

1.5 Peticiones no competitivas: Las peticiones no competitivas se adjudican al precio medio ponderado redondeado resultante en la subasta. El desembolso a efectuar será, pues, de 9.943,20 y 10.425,60 pesetas por cada bono a tres y cinco años y de 10.261,70 y 9.482,70 pesetas por cada obligación a diez y quince años, respectivamente.

2. Importe nominal de la emisión de bonos del Estado a cinco años realizada en el mes de agosto de 1996: En la emisión del mes de agosto de 1996 de bonos del Estado a cinco años, emisión de 15 de marzo de 1996, al 8,40 por 100, han sido anuladas emisiones de las peticiones aceptadas en la subasta, por un nominal de 3,69 millones de pesetas, al no haberse hecho efectivo el desembolso en su totalidad. En consecuencia, de acuerdo con lo previsto en el apartado 5.8.4.e) de la Orden de 25 de enero de 1996, el importe nominal emitido ha sido de 152.394,04 millones de pesetas.

Madrid, 5 de septiembre de 1996.—El Director general, Jaime Caruana Lacorte.

MINISTERIO DEL INTERIOR

20488 *RESOLUCIÓN de 26 de agosto de 1996, de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sección Octava) del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictada en el recurso contencioso-administrativo número 395/1996, interpuesto por el Procurador don Angel Martín Gutiérrez, en nombre y representación de don Francisco Alonso Rincón.*

Vistos por la Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sección Octava) del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, los autos del recurso contencioso-administrativo de la Ley 62/1978, número 395/1996, interpuesto por el Procurador don Angel Martín Gutiérrez, actuando en nombre y representación de don Francisco Alonso Rincón, contra Resolución de la Dirección General de Administración Penitenciaria de 13 de febrero de 1996, en el particular relativo a la suspensión provisional de funciones del recurrente, acordada junto con la decisión de incoación de expediente disciplinario, la citada Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, ha dictado sentencia de 10 de julio de 1996, cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo de la Ley 62/1978, número 395/1996, interpuesto por el Procurador don Angel Martín Gutiérrez, actuando en nombre y representación de don Francisco Alonso Rincón, funcionario del Cuerpo Técnico de Instituciones Penitenciarias, contra la Resolución de la Dirección General de Administración Penitenciaria de 13 de febrero de 1996, en el particular relativo a la suspensión provisional de funciones del recurrente, acordada junto con la decisión de incoación de expediente disciplinario, debemos declarar y declaramos que la resolución impugnada incide negativamente en el contenido constitucional del artículo 24.2 de la Constitución Española y, en consecuencia, lo anulamos en el particular mencionado. Con imposición de las costas causadas en esta instancia a la Administración General del Estado.»

En su virtud, esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 103 y siguientes de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha dispuesto se cumpla en sus propios términos la expresada sentencia.

Lo que digo a V. I., para su conocimiento y efectos.

Madrid, 26 de agosto de 1996.—El Director general, Angel Yuste Castillejo.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Personal.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

20489 *RESOLUCIÓN de 27 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto 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 29 de mayo de 1996, de una parte por la Asociación Empresarial de Fabricantes de Marroquinería, Artículos de Viaje e Industrias conexas (ASEMAVI), 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 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, 27 de agosto de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

CAPÍTULO 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 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, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación.

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, Ávila, 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 empresa u organizaciones sindicales más representativas y asociaciones empresariales de otro ámbito territorial, mediante petición cursada a la Comisión Paritaria Mixta regulada en los artículos 74 y 75 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 otro 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 COMPENSACIÓN, ABSORBIBILIDAD Y GARANTÍA «AD PERSONAM»

Artículo 8. *Naturaleza de las condiciones pactadas.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 9. *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 10. *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 11. *Garantía «ad personam».*

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

CAPÍTULO II

Vigencia, duración y condiciones económicas

SECCIÓN 1.ª VIGENCIA Y DURACIÓN

Artículo 12. *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 1996, y su duración será de dos años, hasta el 28 de febrero de 1998.

