

Categorías	Categoría equiparab.	Convenio estatal 1992		Diferencia con P. C. mes/día	1993	1994		1995		1996		1997	
		Salario mes	Salario día		5 por 100	10 por 100	Total	15 por 100	Total	20 por 100	Total	50 por 100	Total
<i>Personal técnico</i>													
A) Titulados:													
Químicos, Ingenieros y Licenciados (Enginyers)	Sí	178.013	XXXX	2.014	101	201	302	302	604	403	1.007	1.007	2.014
Ingenieros técnicos, ATS y Graduados sociales (Enginyers tècnic).	Sí	147.023	XXXX	7.266	363	727	1.090	1.090	2.180	1.453	3.633	3.633	7.266
B) No titulados:													
Encargado general de fabricación (Encarregat general de fabricació)	Sí	173.913	XXXX	2.014	101	201	302	302	604	403	1.007	1.007	2.014
Encargado de Jefe de Sección (Cap. sector)	Sí	106.285	XXXX	7.266	363	727	1.090	1.090	2.180	1.453	3.633	3.633	7.266
Ay. de Encargado (Ajudant d'Encarregat)	Sí	99.199	XXXX	4.794	240	479	719	719	1.438	959	2.397	2.397	4.794
Auxiliar técnico (Adj. tècnic)	Sí	84.320	XXXX	15.813	791	1.581	2.372	2.372	4.744	3.163	7.907	7.907	15.813

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

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

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de agosto de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA

Objeto, carácter y legislación supletoria

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

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

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

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

SECCIÓN SEGUNDA

Ambito territorial, funcional y personal

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

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

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

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

SECCIÓN TERCERA

Vigencia, duración prórroga y revisión

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

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

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

los salarios de 1994 abonándose tal incremento con efectos 1 de marzo de 1994.

Artículo 10. *Denuncia*.—Serán competentes para denunciar el Convenio cualquiera de las partes que lo suscriben.

La denuncia deberá presentarse con una antelación mínima de tres meses a la terminación del Convenio por escrito a la otra parte, remitiendo la copia a la autoridad laboral competente.

SECCIÓN CUARTA

Compensación, absorbibilidad y garantía «ad personam»

Artículo 11. *Naturaleza de las condiciones pactadas*.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 12. *Compensación*.—Las condiciones pactadas compensan en su totalidad a las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

Artículo 13. *Absorbibilidad*.—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel de éste. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

Artículo 14. *Garantía «ad personam»*.—Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del pacto en su contenido, manteniéndose estrictamente «ad personam».

SECCIÓN QUINTA

Comisión Paritaria

Artículo 15. 1. Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

2. La Comisión Paritaria estará formada por dos miembros de cada Central Sindical que suscribe el presente Convenio Colectivo (Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores), y cuatro miembros de la Asociación Empresarial. Ambas representaciones podrán designar, además, los asesores que crean convenientes, que actuarán con voz, pero sin voto.

3. Se entenderá constituida la Comisión Paritaria cuando, convocados en forma sus miembros, asistan, al menos, un representante de cada Central Sindical y dos representantes de la Asociación Empresarial.

4. La Comisión Paritaria designará de entre sus miembros para cada reunión un Presidente y un Secretario, que levantará acta de cada sesión.

5. La Comisión Paritaria se reunirá cuando sea convocada en forma por cualquiera de las partes que suscriban el presente Convenio Colectivo en el plazo máximo de diez días.

6. Las solicitudes de actuación de la Comisión Paritaria expresarán en detalle y por escrito el motivo de la petición.

Artículo 16. *Competencia de jurisdicciones*.—Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

CAPITULO II

SECCIÓN PRIMERA

Jornada

Artículo 17. *Jornada*.—La jornada de trabajo será en cómputo anual de mil setecientas noventa y seis horas de trabajo efectivo. Se respetarán las condiciones particulares más beneficiosas y se acordarán en el seno de cada empresa, por el empresario y la representación legal de los trabajadores, los horarios dentro de los límites señalados.

SECCIÓN SEGUNDA

Organización del trabajo

Artículo 18.—Sobre este particular se estará a lo dispuesto en los artículos 7 al 21 de la Ordenanza Laboral de las industrias de la piel, sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Comisión Paritaria en este Convenio.

Artículo 19.—La actividad normal podrá ser exigida por la empresa a la totalidad del personal.

Artículo 20.—Se prohíbe de forma expresa a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio la realización de obra o trabajo por cuenta propia o ajena, complementario de los que figuren en su contrato, si tales actividades, por pertenecer a cualquiera de las incluidas en la Reglamentación Nacional del Trabajo para las industrias de cuero repujados, marroquinería y estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, artículos de viaje y botería, supusieran actos de concurrencia o colaboración con quienes las hagan.

