

del salario pactado en Convenio. Cuando las interrupciones del trabajo por dichas causas excedan de una hora durante la jornada, será objeto de recuperación el tiempo que exceda de la primera hora, y su recuperación se efectuará en fecha acordada mutuamente por la empresa y representación social.

Cláusula transitoria.

La retribución de dos días de ausencia que figurarán en la parte general en el tema de jornada, para este anexo, se entenderá que la correspondiente a «actividad normal» es el salario de tablas.

TABLA B

Tabla de «referentes previstos para cada categoría profesional» (disposición transitoria segunda.2.º del Convenio General)

| Grupos Prof. | Salario base — Pesetas | Complem. salarial — Pesetas | Revisiones — Pesetas | Producción | Mantenimiento y Servicios Generales | Administración e Informática | Comercial | Área Diseño e I + D |
|--------------|------------------------|-----------------------------|----------------------|---|---|--|---------------------|---------------------------------|
| A | 2.453 | 100 | 856 | Auxiliar. | Auxiliar. | Auxiliar. | Auxiliar. | Auxiliar. |
| B | 2.494 | 100 | 897 | Esp. Preparación. Esp. Acabados. Esp. Com. Varios. Esp. Hilatura. | Vigilante y Portero. Esp. Almacén. | Administrativo. | Especialista. | Especialista. |
| C | 2.923 | — | 974 | Of. Hilatura. Of. Tintes. Of. Tejeduría. Of. Acabados. Of. Aux. Encarg. | Of. Mantenimiento. Of. Serv. Grales. | Of. Administrativo. Of. Informático. | Of. Ventas. | Oficial. |
| D | 3.536 | — | 1.049 | Jefe Equipo. Encargado. | Téc. Mantenimiento. Enc. Almacén. | Téc. Administrativo. Program. Informático. | | |
| E | 3.809 | — | 1.075 | Jefe Fábrica. Encargado general. | Jefe Mantenimiento. | Jefe Administrativo. Programador Analista. | Viajante. | Diseñador. Jefe laboratorio. |
| F | 5.131 | — | 1.268 | | | Jefe de Personal. Jefe de Informática. | Jefe de Ventas. | |
| G | 5.747 | — | 1.343 | Director Producción. | | Director Financiero. Director Administración. Director Recursos Humanos. | Director Comercial. | |

Anexo: Artículo 11. Tabla Salarial. Plus Carencia Incentivos: 323 pesetas.

15840 RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para la Peletería.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para la Peletería (código de convenio número 9901465), que fue suscrito con fecha 13 de julio de 2000, de una parte por las asociaciones empresariales del Consejo Español de Curtidores (CEC) y Asociación Española de Empresas de Curtidos (FECUR), en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales FITEQA-CC. OO. y FIA-UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 2 de agosto de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICIÓN DE PIELES PARA PELETERÍA PARA EL AÑO 2000

CAPÍTULO I

Normas generales

SECCIÓN 1.ª ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El Convenio obliga a todas las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.

Artículo 3. *Empresas de nueva instalación.*

El Convenio obliga también a las empresas de nueva instalación que estén incluidas en su ámbito.

Artículo 4. Obligación total.

Las empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo señalado en el artículo 5, sobre ámbito personal.

Artículo 5. Ámbito personal.

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

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

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

El presente Convenio entrará en vigor el día que se publique en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, surtir plenos efectos a partir del 1 de enero de 2000.

Artículo 7. Duración.

El presente Convenio finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2000.

Artículo 8. Rescisión y revisión.

La denuncia del Convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes, salvo en los aspectos económicos.

SECCIÓN 3.^a COMPENSACIÓN, ABSORBIBILIDAD Y GARANTÍA «AD PERSONAM»**Artículo 9. Naturaleza de las condiciones pactadas.**

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

Artículo 10. Compensación.

Las condiciones establecidas en este Convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran en las empresas afectadas por el ámbito funcional, en virtud de imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, etc.

