

Artículo 39. Otras ventajas.

A) En las rutas de VIASA, los empleados, sus cónyuges e hijos, tendrán derecho a dos pasajes al año, con el 100 por 100 de descuento, los padres y suegros de los empleados tendrán derecho a un pasaje al año con el referido descuento. Este beneficio será también aplicable en aquellos casos de convivencia marital, debiendo justificar fehacientemente la misma durante dos años, con el oportuno certificado.

B) Los hermanos menores de edad, no políticos, podrán beneficiarse de un pasaje al año, con el 90 por 100 de descuento.

C) En cuanto a los pasajes para otras líneas aéreas y dentro de la tónica de colaboración de VIASA con sus empleados, se podrán solicitar por vacaciones o por razones personales con un máximo de cuatro peticiones al año.

Artículo 40. Previsión.

La empresa establecerá una póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte natural o por accidente de 3.000.000 de pesetas, o bien asumirá el pago de la citada cantidad.

Artículo 41. Terminación de derechos.

Todos los derechos y privilegios cesan en la fecha de terminación de la relación laboral, salvo en los casos de jubilación en los que se seguirá gozando de facilidades para utilizar los servicios de la empresa de acuerdo al artículo 39 del presente Convenio.

Artículo 42. Fondo de pensiones y acción social.

Habiéndose elaborado los Estatutos del Fondo de Pensiones y Acción Social de los empleados, denominado FASDEVAES, la compañía VIASA se compromete abonar al mismo durante este Convenio, una cantidad de 5.000 pesetas mensuales, debiendo aportar los empleados 7.000 pesetas mensuales.

CAPITULO XI**Sucesión, representación y difusión****Artículo 43. Sucesión de la empresa.**

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior.

Cuando el cambio tenga lugar por actos intervivos, el cedente y en su defecto cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones nacidas con anterioridad a la transmisión que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión cuando la cesión fuera declarada delicto.

Artículo 44. Representación del personal.

La representación del personal se reestructurará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Para todo cuanto concierne a derechos y garantías de los representantes del personal se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 45. Difusión del Convenio.

La empresa facilitará a cada empleado una copia del presente Convenio.

**ACTA ADICIONAL AL VII CONVENIO COLECTIVO CELEBRADO POR «VE-
NEZOLANA INTERNACIONAL DE AVIACION, SOCIEDAD ANONIMA»
(VIASA) Y SUS EMPLEADOS EN ESPAÑA**

En Madrid, a 15 de febrero de 1996, reunidos los representantes de VIASA y el representante de sus trabajadores en España, acuerdan aclarar algunos puntos del VII Convenio suscrito en 16 de enero del presente

año, a cuyo fin se muestran conformes en elaborar la presente adición al referido Convenio:

1.º En el artículo 10 se amplía la relación de equivalencias del nivel II, incluyendo la mención «Secretaría senior».

2.º Con relación al artículo número 23 y concretamente al apartado «E» sobre la promoción económica por antigüedad a los empleados al 31 de diciembre de 1995, los incrementos serían como sigue: De uno a cinco años, un 2 por 100 anual; de seis a quince años, un 1,5 por 100 anual; de dieciséis a veinte años, un 3 por 100 anual, y de veintiuno a veinticinco años, un 4 por 100 anual hasta completar el 60 por 100 máximo estipulado.

3.º En el artículo 24 se añadirá el siguiente párrafo: «Las cantidades mencionadas se refieren a las frecuencias de vuelos existentes al día 1 de enero de 1996, que son las siguiente: En temporada baja, cuatro vuelos semanales en Madrid y uno semanal en Santiago de Compostela; en temporada media, cinco vuelos semanales en Madrid y dos en Santiago, y en temporada alta, seis vuelos semanales en Madrid y dos también semanales en Santiago de Compostela. En caso de modificación en las citadas frecuencias de vuelo, se modificarán en la proporción correspondiente las bonificaciones en metálico más arriba mencionadas».