Artículo 13. *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 2.ª CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 14. *Tablas salariales y revisión salarial.*

1. Incremento salarial desde el 1 de marzo de 1996 hasta el 28 de febrero de 1997.

1.a) Incremento de las tablas salariales vigentes al 29 de febrero de 1996 en un 4 por 100.

1.b) Revisión salarial de hasta 0,5 por 100 sobre la cantidad anterior en el supuesto de que el IPC real del año natural 1996 supere el 4 por 100, que se aplicará sobre las tablas salariales vigentes al 29 de febrero de 1996, abonándose tal incremento con efectos de 1 de marzo de 1996.

2. Incremento salarial desde el 1 de marzo de 1997, hasta el 28 de febrero de 1998.

2.a) Incremento de las tablas salariales vigentes al 28 de febrero de 1997 en el IPC previsto por el Gobierno para el año natural 1997.

2.b) En el caso de quien el IPC real del año natural 1996 sea superior al 4,5 por 100, para el cálculo del incremento recogido en el apartado anterior se tomará como base las tablas salariales vigentes al 29 de febrero de 1996, más el IPC real del año natural 1996.

2.c) Revisión salarial de hasta 0,6 por 100 sobre la cantidad anterior, en el supuesto de que el IPC real del año natural 1997, supere la previsión del Gobierno para el año natural 1997, que se aplicará sobre las tablas salariales vigentes al 28 de febrero de 1997, abonándose tal incremento con efectos de 1 de marzo de 1997.

2.d) En el caso de que el IPC real del año natural 1997 sea superior al previsto por el Gobierno más 0,6 por 100, se tomará como base de cálculo para la revisión salarial del próximo Convenio Colectivo las tablas salariales vigentes al 28 de febrero de 1998 más el IPC real del año natural 1997.

Artículo 15. *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 16. *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 17. *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 18. *Trabajos a domicilio.*

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

Artículo 19. 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.

Artículo 20. Anticipos.

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

Artículo 21. 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 el 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 8/1980, de 10 de marzo, es decir, el 15 de marzo de 1980, y no implicará liquidaciones complementarias de períodos pasados.

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.

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 sustitoria, 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.

Artículo 23. Participación en beneficios.

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.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, 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 podrá pactar en el seno de cada empresa, entra 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 Empresa o delegados de personal.

Artículo 25. 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 26. Gastos de desplazamiento y manutención.

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 27. 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 28. Premio de jubilación.

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.

Artículo 29. 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 30. Cláusula de inaplicación salarial.

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

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

a) Memoria justificativa de la solicitud y plan de viabilidad, y medidas adoptadas anteriormente para evitar esta situación.

b) Documentación que acredite la causa invocada sobre la que necesariamente figurará la presentada por la empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, Registro Mercantil, etc.), referida a los tres últimos ejercicios.

c) Propuesta salarial alternativa y posible pacto de recuperación.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de quince días que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio.

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

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

No se podrán acoger a esta medida las empresas que lo hubieran hecho durante dos años consecutivos o tres alternos durante un período de cinco años, salvo acuerdo entre empresa y trabajadores.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 31. Organización del trabajo.

Sobre este particular se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, 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 32. Actividad normal.

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

Artículo 33. Rendimiento pactado e incentivo.

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 deber 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 cualquiera 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.

Artículo 34. 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 en los tiempos examinados.

3. En caso de existencia de acuerdo, éste será de aplicación en los términos que se expresan en el mismo.

4. En los casos de desacuerdo y en el plazo de veinte días laborables, 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 segundo de este artículo, se liquidarán las diferencias resultantes de acuerdo con la resolución pertinente desde la fecha de implantación del sistema.

CAPÍTULO IV

Clasificaciones profesionales

Artículo 35. Clasificaciones profesionales.

Se adoptan como clasificaciones profesionales las establecidas en las tablas salariales adjuntas a este Convenio Colectivo, sin perjuicio de lo recogido en la disposición adicional segunda.