Consecuentemente con ello, subsistirán en sus propios términos las normas, Convenios y pactos que tengan las empresas, sin más modificaciones que las que fuesen necesarias para asegurar la percepción de las condiciones económicas del presente Convenio, en cómputo global anual y por todos los conceptos retribuidos, y, en el caso de incentivos o primas, hasta el 40 por 100 a actividad óptima.

No serán compensables:

- a) Vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
- b) Jornada de trabajo inferior a la establecida en este Convenio.
- c) Compensación en metálico de economato laboral obligatorio.
- d) Plus de compensación de transporte y dietas.
- e) Condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad y maternidad, superiores a las pactadas, consideradas de carácter personal.
- f) Regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las empresas.
- g) Usos y costumbres de cada zona, localidad y empresa

Artículo 11. Aplicación en el orden económico.

En el orden económico y para la aplicación del Convenio en cada caso concreto se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Artículo 12. Absorbibilidad.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en alguno de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes en el Convenio y en cómputo anual, superaran el nivel total de estos.

En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en este Convenio Colectivo y continuarán vigentes en sus propios términos.

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

Artículo 13. Garantía «ad personam».

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

Artículo 14. Pactos menores.

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

Artículo 15. Cláusula de no aplicación del régimen salarial.

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 4.^a VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**Artículo 16.**

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

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

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

Esta Comisión está compuesta por:

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

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

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

Artículo 18. *Funciones de la Comisión Paritaria.*

Esta Comisión tendrá como funciones específicas las siguientes:

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

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 20.

Las funciones de la Comisión Paritaria no obstaculizarán el libre ejercicio de acciones ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas a las disposiciones legales vigentes, salvo lo previsto en el artículo 15.

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

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

CAPÍTULO III

Artículo 22.

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

2. Quedan al margen del presente acuerdo:

Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.

Aquellos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputaciones, Ayuntamientos u organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

Artículo 23. *Conflictos colectivos.*

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

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

Artículo 24.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos son:

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

b) Mediación.

c) Arbitraje.

Artículo 25.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 26.

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

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

Nombre del árbitro o árbitros designados.

Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.

Domicilio de las partes afectadas.

Fecha y firma de las partes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 27. *Comisión Paritaria.*

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

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

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

SECCIÓN 1.ª

Artículo 28.

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

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

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

1. La exigencia de la actividad normal y, consecuentemente, de rendimiento mínimo establecido.
2. La adjudicación de las máquinas o de la tarea necesaria para el desarrollo de la actividad del trabajador.
3. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.
4. La vigilancia sobre la atención y limpieza de la maquinaria, que se hará dentro de la jornada laboral.
5. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, respetando el salario por

todos los conceptos alcanzados, sin perjuicio de su formación profesional y del necesario período de adaptación que, como máximo, será de seis meses.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 29. *Movilidad funcional.*

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

Artículo 30.

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

Artículo 31.

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

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

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

Artículo 32.

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

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

Artículo 33.

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

Artículo 34.

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

Artículo 35.

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

Artículo 36.

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

Artículo 37.

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

Artículo 38.

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

Artículo 39.

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

Artículo 40.

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

Artículo 41.

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

Artículo 42.

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

Artículo 43.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 2.ª RENDIMIENTOS E INCENTIVOS

Artículo 45. *Rendimiento pactado.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 46. *Revisión.*

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

- a) Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos, en cada caso.
- b) Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- c) Cuando los rendimientos obtenidos por la persona excedan reiteradamente del 140 o sus equivalentes en otras escalas.
- d) En el caso de que no se den los supuestos anteriores, por acuerdo entre empresa y Comité.

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

SECCIÓN 3.^a RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 47.

Las empresas podrán someter a los aspirantes a las pruebas prácticas, psicotécnicas y a los reconocimientos médicos que consideren convenientes para comprobar su grado de preparación y aptitudes.

Artículo 48.

La contratación de personal deber efectuarse de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia.

Artículo 49. *Períodos de prueba.*

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

- a) Personal técnico titulado: Seis meses.
- b) Personal administrativo: Treinta días.
- c) Personal de oficio y no cualificado: Treinta días.
- d) Otros trabajadores y trabajadoras: Tres meses.

Artículo 50.

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

Artículo 51.

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

Artículo 52.