4.º En el artículo 42 se añadirá el siguiente párrafo: «A los efectos previstos en apartado anterior, se requiere que los empleados que comienzan a trabajar en VIASA con posterioridad al 1 de enero de 1996, hayan sido contratados para prestar su trabajo por cuarenta horas semanales.

5812 RESOLUCION de 21 de febrero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Grupo Marroquinería, Cueros Repujados y Similares de Madrid y Zona Centro.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo Marroquinería, Cueros Repujados y Similares de Madrid y Zona Centro» (código de Convenio número 9903385), que fue suscrito con fecha 9 de mayo de 1995, de una parte por la Asociación Empresarial de Fabricantes de Marroquinería, Artículos de Viaje e Industrias Conexas (ASEMAVT), 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 acuerda:

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

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

Madrid, 21 de febrero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL GRUPO DE MARROQUINERIA, CUEROS REPUJADOS Y SIMILARES DE MADRID, CASTILLA-LA MANCHA, LA RIOJA, CANTABRIA, BURGOS, SORIA, SEGOVIA, AVILA, VALLADOLID Y PALENCIA

CAPITULO I**Disposiciones generales****SECCIÓN 1.ª OBJETO, CARÁCTER Y LEGISLACIÓN SUPLETORIA****Artículo 1. 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, guarnicionería, talabartería y artículos de deporte, artículos de viaje y botería, fabricación de bolsos, cordobanes, objetos complementarios, albardonería y látigos, así como la mejora del nivel de vida de los trabajadores y el incremento de la productividad, complementando y mejorando

rando en los extremos que se recogen las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra disposición análoga vigente en la actualidad aplicable a las industrias de que se deja hecha mención.

Artículo 2. *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. *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 2.ª ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo comprende las Comunidades Autónomas de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria y las provincias de Burgos, Soria, Segovia, Avila, Valladolid y Palencia.

Este ámbito de aplicación podrá ser ampliado cuando así lo soliciten por mutuo acuerdo empresas y representantes de los trabajadores de dichas empresas u organizaciones sindicales más representativas y asociaciones empresariales de otro ámbito territorial, mediante petición cursada a la Comisión paritaria mixta, regulada en los artículos 15 y 16 de este Convenio Colectivo.

Artículo 5. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 6. *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. *Ámbito 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 aquéllas, con las excepciones señaladas en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN 3.ª VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA Y REVISIÓN

Artículo 8. *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 1995, y su duración será de un año, hasta el 29 de febrero de 1996.

Artículo 9. *Tablas salariales y revisión salarial.*

1. Las tablas salariales que figuran adjuntas al presente Convenio han sido calculadas con un incremento del 3,75 por 100 sobre los salarios vigentes en 28 de febrero de 1995.

2. A la vista del incremento que experimente el IPC en el transcurso de los doce meses del año natural de 1995, y en el caso de que dicho incremento supere el 3,75 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 1995, abonándose tal incremento con efectos de 1 de marzo de 1995.

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 4.ª 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 5.ª 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 1.ª JORNADA

Artículo 17. *Jornada.*

La jornada de trabajo será en cómputo anual de mil setecientos 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 empre-

sario y la representación legal de los trabajadores, los horarios dentro de los límites señalados.

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

En el seno de cada empresa, podrá la Dirección de ésta pactar con la representación de los trabajadores, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año y el trabajo en determinados supuestos de hasta un máximo de diez horas diarias, respetando el descanso entre jornadas.

SECCIÓN 2.ª 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 y lo dispuesto en la cláusula adicional de este Convenio Colectivo.

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 cuerpo repujado, marroquinería y estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, artículos de viaje y botería, fabricación de bolsos, cordobanes, objetos complementarios, albardonería y látigos, 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:

- El o los Delegados de personal.
- 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 acuerdo, éste será de aplicación en los términos que se expresen en el mismo.

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 a la presentación ante la jurisdicción social.

5. En los casos de disconformidad previstos en el apartado 2 de este artículo, se liquidarán las diferencias resultantes de acuerdo con la resolución pertinente desde la fecha de implantación del sistema.