Artículo 21. *Obligaciones de la empresa*.—Son obligaciones de la empresa:

1. Limitar hasta un máximo de diez semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

2. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de los trabajadores, que se expresará a través del Comité de empresa, y en caso de que éste no estuviera constituido, por una comisión integrada por los siguientes miembros:

a) El o los Delegados de personal.

b) Dos operarios cualificados, uno con más de diez años de antigüedad en la empresa, el más antiguo si ninguno llevara diez años, y el otro que llevará menos de diez años de antigüedad, elegido por los trabajadores.

El Comité de empresa o la comisión, en su caso, redactará un acta de conformidad con los acuerdos razonados de los tiempos examinados.

3. En caso de existencia de acuerdos, se hará llegar acta por parte de la empresa a la Delegación Provincial de Trabajo, a efectos de homologación.

4. En los casos de desacuerdo y en el plazo de veinte días laborales, elevar los estudios técnicos y de tarifa a la Comisión Paritaria del Convenio para el informe preceptivo, previa su presentación en la Delegación Provincial de Trabajo.

5. En los casos de disconformidad previstos en el apartado segundo de este artículo se liquidarán las diferencias resultantes de acuerdo con la resolución pertinente desde la fecha de implantación del sistema.

SECCIÓN TERCERA

Rendimiento e incentivo

Artículo 22. *Rendimiento pactado*.—1. El rendimiento normal, que se corresponde con la denominada actividad normal, es el rendimiento mínimo exigible, y la empresa podrá exigirlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho, de acuerdo con lo establecido en el artículo 19.

2. Para establecer incentivo debe partirse del rendimiento mínimo exigible.

3. El rendimiento normal e incentivo establecidos por la empresa, de acuerdo con los estudios y organización del trabajo que éste realiza, de no ser aceptados por sus trabajadores, se someterá a juicio y conocimiento de la Comisión Paritaria, que dictará, previos los informes que estime pertinentes, el correspondiente informe.

4. La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinada por el salario base Convenio y la antigüedad que corresponda en cada caso.

5. Los incentivos podrán ser: Colectivos (sección, grupo, etc.), o individuales, según determine la empresa de acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

6. Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo no sea fácilmente medible, como suele suceder con determinados, mandos, personal administrativo, de servicios auxiliares, de almacenamiento de mercancía y manufacturas, etc., y en general, todo el personal que percibe mensualmente su remuneración, establecerá en el caso de implantarse sistemas de productividad en la empresa, un sistema de valoración indirecta de cargas de trabajo.

7. Una vez establecido el sistema de incentivos las empresas podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo a actividad óptima superen el 50 por 100 de las señaladas como rendimiento mínimo exigible.

8. Las empresas podrán limitar, reducir proporcionalmente, incluso suprimir los incentivos en forma individual a todos aquellos trabajadores que por falta de aptitud, atención, interés, o por cualquier otras causas de índole subjetiva no obtuvieran el debido rendimiento, perjudicaren ostensiblemente la calidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicadas al caso, recabando informe no vinculante al respecto de los Comités de empresa o Delegados de personal, previamente a la toma de tal decisión.

9. Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general, por secciones u obreros, previa información a los representantes del personal,

cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por falta o disminución del trabajo en la empresa. En tales puestos, los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al salario base del Convenio, más los aumentos que en cada caso les correspondan por antigüedad.

CAPITULO III

Nuevas clasificaciones

Artículo 23.—Los especialistas pasarán a la categoría de oficiales de tercera los seis años de permanencia en aquella categoría.

Los oficiales de tercera sin plaza pasarán a oficiales de tercera con plaza a los tres años como máximo.

Todo ello sin perjuicio de que el trabajador reclame su clasificación profesional con arreglo a la Ley.

Los maquinistas serán incluidos en las categorías de oficiales de primera, segunda y tercera, sin perjuicio de que durante el período de aprendizaje dichos aprendices utilicen las máquinas hasta su total formación y superen las pruebas necesarias para el cambio de categoría, sin perjuicio de que el trabajador reclame su clasificación profesional con arreglo a la Ley.

Personal técnico de organización.—Se incluye en este Convenio la Orden de 20 de septiembre de 1957 («Boletín Oficial del Estado» del 25), que define las categorías de Jefe de organización de primera y segunda, Técnico de organización de primera y segunda, Auxiliares y aspirantes de organización, las cuales podrán ser incorporadas a las empresas que tengan oficinas técnicas de organización de trabajo.

A efectos del salario se procede a la siguiente asimilación con las categorías administrativas del presente Convenio de la siguiente forma:

Jefe de Sección de organización de primera = Jefe Administrativo de primera, Jefe de Sección de organización de segunda = Jefe Administrativo de segunda, Técnico de organización de primera = Oficial Administrativo de primera, Técnico de organización de segunda = Oficial Administrativo de segunda, Auxiliar de organización = Auxiliar Administrativo, aspirante de organización = aspirante Administrativo.