El período de prueba ser computable a efectos de antigüedad y durante el mismo el trabajador tendrá idénticos derechos y obligaciones que el resto de personal.

Artículo 53.

Todos los ascensos, excluidos los casos previstos en el artículo siguiente, se realizarán entre los trabajadores de la plantilla de la empresa que opten por la plaza siempre que reúnan las condiciones idóneas para su desempeño, demostradas a través de las pruebas de capacitación, que serán juzgadas por una Comisión constituida en el seno de la empresa y formada por dos representantes de la misma, dos representantes de los trabajadores y el Oficial de primera de mayor antigüedad de la especialidad sobre la que verse el examen.

Artículo 54.

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

Artículo 55.

Las empresas vienen obligadas a dar la debida publicidad, para conocimiento de todos los trabajadores de su plantilla, de la convocatoria de las vacantes que se produzcan en las diferentes categorías y la fecha de comienzo de las pruebas.

Artículo 56. *Capacidad disminuida.*

Las empresas acoplarán al personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, antes de la jubilación, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. Tendrá preferencia el incapacitado para su labor habitual a causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional indemnizable sufrida al servicio de la empresa. En orden a la colocación de trabajadores minusválidos, tendrán las preferencias establecidas en su normativa específica y las empresas de más de 50 trabajadores fijos habrán de reservarles hasta un 5 por 100 de su plantilla.

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

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

Artículo 57. *Traslado de centro de trabajo o de maquinaria.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 58.

Se exceptúan del plazo de preaviso los casos de evidente y probada fuerza mayor o destrucción del centro de trabajo.

En caso de lanzamiento como consecuencia de resolución judicial o administrativa, el preaviso coincidirá con la fecha de la notificación firme; en caso de incumplimiento por parte de la empresa, los plazos establecidos en artículos anteriores deberán cumplirse con el abono al trabajador de sus percepciones.

Artículo 59.

a) Personal fijo: Es el que, formando parte permanente de la plantilla mediante ingreso a través del aprendizaje o tras la superación del período de prueba, cubre las necesidades productivas normales a lo largo de todo el año.

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

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

d) Los peones pasarán a la categoría de Peón especialista a los seis meses de su contratación.

e) Aprendizaje: El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años, que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas; no se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido; se excluyen como trabajos de aprendizaje los propios de Peón. En el nomenclátor se establecerán los oficios y actividades en los que se podrán aplicar el contrato de formación.

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

Artículo 60. *Plazos de preaviso.*

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

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

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

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 61. *Salario.*

Las tablas de salarios para 2.000, con vigencia desde el día 1 de enero, serán las que resulten de incrementar en un 3 por 100 a las que eran de aplicación en 31 de diciembre de 1999, una vez revisadas en el 1,1 por 100 de acuerdo con el artículo 61 del anterior convenio.

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

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

Cláusula de revisión: A efectos de revisión, se parte de una previsión de inflación para el año 2000 del 2,5 por 100. En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al 31 de diciembre de 2000 un incremento superior al 2,5 por 100 previsto, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para la negociación del próximo convenio, abonándose, durante el primer trimestre del año 2001 la diferencia que pudiera resultar, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2000.

Artículo 62.

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

Artículo 63. *Pago de atrasos.*

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

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

Artículo 64. *Anticipos.*

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

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

Artículo 65. *Incentivos.*

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

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

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

Artículo 66. *Horas extraordinarias.*

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

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

Artículo 67. *Participación en beneficios.*

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

Artículo 68. *Pagas extraordinarias de Julio y Navidad.*

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

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

Artículo 69. *Vacaciones.*

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

El disfrute de los veintidós días seguidos se iniciará en lunes, salvo que éste fuera festivo, en cuyo caso se empezarán el siguiente día laborable,

sin perjuicio de que por necesidades productivas de la empresa se pueda adelantar o atrasar el disfrute en un tanto por ciento reducido de la plantilla, sin que este hecho pueda suponer una disminución de los días laborables de vacaciones.