SECCIÓN 3.ª 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 en 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.

CAPÍTULO III

Nuevas clasificaciones

Artículo 23.

Los especialistas pasarán a la categoría de oficiales de tercera a 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

Contratación, período de prueba, ceses o plazos de preaviso

SECCIÓN 1.ª

Artículo 24.

Los aspirantes a plaza deberán someterse a reconocimiento médico. Las empresas podrán someter a los aspirantes a las pruebas prácticas y psicotécnicas que consideren conveniente para comprobar su grado de preparación.

Artículo 25.

La contratación del personal deberá hacerse por escrito.

SECCIÓN 2.ª PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 26.

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba para cada grupo de personal y que se detalla a continuación:

- Personal directivo y titulado: Seis meses.
- Personal técnico no titulado: Tres meses.
- Personal administrativo: Treinta días.
- Personal de oficio: Quince días.
- Personal no cualificado: Catorce días.

SECCIÓN 3.ª CESES Y PLAZOS DE PREAVISO

Artículo 27.

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 directivo y técnico titulado: Dos meses.
- Personal técnico no titulado y administrativo: Un mes.
- Resto del personal: Quince días.

Contratos temporales

Artículo 28.

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, permisos, servicio militar y prestación social sustitutoria

SECCIÓN 1.ª VACACIONES

Artículo 29.

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 viera prolongado su período de vacaciones, aún 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 incre-

mentado 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 30. *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.

SECCIÓN 2.ª PERMISOS

Artículo 31.

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

- Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de abuelos, padres, hijos o nietos o hermanos de uno u otro cónyuge y cuatro días en caso de que sea necesario un desplazamiento al efecto.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Un día por boda de un hijo.
- Un día por boda de un hermano, pero sin percibo de remuneración.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido a más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por el padre o por la madre en caso de que ambos trabajen.

g) Quince días naturales remunerados en caso de matrimonio, pudiendo el trabajador optar por una ampliación de hasta cinco días de esta licencia, sin remuneración.

Artículo 32. *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 más plus de Convenio y antigüedad, en su caso, durante el período de duración de la licencia.

c) Perderán tal derecho quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas de que se encontraren matriculados, considerándose como suspensos a estos efectos en aquéllas en las que no se hubiesen presentado a examen sin causa justificada. También producirá la privación de estos

beneficios la no aprobación de una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

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

SECCIÓN 3.ª SERVICIO MILITAR Y PRESTACIÓN SOCIAL SUSTITUTORIA

Artículo 33.

Durante el período de prestación del servicio militar o la prestación social sustitutoria, los trabajadores tendrán reservado su puesto de trabajo, debiendo reincorporarse a la empresa dentro de los dos meses siguientes a partir de la fecha de su licenciamiento, no pudiendo durante este período, prestar servicio en empresas de la misma actividad. En permisos temporales que tengan una duración de, al menos, treinta días, tendrán derecho a prestar servicios en la empresa.

Artículo 34.

El personal que ocupe vacante por razón del servicio militar o la prestación social sustitutoria pasará, al reincorporarse el titular, a su antiguo puesto de trabajo si pertenecía a la empresa con carácter fijo, o causará baja si hubiera ingresado para cubrir aquella plaza, si bien, durante los seis primeros meses siguientes conservará todos los derechos adquiridos por si durante este período se produjesen vacantes, a las cuales tendrá derecho con preferencia a cualquier otro aspirante.

CAPITULO VI

Condiciones económicas

SECCIÓN 1.ª REGULACIÓN DE EMOLUMENTOS

Artículo 35. *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 36. *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 37. *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, como mínimo, en un 25 por 100 sobre el salario ordinario. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo.

Artículo 38.

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

Artículo 39. *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 esta-

blecido 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.

Artículo 40.