La categoría de Auxiliar Administrativo quedará denominada en adelante como Auxiliar Administrativo perforista.

CAPITULO IV

Período de prueba, ceses o plazos de preaviso

SECCIÓN PRIMERA

Período de prueba

Artículo 24.—Se estará a lo dispuesto por la Ordenanza Laboral para las industrias de la piel en sus artículos 41 y 44, ambos inclusive, y el Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN SEGUNDA

Ceses y plazos de preaviso

Artículo 25.—El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá avisar a ésta, cuando menos, con una antelación de los siguientes plazos:

Personal obrero y subalterno, quince días.

Personal administrativo, mercantil y técnico no titulado, un mes.

El incumplimiento de los plazos de preaviso antes señalados dará lugar a una sanción equivalente al importe de los días que falten para completar el período de preaviso que corresponda, pudiendo detraer esta sanción de los devengos que la empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito.

Contratos temporales

Artículo 26.—En el supuesto de que no se produzca la renovación de los contratos temporales, se indemnizará por la empresa al trabajador con el importe de seis días por año trabajado. Se respetarán las condiciones más beneficiosas reconocidas por la legislación vigente.

CAPITULO V

Vacaciones

Artículo 27.—Todo el personal cualquiera que sea su categoría que preste sus servicios en empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio disfrutará en concepto de vacaciones de treinta días naturales ininterrumpidos, siempre y cuando lleve un año consecutivo al servicio de la empresa.

El personal que lleve menos de un año disfrutará de los días que proporcionalmente le correspondan en razón del tiempo de permanencia en la misma; el trabajador que por decisión de la empresa pierda prolongación su período de vacaciones, aun no llevando un año en la misma, percibirá los haberes correspondientes al período de vacaciones disfrutado totalmente a cargo de la empresa.

Las vacaciones se iniciarán en lunes siempre que no sea festivo, y serán retribuidas con el salario correspondiente a actividad normal incrementado en la cantidad obtenida de promediar los incentivos de producción devengados durante las trece últimas semanas (equivalente a tres meses).

En caso de coincidir al iniciarse las vacaciones en la empresa con baja por enfermedad o accidente laboral de un trabajador, el disfrute de las mismas se pospondrá, caducando dicho derecho en su caso el 31 de diciembre del correspondiente año.

Artículo 28. *Excedencia por maternidad.*—En los casos de excedencia solicitada por maternidad, cuando el período solicitado sea de uno a tres años habrá de ser concedida por la empresa con reserva del puesto de trabajo y ejercida por la interesada dentro de los sesenta días siguientes al alumbramiento.

Cuando se solicite el reingreso dentro de los noventa días anteriores a la fecha de su vencimiento, será readmitida en el plazo máximo de tres meses a partir de la fecha del vencimiento de la excedencia, y la empresa le comunicará su reingreso por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su reingreso.

CAPITULO VI

Condiciones económicas

SECCIÓN PRIMERA

Regulación de emolumentos

Artículo 29. *Cotización a la Seguridad Social e impuestos.*—Las partes contratantes se comprometen a la inclusión en nóminas y, en su caso, a la cotización de la Seguridad Social y pago de impuestos que les correspondan, conforme a la normativa legal, de la totalidad de los conceptos salariales que se satisfacen en las empresas.

Artículo 30. *Régimen salarial.*—Independientemente de otros conceptos, la cuantía del salario base Convenio por categorías profesionales y con carácter de mínimo se especifica en la tabla de remuneraciones del presente Convenio Colectivo y se percibirá durante todos los días del año. Cuando el salario mínimo interprofesional supere el salario base Convenio, ambos en cómputo anual, el nuevo salario mínimo interprofesional pasará a constituir el nuevo salario base Convenio a todos los efectos, asimismo en cómputo anual.

Artículo 31.—Para el cálculo de tarifas de remuneración de obra en el trabajo a domicilio, únicamente se tendrá en cuenta el salario base Convenio.

Artículo 32. *Incentivo del Convenio.*—Se entiende por incentivo del Convenio la cantidad en metálico que percibirá el trabajador en el caso de que sobrepase la producción correspondiente a la actividad normal. Se percibirá este incentivo de Convenio, en la cuantía del 20 por 100 del salario base Convenio vigente en cada momento por cada día trabajado. Cuando las empresas no tengan establecido régimen de retribuciones por incentivo, deberán satisfacer este incentivo del Convenio íntegramente.

En aquellas empresas donde se hallen establecidos sistema de incentivos se estará a lo ya pactado.

En razón a la motivación del incentivo pactado, es deseo de las partes negociadoras que su establecimiento no implique descenso de la producción media habitual anterior al Convenio.