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

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

Artículo 70. *Antigüedad.*

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

Artículo 71. *Trabajo nocturno.*

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

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

Artículo 72. *Desgaste de herramientas.*

Cuando por la índole de su trabajo o por costumbre tradicional el trabajador aporte herramientas de su propiedad, percibirá, en concepto de indemnización por desgaste de las mismas, las cantidades que el trabajador, previa justificación, haya abonado por tal concepto.

Artículo 73. *Plus de transporte.*

Las empresas que tengan establecido su centro de trabajo a más de 2 kilómetros del extrarradio de la población y no dispongan de medios propios de transporte para su personal, abonarán a cada trabajador con domicilio en el propio municipio un plus de 3,50 pesetas diarias por kilómetro.

Artículo 74. *Dietas.*

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

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

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo

Artículo 75. *Jornada.*

La jornada en cómputo anual para el año 2.000 será de mil setecientas noventa y dos horas efectivas de trabajo, salvaguardando las jornadas inferiores que pudieran existir en las empresas.

Aun considerando como laboral el día del sábado, se acuerda que la jornada habitual establecida en el presente Convenio se efectúe de lunes a viernes. Ello no obstante, los trabajadores que se contraten a partir de la firma del convenio, podrán tener como jornada ordinaria, la de martes a sábado. Esta misma jornada será de aplicación para aquellos contratos temporales que se conviertan en indefinidos, cualquiera que fuera la fecha de suscripción de los mismos, y los que se puedan efectuar, como fijos

discontinuos cuando normativamente se regule esta figura, en posterior convenio colectivo.

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

Artículo 76. *Jornada de libre disposición.*

Durante la vigencia del Convenio, las empresas autorizarán y, en consecuencia, los trabajadores gozarán, sin necesidad de justificación y en la forma y condiciones que se dirán, de un día de ausencia retribuido y no recuperable. Este día se abonará de acuerdo con las tablas salariales del presente Convenio.

Dicha ausencia se concederá previa solicitud del trabajador con quince días de antelación, salvaguardando en todos los casos los intereses de la organización del trabajo y las necesidades de producción de cada sección o departamento y sin que el número de ausencias simultáneas supere un número de trabajadores tal que perturbe la normalidad del proceso productivo.

El citado día de permiso será concedido en proporción a los días en que el trabajador permanezca de alta en la plantilla de la empresa dentro del año natural, de tal forma que para disfrutar todas las horas de la jornada será preciso estar en alta en la empresa durante todo el año natural. En aquellos casos de trabajadores cuyo contrato de trabajo establezca una jornada anual de menor duración que la establecida en el Convenio, el día de libre disposición será abonado proporcionalmente a la jornada de trabajo.

En cualquier caso el día de permiso se disfrutará dentro del año natural.

Artículo 77. *Ordenación anual de la jornada.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 78.

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

Artículo 79.

En cuanto a las personas que realicen la tarea de portería, guardia y vigilancia no comprendidos en el artículo anterior, que tengan encomendadas solamente funciones propias de su categoría profesional, se atenderá a lo dispuesto en las disposiciones generales.

Artículo 80.

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

Artículo 81.

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

Artículo 82.

Los trabajadores podrán solicitar de la empresa la implantación de la jornada continuada cuando así lo expresen por votación, como mínimo, el 60 por 100 de la plantilla. La empresa podrá acceder o no a esta solicitud de los trabajadores mediante informe razonado.

Artículo 83. *Permisos.*

Los trabajadores podrán faltar al trabajo con derecho a percibir la remuneración establecida para la actividad normal únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

1.º Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa, de enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

2.º Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

3.º Por boda de un hijo, un día; en caso de boda de un hermano tendrá derecho a un día de ausencia, pero sin percibo de remuneración.

4.º Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, debidamente justificado, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

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

6.º Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo el trabajador optar por una ampliación de hasta cinco días de esta licencia sin retribución.

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

Artículo 84. *Licencia por estudios.*

a) Las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios estarán obligadas a otorgar a los mismos las licencias necesarias para que puedan concurrir a exámenes en las convocatorias del correspondiente centro, pero previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula. Esto es aplicable para la obtención del permiso de conducir.

b) Cuando la correspondiente convocatoria a examen se refiera a la obtención del título profesional de la actividad realizada en la empresa, dichos trabajadores tendrán derecho a la percepción de la retribución correspondiente del salario base y antigüedad, en su caso, durante el período de duración de la licencia.