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

SECCIÓN 2.ª ANTIGÜEDAD

Artículo 41. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*

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. El cómputo de la antigüedad del período de servicio como aprendiz o aspirante se realizará tomando como punto de partida la fecha de entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción aprobada por la Ley 5/1980, de 10 de marzo, es decir, el 15 de marzo de 1980, y no implicará liquidaciones complementarias de períodos pasados.

SECCIÓN 3.ª GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Artículo 42.

Consistirá 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 vigentes 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 4.ª PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Artículo 43.

La participación en beneficios 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 5.ª PREMIO DE JUBILACIÓN

Artículo 44.

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

Sesenta años: 5,5 meses de salario base Convenio.
Sesenta y un años: 5 meses de salario base Convenio.
Sesenta y dos años: 4,5 meses de salario base Convenio.
Sesenta y tres años: 4 meses de salario base Convenio.
Sesenta y cuatro años: 3,5 meses de salario base Convenio.
Sesenta y cinco años: 3 meses de salario base Convenio.

CAPITULO VII

Faltas y sancionesArtículo 45. *Leves.*

Son faltas leves:

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

Artículo 46. *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 puedan afectar a la Seguridad Social y Medicina de Empresa.
4. El incumplimiento de las normas generales y las de este Convenio Colectivo, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
5. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
6. La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo.
7. El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles del trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
8. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.
9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
10. La embriaguez o toxicomanía no habitual durante el trabajo.

Artículo 47. *Muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.
2. La falta al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses, sin causa justificada.
3. Más de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses o de veinticinco 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, durante la dependencia 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 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 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 durante el trabajo.
10. El abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la empresa.
11. La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.
12. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa dentro o fuera de la jornada de trabajo.

13. Las relacionadas en el Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.

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

15. El abuso de autoridad por parte de los jefes. El que lo sufra lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa, en un plazo no superior a quince días naturales, para que instruya el oportuno expediente.

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

16. Las infracciones al presente Convenio Colectivo cometidas por las empresas serán sancionables por la autoridad laboral competente.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre recurribles ante la jurisdicción social competente.

Artículo 48. *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 49. *Prescripción.*

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

CAPITULO VIII

Disposiciones varias

Artículo 50.

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

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

Artículo 51. *Desgaste de herramientas.*

Cuando la empresa no aportarse 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 52. *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 53. *Horas extraordinarias.*

De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, y cumpliéndose los requisitos que en el mismo se determinan, el número de horas extraor-

dinarias no podrá ser superior a ochenta horas al año; se podrá pactar en el seno de cada empresa, entre la Dirección y la representación de los trabajadores, el valor de las horas extraordinarias; en ausencia de pacto, 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 Empresas o Delegados de personal.

Artículo 54. *Horas extraordinarias estructurales.*

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos 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 55. *Póliza de seguros.*

La empresa abonará la suma de 915 pesetas anuales como mínimo a cada trabajador de la misma, 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 56. *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 57. *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 éstos procedan, en las circunstancias y cuantías siguientes:

Cuando 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 58.

Los contratos de trabajo debidos a circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, podrán tener una duración máxima de nueve meses dentro de un período de doce meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 59. *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 60. *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 10 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 ella 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 serles 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 61. 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 benceno o benceno, por tener la consideración de tóxicos.

4. Se observará, en todo caso, la legislación vigente en la materia.

Artículo 62.

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 modificará, asimismo, el texto del Convenio.

Artículo 63. 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 64. 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 65. 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 66. 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 67. 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 68. 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 69.

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 sec-

ciones 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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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 estos últimos.

Artículo 70. *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 correspondientes, 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 71. *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 72. *Canon de negociación.*

Las empresas descontarán de las retribuciones de los trabajadores la cantidad que se fija por una sola vez y antes de 31 de diciembre de 1995, 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 cuenta de entidad bancaria: Banco Hispanoamericano, sucursal urbana 1.459, cuenta corriente 1367-2, Madrid, 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.

Artículo 73. *Acoso sexual.*

Todos los trabajadores y trabajadoras serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

En cualquier caso, tales situaciones se tratarán con la máxima discreción.