SECCIÓN SEGUNDA

Antigüedad

Artículo 33. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*—En aplicación del artículo 18 de la Ordenanza Laboral para las industrias de la piel, aprobado por Orden de 22 de abril de 1977, los aumentos retribuidos periódicos por tiempo de servicio en la empresa, consistirán, para todos

los grupos de personal, en nueve trienios del 3 por 100 cada uno sobre salario base Convenio vigente en cada momento. Se calculará con independencia de los cambios de categoría, no computándose el tiempo de servicio en la de aprendiz, aspirante y botones o recaderos.

SECCIÓN TERCERA

Gratificaciones extraordinarias

Artículo 34.—Consistirán en el importe de:

Treinta días la de julio.

Treinta días la de Navidad.

Para su cálculo se computarán las cantidades resultantes de los conceptos de salario base del Convenio vigente en cada momento y antigüedad, en su caso, devengadas en cada categoría profesional.

Deberán ser percibidas antes de las fechas 15 de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

Ambas gratificaciones, en su total cuantía, serán percibidas por aquellos trabajadores que se encuentren prestando servicio militar o prestación social sustitutoria, siempre y cuando al incorporarse al mismo figuren como trabajadores fijos en la plantilla de la empresa y tengan una antigüedad de dos o más años en la misma.

SECCIÓN CUARTA

Participación en beneficios

Artículo 35.—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 78 de la Ordenanza Laboral de las industrias de la piel, se fija en un 9 por 100 sobre las cantidades que en cada momento constituyan el salario base Convenio, gratificaciones extraordinarias y antigüedad correspondiente, en su caso.

SECCIÓN QUINTA

Premio de jubilación

Artículo 36.—El trabajador que solicite la jubilación antes de cumplir los sesenta y seis años y lleve como mínimo quince años ininterrumpidos de servicio en la empresa tendrá derecho por una sola vez a un premio no absorbible por otros premios voluntarios a razón de:

Sesenta años: Cinco meses y medio de salario base Convenio.

Sesenta y un años: Cinco meses de salario base Convenio.

Sesenta y dos años: Cuatro meses y medio de salario base Convenio.

Sesenta y tres años: Cuatro meses de salario base Convenio.

Sesenta y cuatro años: Tres meses y medio de salario base Convenio.

Sesenta y cinco años: Tres meses de salario base Convenio.

CAPITULO VII

Disposiciones varias

Artículo 37. *Desgaste de herramientas.*—Cuando la empresa no aportase las herramientas, el trabajador, previa justificación, percibirá de la empresa los gastos razonables que haya desembolsado para la adquisición de las mismas. Lo anterior se entiende que es para las nuevas compras que se efectúen a partir de la vigencia del presente Convenio.

Artículo 38. *Prendas de trabajo.*—Sin perjuicio de las prendas de protección personal las empresas deberán facilitar a sus trabajadores, anualmente, una prenda adecuada a su clase de trabajo.

Artículo 39. *Horas extraordinarias.*—De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, modificado por el Real Decreto Ley 1/86, y cumpliéndose los requisitos que en el mismo se determinan, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas al año; se optará entre abonar las mismas con el 75 por 100 de incremento sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuidos incrementados al menos en el porcentaje antes indicado. Se informará periódicamente y como mínimo cada tres meses de las realizadas al Comité de empresa o Delegados de personal.

Artículo 40. *Horas extraordinarias estructurales.*—A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento. Todo ello siempre que no pueda ser sustituido por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley. Se notificará mensualmente el número de horas estructurales realizadas a la autoridad laboral conjuntamente por la empresa y por el Comité o Delegados de personal.

Artículo 41. *Póliza de seguros.*—La empresa abonará la suma de 915 pesetas anuales como mínimo a cada trabajador de la misma fijo en plantilla por la suscripción de una póliza de seguros que cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente, cuya suscripción será exclusivamente a cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad anteriormente indicada justificar debidamente ante la empresa la formalización de la póliza.

Artículo 42. *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.*—En los supuestos de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo profesional, se abonará con cargo a la empresa la diferencia entre la prestación económica correspondiente y el 100 por 100 del salario.

Artículo 43. *Enfermedad común y accidente no laboral.*—En los supuestos de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento de los pagos de la Seguridad Social en los casos que estos procedan en las circunstancias y cuantías siguientes:

Quando las horas reales trabajadas en el mes supongan respecto a las horas teóricas del mismo mes:

Un 98 por 100, se abonará un complemento de hasta el 100 por 100 del salario real.

Un 97,5 por 100, se abonará un complemento de hasta el 90 por 100 del salario real.

Un 97 por 100, se abonará un complemento de hasta el 80 por 100 del salario real.

Un 96,5 por 100, se abonará un complemento de hasta el 70 por 100 del salario real.

A los efectos de este artículo se considerarán horas reales las empleadas por los representantes legales de los trabajadores en el ejercicio de su representación.

Artículo 44. *Aprendizaje.*—1. Son aprendices las personas mayores de dieciséis años de edad que, al propio tiempo que trabajan, adquieren los conocimientos necesarios para el desempeño de un oficio en la industria de la piel, admitidos mediante el contrato especial y registrado.