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

Artículo 85. *Servicio militar.*

Durante el período de prestación del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutorio, los trabajadores tendrán reser-

vado su puesto de trabajo, debiendo reincorporarse a la empresa dentro de los dos meses siguientes a partir de la fecha de su licenciamiento, no pudiendo durante este período prestar servicios en empresas de la misma actividad. En el permiso temporal tendrán derecho a prestar servicio en la empresa.

Artículo 86.

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

Artículo 87. *Excedencia voluntaria.*

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

CAPÍTULO VII

Condiciones sociales

Artículo 88. *Servicio militar o social sustitutorio.*

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

Artículo 89. *Jubilación.*

Se establece la jubilación forzosa a partir de los sesenta y cinco años, siempre que los trabajadores afectados, tengan cubierto el período de carencia suficiente para causar derecho al 100 por 100 de la pensión de jubilación.

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

A los sesenta años: 226.430 pesetas.

A los sesenta y un años: 179.281 pesetas.

A los sesenta y dos años: 86.630 pesetas.

A los sesenta y tres años: 76.360 pesetas.

A los sesenta y cuatro años: 64.670 pesetas.

A los sesenta y cinco años: 54.410 pesetas.

Transcurridos dos meses después de haber cumplido las edades anteriormente citadas sin ejercitar dicha opción, se perderá el derecho al premio pasando al premio inferior.

Artículo 90. *Ropa de trabajo.*

La empresa entregará a cada productor un mono o prenda de trabajo al año, o dos, caso de que se justifique la inutilización del primero.

Artículo 91. Póliza de seguros.

La empresa abonará la suma de 1.990 pesetas anuales a cada trabajador de la misma por la suscripción de pólizas de seguro individual que cubran el riesgo de muerte o invalidez permanente debida a accidente de trabajo, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada el justificar debidamente ante la empresa la formalización de la póliza. Se faculta a los Comités de empresa o Delegados de Personal para que colaboren en la suscripción de las pólizas antes indicadas, al objeto de que las mismas puedan ser colectivas.

Artículo 92. Accidentes de trabajo.

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

CAPÍTULO VIII**Premios, faltas y sanciones****Artículo 93. Premios. Motivación fundamental de los premios:**

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

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

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

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

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

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

Artículo 94. Escala de premios.

Se establecerán los siguientes premios:

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

Faltas y sanciones**Artículo 95. 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 96. Graves.

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes.

2. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes, sin causa justificada.

3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que pueden afectar a la Seguridad Social y medicina de empresa.

4. El incumplimiento de las normas generales, las de este Convenio o las de la empresa en materia de seguridad y salud laboral. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.

5. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.

6. La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo.

7. El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

8. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.

9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.

10. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Artículo 97. Muy graves.

Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquellas hayan sido sancionadas.

2. La falta al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses, sin causa justificada.

3. Más de 12 faltas de puntualidad en un período de seis meses o de 25 en un período de un año.

4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o el robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros, dentro de las dependencias de la misma, o durante el desempeño de trabajo o servicios por cuenta de la empresa.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en las primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La indisciplina o desobediencia a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma, cuando revista una especial gravedad.

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

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

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

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

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento.

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

13. Todas las consignadas como tales en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.

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

15. El abuso de autoridad por parte de la jefatura de la empresa, o el acoso sexual, sea quien sea el que lo practique, será considerado como falta muy grave. El que la sufra lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores, en

un plazo no superior a quince días naturales, para que por parte de la Dirección se instruya el oportuno expediente contradictorio.

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

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

Artículo 98. 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 99.

La valoración de las faltas y de las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá siempre comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

En el supuesto de que la sanción se imponga a algún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, será preceptivo la apertura de expediente contradictorio cuando se trate de faltas graves o muy graves, supuesto en el que aparte del interesado deberá ser oído el Comité de Empresa o los restantes Delegados de Personal.

Artículo 100. Prescripción.

