

Artículo 9. *Compensación y absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza complementaria del presente Pacto, nada de lo pactado podrá ser absorbido ni compensado.

Los trabajadores que formaban parte de las plantillas de las empresas el día 29 de mayo de 1987, seguirán percibiendo indefinidamente con carácter de garantía «ad personam» las cantidades que figuran en los anexos 1-A y 2-A del pacto de Cataluña publicado en el «Diari Oficial de la Generalitat» número 1056, de fecha 17 de octubre de 1988, no percibiéndolo por tanto el personal ingresado con posterioridad a esta fecha. El Concepto previsto en las tablas 1-A y 2-A «garantía ad personam» por categorías indica que cada trabajador percibirá el plus congelado de la categoría que ostente en cada momento, cambiando dicho plus cuando cambie de categoría, tanto si es más como en menos, quedando congelado en el futuro, es decir sin percibir incremento alguno.

Los trabajadores que ostentan las categorías de Director general de Fabricación, Director comercial, Director administrativo y Asimilados, el Clasificador de 1.ª, el Jefe de Equipo Capataz y el personal de las empresas de almacenaje y recolección de pieles, percibirán las cantidades que figuran en la tabla C del presente anexo, que se incrementará a partir del día 1 de enero de 2002 y en el futuro en los porcentajes que sobre las tablas de salarios, se pacten en el Convenio Colectivo de Ambito Estatal del sector curtidos.

Artículo 11. *Incentivos y demás complementos salariales.*

Los incentivos, valoraciones de puesto de trabajo, pluses de actividad y compensación, y demás complementos salariales, a excepción de los previstos en el artículo 8, tendrán el mismo incremento y en las mismas condiciones que las que se pacten en el Convenio Estatal del Sector y no tendrán que llegar necesariamente al porcentaje al que hace referencia el Convenio.

Artículo 12.

Las vacaciones serán retribuidas incluso los días festivos intersemanales 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 13 últimas semanas.

CAPÍTULO III

Condiciones sociales

Artículo 13. *Premio de fidelización.*

Los trabajadores que con un mínimo de antigüedad de diez años al servicio de la empresa, que teniendo la edad que seguidamente se expresa, causen baja en la empresa por su voluntad, percibirán un premio complementario al previsto en el Convenio Estatal del sector, de acuerdo con el siguiente baremo:

- A los 60 años: 112.500 pesetas (676,14 euros).
- A los 61 años: 108.500 pesetas (652,10 euros).
- A los 62 años: 98.000 pesetas (588,99 euros).
- A los 63 años: 89.000 pesetas (534,90 euros).
- A los 64 años: 83.500 pesetas (501,85 euros).
- A los 65 años: 83.000 pesetas (498,84 euros).

A partir del 1 de enero de 2002 y sucesivamente en los años futuros, dichas cantidades se incrementarán en el 50 por 100 de los aumentos que por tal concepto se acuerden en el Convenio Estatal.

Artículo 14. *Seguro de vida.*

Las empresas abonarán una indemnización a las viudas y derechohabientes de los trabajadores que fallezcan de accidente de trabajo, la cantidad de 835.000 pesetas (5018,45 euros) y por muerte natural o accidente no laboral e incapacidad total y absoluta para todo trabajo, la cantidad de 417.000 pesetas (2.506,22 euros) El Trabajador causará baja como beneficiario al cumplir la edad de 65 años, así como al darse de baja en la empresa. Para ello las empresas podrán utilizar las pesetas previstas en el Convenio Estatal del sector (artículo 91 Convenio 2001-2003).

Dichas cantidades indemnizatorias a partir del 1 de enero de 2002 y sucesivamente en los años futuros, se incrementarán en el 50 por 100 de los aumentos que por tal concepto se acuerden en el Convenio Estatal.

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

A) Director general de Fabricación, Comercial o Administrativo y asimilado, cobrará la retribución correspondiente que figura en el anexo C.

B) Jefe de Sector, Cobrará la retribución correspondiente al Ingeniero Técnico, ATS y Graduado Social, en el Convenio Estatal del Sector.

C) Práctico o Técnico titulado en formación, es el técnico no titulado, cuya base fundamental es la experiencia y cuya responsabilidad es superior a la del encargado o jefe de sección sin llegar a tener la responsabilidad de un jefe de sector, cobrando la retribución correspondiente al jefe de compras, de ventas y negociado en el Convenio Estatal del Sector.

D) Laborante, es el que sin iniciativa propia, siendo responsable de su trabajo, realiza funciones elementales de laboratorio, y en general, las puramente mecánicas e inherentes al desarrollo de aquellas. Cobrará la retribución correspondiente al auxiliar administrativo en el Convenio Estatal del Sector.

E) Clasificador de 1.ª, es el que con pleno conocimiento y responsabilidad de su función la desarrolla bien en sus tres fases (en bruto, en proceso de fabricación y acabados) o en más de una fase en toda su extensión, cobrará la retribución correspondiente que figura en el anexo C.