2. Durante el período de aprendizaje el aprendiz deberá practicar en todas y cada una de las máquinas de las que se componga su sección para poder alcanzar la categoría de oficial.

3. Supeditando la cantidad y rendimiento en el trabajo a la calidad de la obra realizada y a la enseñanza efectiva de un oficio, que constituye la razón de ser del aprendizaje, señaladamente se descarta la práctica de incentivos individuales que exijan un rendimiento no apto para las condiciones físicas y experiencia profesional del aprendiz; de modo correlativo, el aprendiz deberá aportar el esfuerzo e interés necesario a su formación profesional y acceso a la categoría superior.

4. El aprendizaje finalizará obligatoriamente mediante la superación de una prueba de aptitud que acredite la suficiencia necesaria para el desempeño de la categoría correspondiente. Dicha prueba podrá solicitarse voluntariamente por el aprendiz que haya cumplido los diecisiete años y lleve, como mínimo, un año de aprendizaje en la empresa.

5. La prueba de aptitud tendrá un carácter esencialmente práctico y se rendirá ante un Tribunal constituido en el seno de la empresa y formado 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.

6. Superada la prueba de aptitud, el aprendiz que no hubiera cumplido los dieciocho años percibirá el salario que viene percibiendo, incrementado en el 75 por 100 de la diferencia entre dicho salario y el de oficial de tercera. El aprendiz aprobado con dieciocho años, pasará a oficial de tercera y, en caso de no existir vacante de esta categoría, percibirá el salario correspondiente al trabajador mayor de dieciocho años, incrementado en el 75 por 100 de la diferencia entre dicho salario y el de oficial de tercera.

7. En todo caso el aprendiz con dieciocho años cumplidos percibirá al menos el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento para el trabajador mayor de dieciocho años.

8. La duración del aprendizaje será de tres años.

Artículo 45. *Representación de los trabajadores.*—1. Se regulan determinados aspectos de la representación de los trabajadores en la empresa por considerar parcial o incompleta la regulación actual, comprometiéndose ambas partes a sustituir en su totalidad lo aquí regulado por las disposiciones legales que se establezcan en el futuro sobre la materia.

2. Las empresas que ocupen entre 11 y 50 trabajadores tendrán Delegados de personal, y las que ocupen más de 50 trabajadores, Comité de empresa.

3. Podrá haber un Delegado de personal en las empresas que ocupen entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran la mayoría de los trabajadores de la empresa.

4. Las empresas pondrán a disposición de la representación de los trabajadores un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades representativas.

5. Las empresas pondrán a disposición de la representación de los trabajadores un tablón de anuncios que podrá ser utilizado para fijar comunicaciones e información de contenido laboral específico en la empresa. Las comunicaciones e información se fijarán siempre en el tablón de anuncios con las firmas de los representantes de los trabajadores, debiendo ser mostrados previamente a la Dirección de la empresa.

6. La Dirección de la empresa deberá poner en conocimiento de la representación de los trabajadores la aplicación de cualquier tipo de sanción a cualquiera de los miembros de la mencionada representación del personal. Asimismo, pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores la aplicación de sanciones por faltas graves o muy graves a cualquiera de los trabajadores de la empresa.

7. La Dirección de la empresa informará a la representación de los trabajadores en los casos de cambio de titularidad de la empresa.

8. La Dirección de la empresa informará a la representación de los trabajadores sobre la evolución general del sector, la marcha económica de la empresa en el ejercicio económico y la evolución del empleo. Asimismo la representación de los trabajadores y la empresa podrán formular proposiciones que deberán ser estudiadas conjuntamente.

En cuanto al trabajo a domicilio o subcontratado a otras empresas deberá ser siempre realizado con sujeción a la normativa vigente en cada momento. Periódicamente y como mínimo, cada tres meses, se informará a la representación de los trabajadores de los trabajos propios de la empresa encargados a domicilio o subcontratados, y de las previsiones existentes en la materia. La información será clara y fehaciente.

9. La representación de los trabajadores atenderá especialmente, dentro del contenido genérico de sus competencias, a la vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo dentro de la empresa.

10. La representación de los trabajadores podrá solicitar de la dirección de la empresa autorización para reunirse con los trabajadores en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo, para tratar de temas que afecten directamente a las condiciones de trabajo dentro de la empresa. La solicitud deberá presentarse con, al menos, veinticuatro horas de antelación, y en ellas se deberá especificar el orden del día y la duración máxima prevista.

11. Los Comités de empresa y los Delegados de personal deberán prestar su colaboración con la Dirección de la empresa, en relación con la actuación de sus representados, en orden a higiene, limpieza, productividad, absentismo y otros temas en aras al mejor desenvolvimiento de las relaciones laborales en el centro de trabajo y más eficaz cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores que pudieran serle planteadas por la empresa.