Artículo 36. Nuevas clasificaciones profesionales.

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 ellos 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 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 el Orden ministerial 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.

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 37. Formalización.

La contratación del personal deberá hacerse por escrito.

Artículo 38. Reconocimiento médico.

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 39. Período de prueba.

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:

- a) Personal directivo y titulado: Seis meses.
- b) Personal técnico no titulado: Tres meses.
- c) Personal administrativo: Treinta días.
- d) Personal de oficio: Quince días.
- e) Personal no cualificado: Catorce días.

Artículo 40. Actividad concurrente.

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, Fabricación de bolsos, cordobanes, objetos complementarios, albardonería y látigos, supusieran actos de concurrencia o colaboración con quienes las hagan.

Artículo 41. 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 42. Ceses y plazos de preaviso.

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

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

Artículo 43. Contratos temporales.

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.

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 de 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. Contrato por circunstancias del mercado o acumulación de tareas.

Los contratos de trabajo debidos a circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso 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 46. Contrato indefinido a tiempo parcial.

El contrato a tiempo parcial de carácter indefinido es aquél que se concierta expresamente para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa y se regulará por lo dispuesto en la Ley 10/1994, y normas que la desarrollan y por lo establecido en este artículo.

a) Tendrá una jornada anual mínima de 1.000 horas de trabajo efectivo.

La distribución de estas horas se realizará de tal manera que al menos durante 190 días se asegure el alta del trabajador/a en la empresa.

En el supuesto de que se dicten normas que regulen específicamente esta materia, se estará a dicha normativa.

b) Se formalizará por escrito, con indicación de los meses en que pueda ser alta o baja, en base al ritmo histórico o previsible de la actividad de la empresa. Las terminaciones periódicas del contrato, dentro de la jornada anual, se producirán mediante notificación escrita de empresa.

c) Las empresas establecerán listas, por secciones y puestos de trabajo, de trabajadores afectos a esta modalidad de contratación, a los efectos de determinar el orden de llamamiento de los mismos para cada sección y puesto de trabajo, que se formalizarán por escrito, con una antelación mínima de diez días. En el caso de que el trabajador no acuda al llamamiento sin justa causa se producirá la baja automática del trabajador en las listas, extinguiéndose el contrato a todos los efectos.

De las listas y del escrito de llamamiento se dará traslado a los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa.

d) La empresa comunicará por escrito la conclusión anual de la temporada.

En los meses que en el contrato se indican como reincorporación, la empresa deberá notificar al trabajador la fecha en que se producirá ésta o la no incorporación si careciese de pedidos, a fin de documentar la tramitación del procedimiento adecuado.

CAPÍTULO VI**Jornada, vacaciones, permisos, servicio militar y prestación social sustitutoria****Artículo 47. Jornada.**

La jornada de trabajo será en cómputo anual de 1.796 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.

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 en 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.

Artículo 48. Vacaciones.

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 o trabajadora que por decisión de la empresa viera prolongado 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 la 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, accidente laboral o maternidad, de un trabajador o trabajadora, el disfrute de las mismas se pospondrá, caducando dicho derecho, en su caso, el 31 de diciembre del correspondiente año.

Artículo 49. 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 el trabajador o trabajadora interesado 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 readmitido o 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.

Artículo 50. Permisos.

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

a) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de abuelos, padres, hijos, nietos o hermanos de uno u otro cónyuge, y cuatro días en caso de que sea necesario un desplazamiento al efecto.

b) Un día por traslado del domicilio habitual.

c) Un día por boda de un hijo.

d) Un día por boda de un hermano, pero sin percibo de remuneración.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se 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 laborables 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 51. 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 corres-

pondiente 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 aquellas 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.

Artículo 52. Servicio militar y prestación social sustitutoria.

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 servicios 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 53.

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 hubiere ingresado para cubrir aquella plaza, si fijo, 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.