F) Clasificador de 2.ª, es el que con conocimiento y responsabilidad restringida de su función, la realiza en alguna de sus fases, cobrará la retribución correspondiente al Oficial de Primera del Convenio Estatal del Sector.

G) Jefe de Equipo y Capataz, Cobrará la retribución correspondiente que figura en el anexo C.

H) Clasificador 1.ª, del personal correspondiente de almacenaje y recolección de pieles. Cobrará la retribución correspondiente que figura en el anexo C.

I) Clasificador 2.ª, descarnador de Cueros y Conductor de Coche y Camión, del personal correspondiente de almacenaje y recolección de pieles. Cobrará la retribución correspondiente que figura en el anexo C.

J) Clasificador, Comprador, Recolector de Pieles. Cobrará la retribución correspondiente que figura en el anexo C.

TABLA C

Cuadro retribuciones que regirá en el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2001 y que en el futuro tendrán los mismos incrementos que los que se pacten en el Convenio Estatal del Sector

Categorías profesionales	Pesetas mensuales Año 2000	Pesetas mensuales Año 2001	Euros Mensuales Año 2001
Personal directivo:			
Director general de fabricación, comercial o administrativos y asimilados	257.104	264.817	1.591,58

Categorías profesionales	Pesetas día Año 2000	Pesetas día Año 2001	Euros día Año 2001
Personal técnico no titulado con retribución semanal:			
Clasificador de 1.ª	4.344	4.474	26,89
Personal de oficio y oficios varios:			
Jefe de Equipo Capataz	4.344	4.474	26,89
Personal correspondiente al almacenaje y recolección de pieles:			
Clasificador de 1.ª de Almacén	4.600	4.738	28,48
Clasificador de 2.ª Almacén	4.246	4.373	26,28
Descarnador de Cueros	4.246	4.373	26,28
Conductor de Coche y Camión	4.246	4.373	26,28

Las pagas extras del personal de retribución semanal se calcularán a razón de 30,417 días

MINISTERIO DE ECONOMÍA

14269 RESOLUCIÓN de 5 de julio de 2001, de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera, por la que se hacen públicos los resultados de las subastas de Letras del Tesoro a doce y dieciocho meses, correspondientes a las emisiones de fecha 6 de julio de 2001.

La Orden de 26 de enero de 2001 de aplicación a la Deuda del Estado que se emita durante 2001 y enero de 2002 establece, en su apartado 5.4.8.3.b), la preceptiva publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de los resultados de las subastas mediante Resolución de esta Dirección General.

Convocadas las subastas de Letras del Tesoro a doce y dieciocho meses por Resolución de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera de 26 de enero de 2001, y una vez resueltas las convocadas para el pasado día 4 de julio, es necesario hacer público su resultado.

En consecuencia, esta Dirección General del Tesoro y Política Financiera hace público:

1. Letras del Tesoro a doce meses.

1.1 Fechas de emisión y de amortización de las Letras del Tesoro que se emiten:

Fecha de emisión: 6 de julio de 2001.

Fecha de amortización: 5 de julio de 2002.

1.2 Importes nominales solicitados y adjudicados:

Importe nominal solicitado: 2.580,820 millones de euros.

Importe nominal adjudicado: 626,820 millones de euros.

1.3 Precios y tipos efectivos de interés:

Precio mínimo aceptado: 95,855 por 100.

Precio medio ponderado redondeado: 95,892 por 100.

Tipo de interés efectivo correspondiente al precio mínimo: 4,276 por 100.

Tipo de interés efectivo correspondiente al precio medio ponderado redondeado: 4,236 por 100.

1.4 Importes a ingresar para las peticiones aceptadas:

Precio ofrecido Porcentaje	Importe nominal Millones de euros	Precio de adjudicación Porcentaje
95,855	115,000	95,855
95,860	132,000	95,860
95,865	23,000	95,865
95,870	82,000	95,870
95,875	10,000	95,875
95,880	21,000	95,880
95,885	15,000	95,885
95,890	57,000	95,890
95,895 y superiores	171,820	95,892

2. Letras del Tesoro a dieciocho meses.

2.1 Fechas de emisión y de amortización de las Letras del Tesoro que se emiten:

Fecha de emisión: 6 de julio de 2001.

Fecha de amortización: 3 de enero de 2003.

2.2 Importes nominales solicitados y adjudicados:

Importe nominal solicitado: 2.407,461 millones de euros.

Importe nominal adjudicado: 639,461 millones de euros.

2.3 Precios y tipos efectivos de interés:

Precio mínimo aceptado: 93,790 por 100.

Precio medio ponderado redondeado: 93,805 por 100.

Tipo de interés efectivo correspondiente al precio mínimo: 4,317 por 100.

Tipo de interés efectivo correspondiente al precio medio ponderado redondeado: 4,306 por 100.