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

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 101. Seguridad y salud en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

1. Principios generales:

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

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

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

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

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

Planificar la Prevención.

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

2. Delegados de Prevención:

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

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

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

c) En los centros de trabajo con 50 o más trabajadores/as se designarán los Delegados de Prevención de acuerdo con la siguiente escala:

50 a 100 trabajadores: Dos Delegados de Prevención.

101 a 500 trabajadores: Tres Delegados de Prevención.

501 a 1000 trabajadores: Cuatro Delegados de Prevención.

1001 a 2000 trabajadores: Cinco Delegados de Prevención.

2001 a 3000 trabajadores: Seis Delegados de Prevención.

3001 a 4000 trabajadores: Siete Delegados de Prevención.

4001 trabajadores en adelante: Ocho Delegados de Prevención.

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

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

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

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

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

3. Comités de Seguridad y Salud:

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

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud: Los Delegados sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), en iguales condiciones podrán participar, trabajadores con especial cualificación o información respecto de cuestiones

concretas que se debatan, técnicos y asesores de prevención ajenas a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el mismo. La reunión será trimestral, y/o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La información y formación de los trabajadores.

La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

5. Vigilancia de la salud:

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

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

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

5.4 Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, la vigilancia de la salud se hará de modo particular.

6. Protección a la maternidad.—El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 26 de la Ley 39/1999, que pueden afectar

a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de un adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

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

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

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

8. Productos químicos.—En relación a las sustancias químicas y preparados se estará a la legislación aplicable en esta materia, es decir, el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, así mismo el Real Decreto 1078/1993, de 2 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos.

Asimismo, las empresas entregarán a los representantes de los trabajadores o delegados de prevención, la relación de las sustancias y preparados químicos, que se utilicen en la empresa, esta relación deberá ir acompañada de la correspondiente ficha de seguridad del producto. De la misma forma se garantizará que todos los trabajadores de la empresa reciban la información y formación correspondiente a los productos químicos que manipulen y puedan ocasionar riesgos en su puesto de trabajo. La ficha de seguridad deberá estar disponible y visible en el puesto de trabajo a disposición de cualquier trabajador.

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

Artículo 102. *Medio ambiente.*

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

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

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

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 103.

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

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

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

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

Artículo 104.

A efectos del presente convenio, y sin perjuicio de las funciones y garantías que la legislación vigente otorga a las representaciones unitarias

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

Artículo 105. *Acumulación de horas.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 106. *Secciones sindicales.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Los Delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los

siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por Convenio Colectivo:

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

b) Asistencia con voz y sin voto a las reuniones de los Comités de Empresa y de Seguridad y Salud Laboral en materia de seguridad e higiene y salud laboral.

c) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Al margen del derecho de los afiliados a un sindicato a la constitución de secciones sindicales, podrán, en todo caso, celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, así como recibir la información que les remita el sindicato.

Artículo 107. *Excedencias y licencias.*

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

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

Artículo 108. *Horas de negociación de Convenio.*

Las horas invertidas en la negociación del Convenio por los miembros de la Comisión Negociadora de los trabajadores del mismo, no se computarán a los efectos del tope máximo de horas establecidas en el artículo 105 del Convenio, en relación con el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, si dichos trabajadores ostentan el cargo de miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal; si no reunieran esta cualidad, las horas de negociación serían consideradas como ausencias justificadas para el cumplimiento de un deber de carácter público. En uno u otro caso, dichas horas se retribuirán como realmente trabajadas.

Artículo 109. *Canon de negociación.*

Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación y seguimiento del Convenio, las empresas descontarán de la retribución de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, la cantidad equivalente al 1 por 100 del salario de cotización correspondiente a una mensualidad por cada trabajador, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deber ser ingresada a nombre de las organizaciones sindicales negociantes del presente Convenio y en la cuenta que ellos indiquen.

La citada cantidad se descontará únicamente a aquellos trabajadores que comuniquen a la empresa su expresa conformidad por escrito.

La cantidad resultante se distribuirá entre las organizaciones sindicales que han participado en la negociación del Convenio en proporción al número de representantes en la mesa negociadora.