Cláusula adicional.

Se acuerda mantener la vigencia de la regulación contenida en el texto de la Ordenanza Laboral en los temas referidos a organización del trabajo, clasificación profesional, ascensos, traslados de centro de trabajo, excedencias y salarios, hasta la firma del próximo Convenio Colectivo, en el bien entendido de que no cabrá prórroga ulterior de esta regulación sin acuerdo expreso de las partes.

Tabla de salarios con vigencia del 1 de marzo de 1995 a 29 de febrero de 1996

Categorías	Salario mensual	Incentivo mensual
	Pesetas	Pesetas
<i>Categorías</i>		
Ingenieros y titulados	152.644	25.441
Técnicos grado medio	140.593	23.432
<i>Empleados administrativos</i>		
Jefe de Sección	132.558	22.093
Jefe de Negociado	112.473	18.746
Oficial primera	104.438	17.406
Oficial segunda	91.585	15.264
Auxiliar dos años antigüedad	84.356	14.059
Auxiliar menos dos años antigüedad	82.349	13.725
Aspirantes dieciséis años	48.201	8.033
Aspirante diecisiete años	58.246	9.708
Telefonista	82.349	13.725
<i>Empleados mercantiles</i>		
Jefe de Compras	112.473	18.746
Jefe de Ventas	112.473	18.746
Jefe de Almacén:		
a) Empresa de más de 50 trabajadores	112.473	18.746
b) Empresa de menos de 50 trabajadores	91.585	15.264
Viajantes	104.438	17.406
Dependientes de Almacén	85.356	14.226
<i>Personal técnico no titulado</i>		
Encargado general de fabricación	132.558	22.093
Encargado de sección	112.473	18.746
Jefe S. organización primera	132.558	22.093
Jefe S. organización segunda	112.473	18.746
Técnico organización primera	104.438	17.406
Técnico organización segunda	91.585	15.264
Auxiliar de organización	84.356	14.059
Dibujante proyectista	108.455	18.075
Dibujante modelista y model. patrón	108.455	18.075
Maestro cortador guarnicionero	108.455	18.075

Categorías	Salario mensual Pesetas	Incentivo mensual Pesetas
Maestro cortador batería	108.455	18.075
Maestro sillerero	108.455	18.075
<i>Personal subalterno</i>		
Conserje	82.349	13.725
Chófer	96.403	16.068
Almacenero	82.349	13.725
Listero	82.349	13.725
Pesador	82.349	13.725
Vigilante	82.349	13.725
Ordenanza	82.349	13.725
Botones dieciséis/dieciséis años	48.201	8.033
Botones dieciocho años	82.349	13.725
Enfermero	82.349	13.725
Limpiadora	82.349	13.725
<i>Personal obrero</i>		
Oficial primera	98.415	16.403
Oficial segunda	90.781	15.140
Oficial tercera	84.354	14.059
Maquinista primera	98.415	16.403
Maquinista segunda	90.781	15.140
Maquinista tercera	84.354	14.059
Especialista	80.336	13.389
Peón	80.336	13.389
Aprendiz primer año	34.341	5.724
Aprendiz segundo año	48.201	8.033
Aprendiz tercer año	57.239	9.540

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

5813 RESOLUCION de 13 de febrero de 1996, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se resuelve la inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola de los tractores marca «John Deere», modelo 6506.

A los efectos de la autorización preceptiva para la inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola, de los tractores que se citan, con homologación CEE número de recepción e1-74/150-0008-02, según lo dispuesto en la Directiva 74/150/CEE, y en virtud de lo establecido en el Real Decreto 2028/1986, y en las Ordenes del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de 14 de febrero de 1964, de 27 de julio de 1979 y de 28 de mayo de 1987,

Esta Dirección General, resuelve:

Primero.—Autorizar la inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola de los tractores marca «John Deere», modelos 6506.

Segundo.—La potencia de inscripción de dichos tractores no ha sido establecida al no haber sido declarada por el fabricante.