CAPÍTULO VII**Faltas y sanciones****Artículo 54. Faltas 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 55. Faltas 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 consecuencia 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 56. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.
2. La falta al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses, sin causa justificada.
3. Más de 12 faltas de puntualidad en un período de seis meses o de 25 en un período de un año.
4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa, y el hurto o el robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros, 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 57. *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 58. *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.

CAPÍTULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 59. *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 60. *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 61. *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 62. *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.

CAPÍTULO IX

Aspectos sociales

SECCIÓN 1.ª REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 63. *Representación de los trabajadores.*

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 repre-

sentados, 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. 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. 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 64.

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 cualesquiera 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 65. Contratos.

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 66. 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 la 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 de 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 67. *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. 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 hubiera, o a la persona designada por cada central sindical.

2. 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. 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 68. *Canon de negociación.*

Las empresas descontarán de las retribuciones de los trabajadores las cantidades que se fijan por una vez y antes del 31 de diciembre de 1996 y del 31 de diciembre de 1997, respectivamente, que deberán ser ingresadas a nombre de las organizaciones sindicales negociantes del presente Convenio y en la cuenta bancaria que ellos indican seguidamente. Las cantidades citadas se descontarán 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 Central Hispanoamericano, sucursal urbana 1.459, cuenta corriente número 1367-2, Madrid, a nombre de CC.OO. y UGT. La cantidad resultante se distribuirá entre las organizaciones sindicales que han participado en la negociación, es decir, al 50 por 100 cada una.

SECCIÓN 2.ª CRISIS EMPRESARIAL

Artículo 69. *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 periodo 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 afectara a una parte de la plantilla, el resto de los trabajadores no podrá, en tanto dure esta situación, efectuar horas extraordinarias habituales.

Artículo 70. *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.

SECCIÓN 3.ª VARIOS

Artículo 71. *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.

Artículo 72. *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 73. *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 cualesquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

CAPÍTULO X

Comisión Paritaria

Artículo 74. *Comisión Paritaria.*

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 conveniente, 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 75. *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.

Artículo 76. *Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos.*

1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) y su Reglamento de aplicación.

2. La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) y su Reglamento de aplicación.

Cláusula adicional primera. *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.

Cláusula adicional segunda. Comisión Técnica Paritaria.

Se constituirá una Comisión Técnica Paritaria para definir las clasificaciones profesionales aplicables al ámbito de este Convenio Colectivo. Asimismo, será labor de dicha Comisión Técnica Paritaria adaptar el texto de este Convenio Colectivo a la nueva legislación en materia de salud laboral.

**CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE MARROQUINERÍA,
ARTÍCULOS DE VIAJE Y SIMILARES**

*Tabla de salarios de vigencia del 1 de marzo de 1996
a 28 de febrero de 1997*

| Categorías | Salario mensual — Pesetas | Incentivo mensual — Pesetas |
|--|---------------------------------|-----------------------------------|
| Ingenieros y titulados | 159.515 | 26.586 |
| Técnicos grado medio | 146.921 | 24.487 |
| Empleados administrativos: | | |
| Jefe de sección | 138.525 | 23.087 |
| Jefe de negociado | 117.536 | 19.589 |
| Oficial de Primera | 109.139 | 18.190 |
| Oficial de Segunda | 95.708 | 15.951 |
| Auxiliar dos años de antigüedad | 88.154 | 14.692 |
| Auxiliar menos dos años de antigüedad | 86.056 | 14.343 |
| Aspirante dieciséis años | 50.371 | 8.395 |
| Aspirante diecisiete años | 60.868 | 10.145 |
| Telefonista | 86.056 | 14.343 |
| Empleados mercantiles: | | |
| Jefe de compras | 117.536 | 19.589 |
| Jefe de ventas | 117.536 | 19.589 |
| Jefe de almacén: | | |
| a) Empresa de más de 50 trabajadores | 117.536 | 19.589 |
| b) Empresa de menos de 50 trabajadores | 95.708 | 15.951 |
| Viajantes | 109.139 | 18.190 |
| Dependientes de almacén | 89.199 | 14.866 |
| Personal técnico no titulado: | | |
| Encargado general de fabricación | 138.525 | 23.087 |
| Encargado de sección | 117.536 | 19.589 |
| Jefe S. Organización de Primera | 138.525 | 23.087 |
| Jefe S. Organización de Segunda | 117.536 | 19.589 |
| Técnico organización de Primera | 109.139 | 18.190 |
| Técnico organización de Segunda | 95.708 | 15.951 |
| Auxiliar de organización | 88.154 | 14.692 |
| Dibujante proyectista | 113.337 | 18.190 |
| Dibujante modelista y model. patrón | 113.337 | 18.190 |
| Maestro cortador guarnicionero | 113.337 | 18.190 |
| Maestro cortador botería | 113.337 | 18.190 |
| Maestro sillero | 113.337 | 18.190 |
| Personal subalterno: | | |
| Conserje | 86.056 | 14.343 |
| Chófer | 100.743 | 16.790 |
| Almacenero | 86.056 | 14.343 |
| Listero | 86.056 | 14.343 |
| Pesador | 86.056 | 14.343 |
| Vigilante | 86.056 | 14.343 |
| Ordenanza | 86.056 | 14.343 |
| Botones dieciséis-diecisiete años | 50.371 | 8.395 |
| Botones dieciocho años | 86.056 | 14.343 |
| Enfermero | 86.056 | 14.343 |
| Limpiadora | 86.056 | 14.343 |

| Categorías | Salario mensual — Pesetas | Incentivo mensual — Pesetas |
|-----------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| Personal obrero: | | |
| Oficial de Primera | 102.845 | 17.141 |
| Oficial de Segunda | 94.868 | 15.811 |
| Oficial de Tercera | 88.150 | 14.692 |
| Maquinista de Primera | 102.845 | 17.141 |
| Maquinista de Segunda | 94.868 | 15.811 |
| Maquinista de Tercera | 88.150 | 14.692 |
| Especialista | 83.952 | 13.992 |
| Peón | 83.952 | 13.992 |
| Aprendiz primer año | 35.887 | 5.981 |
| Aprendiz segundo año | 50.371 | 8.395 |
| Aprendiz tercer año | 59.816 | 9.969 |

20490 RESOLUCIÓN de 27 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la revisión salarial y modificación del Convenio Colectivo de la empresa «Transformación Agraria, Sociedad Anónima» (TRAGSA).

Visto el texto de la revisión salarial —año 1996— y la modificación del capítulo XI del XII Convenio Colectivo de la empresa «Transformación Agraria, Sociedad Anónima» (TRAGSA) (número de código: 9005002), que fue suscrito con fecha 26 de junio de 1996 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Intercentros en representación de los trabajadores 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 Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial y de la modificación del capítulo XI 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, 27 de agosto de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

REVISIÓN SALARIAL AÑO 1996 DEL XII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TRANSFORMACIÓN AGRARIA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1. Vigencia y duración.

La presente revisión salarial tendrá una duración de un año, con vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1996.

Artículo 2. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales así como de su Reglamento de aplicación («Boletín Oficial del Estado» de 8 de febrero de 1996).

El presente acuerdo quedará integrado como disposición adicional en el vigente Convenio Colectivo de TRAGSA.

Artículo 3. Prevención, seguridad y salud en el trabajo.

La adaptación del capítulo XI del actual Convenio Colectivo a la nueva normativa sobre prevención de riesgos laborales, se consensuará por esta misma Comisión Paritaria en las reuniones posteriores a la firma de la presente revisión salarial, incorporándose al texto del mencionado Convenio los acuerdos alcanzados.

No obstante lo anterior, si la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad e Higiene, contemplada en la disposición final primera del Convenio General del Sector de la Construcción, adoptase nuevos acuerdos específicos