12. Los Comités de empresa o Delegados de personal podrán designar de entre sus miembros un representante, que podrá plantear a la Dirección de la empresa las anomalías que a su juicio existan en el tema de salud laboral.

Artículo 46. Seguridad e higiene en el trabajo.—1. La representación legal de los trabajadores desempeñará en materia de seguridad e higiene en el trabajo aquellas funciones para las que les facultan los artículos 19, 62 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Se efectuará un reconocimiento médico anual a los trabajadores que presten sus servicios en las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, que será realizado por los servicios médicos de la empresa, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo o por las Mutuas Patronales. El contenido de dicho reconocimiento médico se ampliará en aspectos específicos y analíticos.

La empresa hará entrega a los trabajadores de los resultados de los antes mencionados reconocimientos médicos.

3. Queda prohibido el uso en la empresa de pegamentos con benzol o benceno por tener la consideración de tóxicos.

Artículo 47.—1. La empresa informará al Comité de empresa o Delegados de personal sobre la evolución de las plantillas. El Comité de empresa o Delegado de personal conocerán los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

2. Si se promulga una Ley sobre contratación laboral, se considerará incluida en el texto del Convenio, cualquier variación o modificación de dicha Ley modificaría, asimismo, el texto del Convenio.

Artículo 48. Pluriempleo.—Ante el grave problema que supone el nivel de desempleo en el sector, ambas partes acuerdan procurar evitar que los puestos de trabajo de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo sean ocupados por trabajadores que

ya estén ocupando simultáneamente otros puestos de trabajo en otras empresas.

Artículo 49. Expediente de crisis.—1. En caso de expediente de suspensión o extinción de las relaciones de trabajo fundadas en causas económicas o en motivos tecnológicos el empresario abrirá un período de treinta días naturales de discusión y consultas con el Comité de empresa o Delegados de personal, a los que facilitará la información y documentación acreditativa del expediente.

2. Si el expediente de suspensión o extinción de las relaciones de trabajo afectase a más del 30 por 100 de los trabajadores de la empresa, ésta dará cuenta de los bienes de la misma, excepto de los que constituyan su tráfico normal al Comité de empresa o Delegados de personal.

3. Si el expediente de suspensión de relaciones de trabajo afecta a una parte de la plantilla, el resto de los trabajadores no podrá, en tanto dure esta situación, efectuar horas extraordinarias habituales.

Artículo 50. Formación profesional.—Ambas partes se comprometen a colaborar a través de la Comisión Paritaria del Convenio para organizar cursos de formación profesional, gestionando subvenciones y ayudas de todo tipo de organismos oficiales y privados.

Artículo 51. Empresas en situación de regulación de empleo formalmente declarada.—Ambas partes acuerdan la necesidad de colaborar en todos aquellos campos que ayuden a las empresas en situación de regulación de empleo formalmente declarada para que superen dicha situación.

Artículo 52. Liquidación de las cantidades adeudadas como consecuencia de la aprobación del nuevo Convenio Colectivo.—Las cantidades devengadas y no abonadas por este concepto se recargarán en un 10 por 100 transcurridos cuarenta y cinco días a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo por las partes negociadoras a partir de la misma fecha (cuarenta y cinco días después de la firma del Convenio Colectivo); las cantidades devengadas y no pagadas devengarán, además, un interés del 10 por 100 anual.

Artículo 53. Aspectos sindicales.—Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se comprometen:

1. Respetar el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.
2. No sujetar el empleo de un trabajador a condición de que no se afilie o renuncie a su filiación o actividad sindical.
3. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) 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.

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

4. Las secciones sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de empresa o cuenten con Delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

5. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

a) Al disfrute de permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

6. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 54.-1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales 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.

2. El número de los delegados sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres
- De 5.001 en adelante: Cuatro

Las secciones sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representados por un solo delegado sindical.

3. 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:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones de los Comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

3.º Ser oídos previamente por la empresa a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

Artículo 55. *Cuota sindical*.—A efectos de que las empresas descuenten en nómina de los trabajadores la cuota sindical que corresponde en cumplimiento del apartado 2 del artículo 11 de la Ley de Libertad Sindical, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1.ª Las Centrales sindicales correspondientes lo solicitarán por escrito a las empresas con indicación de los trabajadores que deseen que efectúen el descuento en la nómina de la cuota sindical, indicando al propio tiempo la persona específicamente designada por la Central a quien se hará entrega mensualmente de las cuotas descontadas mediante la firma del oportuno recibo, o bien la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros en la que la empresa ingresará las cantidades correspondiente, entregando en este caso, copia del documento acreditativo del mencionado ingreso a la representación sindical en la empresa si la hubiere o a la persona designada por cada Central sindical.