Tercero.—Los citados tractores deberán ir equipados con la estructura de protección:

Marca «John Deere».

Modelo SG 049.

Tipo: Cabina con dos puertas.

con contraseña de homologación número e1-79/622-88/413-0008.

Cuarto.—Los mencionados tractores quedan clasificados en el subgrupo 1.2 del anexo de la Resolución de esta Dirección General publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de enero de 1981, por la que se desarrolla la Orden de 27 de julio de 1979, sobre equipamiento de los tractores agrícolas y forestales con bastidores o cabinas de protección para caso de vuelco.

Madrid, 13 de febrero de 1996.—El Director general, Francisco Daniel Trueba Herranz.

5814 RESOLUCION de 13 de febrero de 1996, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se resuelve la homologación de la estructura de protección marca «Valmet», modelo T 888/2A, tipo cabina con dos puertas, válida para los tractores que se citan.

A solicitud de «Sisu Tractores E. S. A.», y superados los ensayos y verificaciones especificados en la Orden de este Ministerio de 27 de julio de 1979, por la que se establece el equipamiento de los tractores agrícolas y forestales con bastidores o cabinas de protección para casos de vuelco.

Primero.—Esta Dirección General resuelve ampliar y actualizar la homologación de la estructura de protección:

Marca: «Valmet».

Modelo: T 888/2A.

Tipo: Cabina con dos puertas

y hace pública su validez para los tractores.

Marca: «Valmet». Modelo: 8400 S-4. Versión: 4RM.

Marca: «Valmet». Modelo: 8100 S-4. Versión: 4RM.

Marca: «Valmet». Modelo: 6300-4. Versión: 4RM.

Marca: «Valmet». Modelo: 6400-4. Versión: 4RM.

Segundo.—El número de homologación asignado a la estructura es EP2/9418.a(4).

Tercero.—Las pruebas de resistencia han sido realizadas, según el código IV OCDE, método estático, por la Estación de Ensayos del ARC, de Vakola (Finlandia), y las verificaciones preceptivas, por la Estación de Mecánica Agrícola.

Cuarto.—Cualquier modificación de las características de la estructura en cuestión o de aquellas de los tractores citados que influyesen en los ensayos, así como cualquier ampliación del ámbito de validez de la presente homologación para otros tractores, sólo podrá realizarse con sujeción a lo preceptuado, al respecto, en la Orden mencionada.

Madrid, 13 de febrero de 1996.—El Director general, Francisco Daniel Trueba Herranz.

5815 RESOLUCION de 13 de febrero de 1996, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se resuelve la homologación de la estructura de protección marca «Fiat», modelo TS 30, tipo bastidor, válida para los tractores que se citan.

A solicitud de «New Holland España, Sociedad Anónima», y superados los ensayos y verificaciones especificados en la Orden de este Ministerio de 27 de julio de 1979, por la que se establece el equipamiento de los tractores agrícolas y forestales con bastidores o cabinas de protección para casos de vuelco:

1. Esta Dirección General resuelve ampliar y actualizar la homologación de la estructura de protección:

Marca «Fiat», modelo TS 30, tipo bastidor,

y hace pública su validez para los tractores:

Marca «Fiat», modelo 70-76 LP, versión 2RM.

Marca «Fiat», modelo 82-86 DT LP, versión 4RM.

2. El número de homologación asignado a la estructura es: EP1/9010.a(2).

3. Las pruebas de resistencia han sido realizadas según el código III OCDE, método dinámico, por la Estación de Ensayos de IMA de Turín (Italia), y las verificaciones preceptivas por la Estación de Mecánica Agrícola.

4. Cualquier modificación de las características de la estructura en cuestión o de aquellas de los tractores citados que influyesen en los ensayos, así como cualquier ampliación del ámbito de validez de la presente homologación para otros tractores, sólo podrá realizarse con sujeción a lo preceptuado, al respecto, en la Orden mencionada.

Madrid, 13 de febrero de 1996.—El Director general, Francisco Daniel Trueba Herranz.