2.ª Cada trabajador por escrito solicitará claramente de su empresa que ésta efectúe el descuento, indicando la Central o Sindicato al que pertenecen y la cuantía de la cuota e igualmente podrá revocar por escrito esta autorización.

3.ª Las empresas son meras gestoras del cobro y no están legitimadas, para soportar cualquier tipo de reclamación que dimanase de altas, bajas o modificaciones en las cuotas.

Artículo 56. *Jubilación anticipada*.—Los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos, previo acuerdo escrito con la empresa, podrán acogerse a la jubilación anticipada regulada por el Real Decreto 2075/1981, de 19 de octubre, comprometiéndose en este supuesto las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo a sustituir simultáneamente al trabajador que se jubile por otro que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante del primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

Artículo 57. *Canon de negociación*.—Las empresas descontarán de las retribuciones de los trabajadores la cantidad que se fija por una sola vez y antes del 31 de diciembre de 1992, que deberá ser ingresada a nombre de las organizaciones sindicales negociantes del presente Convenio y en la cuenta bancaria que ellos indican seguidamente. La cantidad citada se descontará a aquellos trabajadores que comuniquen a la empresa su plena conformidad por escrito.

Con el efecto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las Centrales Sindicales UGT y CC.OO., negociadoras del mismo, fijan la cantidad de 500 pesetas a descontar a los trabajadores afectados, cuyas cantidades se ingresarán en la siguiente entidad bancaria: Banco Hispano Americano, suc. urb., 1459, c/c 1367-2 Madrid, a nombre de CC.OO.-UGT. La cantidad resultante se distribuirá entre las organizaciones Sindicales que han participado en la negociación, es decir, al 50 por 100 cada una.

Cláusula adicional.—Se acuerda la constitución de una Comisión técnica paritaria que durante la vigencia del presente Convenio estudie, desarrolle y consensúe para su incorporación al texto del Convenio Colectivo las modificaciones derivadas de la reforma del Estatuto de los Trabajadores.

Del mismo modo articulará la incorporación de los artículos que procedan de la Ordenanza Laboral y el desarrollo del Nomenclátor de categorías o grupos profesionales, así como los acuerdos que se concluyen en materia de formación profesional.

La Comisión mantendrá las reuniones que considere necesarias para la conclusión de acuerdos en las materias señaladas y en la medida en que éstos se produzcan, serán consideradas materias a incluir en el próximo Convenio Colectivo, previa la ratificación de la Comisión Negociadora del mismo.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE MARROQUINERÍA, ARTICULOS DE VIAJE Y SIMILARES

Tabla de salarios con vigencia del 1 de marzo de 1994
a 28 de febrero de 1995

Categorías	Salario mensual	Incentivo mensual
Ingenieros y Titulados	146.419	24.403
Técnico grado medio	134.859	22.476
<i>Empleados administrativos</i>		
Jefe de Sección	127.153	21.192
Jefe de Negociado	107.886	17.981
Oficial primero	100.179	16.696
Oficial segundo	87.851	14.642
Auxiliar dos años de antigüedad	80.916	13.486
Auxiliar menos de dos años antigüedad	78.991	13.165
Aspirante dieciséis años	46.236	7.706
Aspirante diecisiete años	55.871	9.312
Telefonista	78.991	13.165
<i>Empleados mercantiles</i>		
Jefe de compras	107.886	17.981
Jefe de ventas	107.886	17.981
Jefe de almacén:		
a) Empresas de más de 50 trabajadores	107.886	17.981
b) Empresas de menos de 50 trabajadores ...	87.851	14.642
Viajantes	100.179	16.696
Dependientes de almacén	81.876	13.646
<i>Personal técnico no titulado</i>		
Encargado general de fabricación	127.153	21.192
Encargado de Sección	107.886	17.981
Jefe S. organización primero	127.153	21.192
Jefe S. organización segundo	107.886	17.981
Técnico organización primero	100.179	16.696
Técnico organización segundo	87.851	14.642
Auxiliar de organización	80.916	13.486
Dibujante proyectista	104.032	17.339
Dibujante modelista y modelista patrón	104.032	17.339
Maestro cortador guarnicionero	104.032	17.339
Maestro cortador botería	104.032	17.339
Maestro sillero	104.032	17.339
<i>Personal subalterno</i>		
Conserje	78.991	13.165
Chófer	92.472	15.412
Almacenero	78.991	13.165
Listero	78.991	13.165
Pesador	78.991	13.165

Categorías	Salario mensual	Incentivo mensual
Vigilante	78.991	13.165
Ordenanza	78.991	13.165
Botones dieciséis/diecisiete años	46.236	7.706
Botones dieciocho años	78.991	13.165
Enfermero	78.991	13.165
Limpiadora	78.991	13.165
<i>Personal obrero</i>		
Oficial primero	94.402	15.734
Oficial segundo	87.080	14.513
Oficial tercero	80.914	13.486
Maquinista primero	94.402	15.734
Maquinista segundo	87.080	14.513
Maquinista tercero	80.914	13.486
Especialista	77.060	12.843
Peón	77.060	12.843
Aprendiz de primer año	32.941	5.490
Aprendiz de segundo año	46.236	7.706
Aprendiz de tercer año	54.905	9.150

BANCO DE ESPAÑA

19790 RESOLUCION de 29 de agosto de 1994, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios que este Banco de España aplicará a las operaciones que realice por propia cuenta durante los días del 30 de agosto al 4 de septiembre de 1994, salvo aviso en contrario.

	Comprador Pesetas	Vendedor Pesetas
<i>Billetes correspondientes a las divisas objeto de cotización por el Banco de España.</i>		
1 dólar USA:		
Billete grande (1)	128,02	132,82
Billete pequeño (2)	126,74	132,82
1 marco alemán	81,15	84,19
1 franco francés	23,70	24,59
1 libra esterlina	196,09	203,44
100 liras italianas	8,03	8,33
100 francos belgas y luxemburgueses	393,92	408,69
1 florín holandés	72,28	74,99
1 corona danesa	20,48	21,25
1 libra irlandesa	193,44	200,69
100 escudos portugueses	79,68	82,67
100 dracmas griegas	53,50	55,51
1 dólar canadiense	93,37	96,87
1 franco suizo	96,07	99,67
100 yenes japoneses	127,70	132,49
1 corona sueca	16,52	17,14
1 corona noruega	18,49	19,18
1 marco finlandés	25,05	25,99
1 chelín austríaco	11,53	11,96
<i>Otros billetes:</i>		
1 dirham	11,91	12,37
1 nuevo peso mejicano (3)	32,59	33,86

(1) Esta cotización es aplicable a los billetes de 10, 20, 50 y 100 dólares USA.

(2) Aplicable para los billetes de 1, 2 y 5 dólares USA.

(3) Un nuevo peso mejicano equivale a 1.000 pesos mejicanos.

Madrid, 29 de agosto de 1994.—El Director general, Luis María Linde de Castro.

19791

RESOLUCION de 29 de agosto de 1994, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios de divisas que el Banco de España aplicará a las operaciones ordinarias que realice por su propia cuenta el día 29 de agosto de 1994, y que tendrán la consideración de cotizaciones oficiales, a efectos de la aplicación de la normativa vigente que haga referencia a las mismas.

Divisas	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	130,962	131,224
1 ECU	158,215	158,531
1 marco alemán	83,019	83,185
1 franco francés	24,243	24,291
1 libra esterlina	200,607	201,009
100 liras italianas	8,210	8,226
100 francos belgas y luxemburgueses	402,991	403,797
1 florín holandés	73,944	74,092
1 corona danesa	20,956	20,998
1 libra irlandesa	197,897	198,293
100 escudos portugueses	81,509	81,673
100 dracmas griegas	54,731	54,841
1 dólar canadiense	95,523	95,715
1 franco suizo	98,283	98,479
100 yenes japoneses	130,635	130,897
1 corona sueca	16,903	16,937
1 corona noruega	18,917	18,955
1 marco finlandés	25,628	25,680
1 chelín austríaco	11,797	11,821
1 dólar australiano	97,409	97,605
1 dólar neozelandés	78,905	79,063

Madrid, 29 de agosto de 1994.—El Director general, Luis María Linde de Castro.

COMUNIDAD AUTONOMA DEL PAIS VASCO

19792 RESOLUCION de 16 de agosto de 1994, de la Dirección de Administración y Seguridad Industrial del Departamento de Industria y Energía, por la que se homologa el calentador a gas, marca «Fagor», modelo base FL-100C, fabricado por «Fagor Electrodomésticos, Sociedad Cooperativa Limitada», en Mondragón, territorio histórico de Guipúzcoa.

Antecedentes de hecho

Con fecha 12 de mayo de 1994 ha sido presentada por «Fagor Electrodomésticos, Sociedad Cooperativa Limitada», con domicilio social en Mondragón, barrio San Andrés, sin número, territorio histórico de Guipúzcoa, solicitud de homologación de un calentador a gas, marca «Fagor», modelo base FL-100C, fabricado por «Fagor Electrodomésticos, Sociedad Cooperativa Limitada», en su instalación industrial, ubicada en Mondragón, barrio San Andrés, sin número, territorio histórico de Guipúzcoa.

Junto con la solicitud se presenta la siguiente documentación:

Primero.—Informe de ensayos de aparatos a gas número A94051, realizados por el Laboratorio Central de Repsol Butano, en el que se hace constar que el aparato en cuestión, cumple con las especificaciones de la Norma UNE 60.750-90 y las ITC-MIE-AG 7 y 9, así como que existen los siguientes modelos de extensión: FL-100CN, FL-100CP, FL-100CNP, F-100C, F-100CN, F-100CP, F-100CNP.