El canon de negociación podrá descontarse desde la fecha de aplicación del Convenio en las empresas y hasta sesenta días después de la publicación del mismo en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 110. *Formación continua.*

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Profesional Continua suscrito por las confederaciones empresariales y sindicales.

A tal efecto se constituye la Comisión Paritaria sectorial de formación continua, que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones empresariales, dos del Consejo Español de Curtidores (CEC) y dos de la Asociación Española de Empresarios del Curtido (FECUR) firmantes, y cuatro representantes firmantes por la parte sindical, dos de la Unión General de Trabajadores (UGT) y dos de Comisiones Obreras (CC.OO.).

Disposiciones transitoria primera.

La Comisión Paritaria en su primera reunión procederá a compulsar el texto del Convenio publicado en el «Boletín Oficial del Estado» para la eventual corrección de erratas.

Disposición transitoria segunda.

Durante la vigencia del presente Convenio, y por entender que se trata de una cláusula coyuntural limitada al 31 de diciembre de 2000 y ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales manteniendo así el criterio establecido en acuerdos anteriores.

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

A los efectos de lo previsto en la Ley 54/99, sobre cotización a la Seguridad Social, se entenderán por horas extraordinarias derivadas de fuerza mayor: Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

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

Disposición transitoria tercera.—*Pluriempleo.*

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

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

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

Disposición transitoria cuarta.—*Jubilación anticipada.*

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

Disposición transitoria quinta.—*Descuento de cuotas sindicales.*

El cobro de las cuotas sindicales mediante el descuento directo a la nómina del afiliado sindical se realizará a solicitud del mismo o de su sindicato; en este caso, el sindicato deberá aportar la conformidad previa de su afiliado.

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

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

ANEXO I

| Categorías | Salarios 1999/día — Pesetas | Salarios 2000/día — Pesetas |
|-------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| <i>Personal obrero</i> | | |
| Oficial 1. ^a | 4.064 | 4.186 |
| Oficial 2. ^a | 3.917 | 4.035 |
| Peón especial | 3.821 | 3.936 |
| Peón | 3.737 | 3.849 |
| Aprendiz de primer año | 2.588 | 2.666 |
| Aprendiz de segundo año | 2.819 | 2.904 |
| Aprendiz de tercer año | 3.360 | 3.461 |
| Personal limpieza | 3.722 | 3.834 |

| Categorías | Salarios 1999/día — Pesetas | Salarios 2000/día — Pesetas |
|--|-----------------------------------|-----------------------------------|
| <i>Personal subalterno y varios</i> | | |
| Almacenero | 130.226 | 134.133 |
| Vigilante | 115.961 | 119.440 |
| Ordenanza | 104.540 | 107.676 |
| Portero | 115.961 | 119.440 |
| Enfermero | 104.540 | 107.676 |
| <i>Botones y recaderos</i> | | |
| De primer año | 74.061 | 76.283 |
| De segundo año | 101.910 | 104.967 |
| <i>Personal administrativo</i> | | |
| Jefe de Sección | 192.037 | 197.798 |
| Jefe de compras, ventas y negociador | 190.918 | 196.646 |
| Viajante | 154.147 | 158.771 |
| Oficial de primera | 150.111 | 154.614 |
| Oficial de segunda | 145.470 | 149.834 |
| Auxiliar | 118.185 | 121.731 |
| Aspirante | 91.402 | 94.144 |
| Telefonista | 119.858 | 123.454 |
| <i>Personal técnico</i> | | |
| A) Titulados: | | |
| Químicos, Ingenieros y Licenciados | 233.393 | 240.395 |
| Ing. Tec., ATS y Grad. Sociales | 199.030 | 205.001 |
| B) No titulados: | | |
| Encargado general de fabricación | 233.393 | 240.395 |
| Encargados o Jefe de Sección | 147.421 | 151.844 |
| Ayudante de Encargado | 135.077 | 139.129 |
| Auxiliar técnico | 129.519 | 133.405 |

Las pagas extraordinarias de julio y navidad para el personal de salario diario consistirán en una mensualidad equivalente a 30,417 días.

ANEXO II

| Categorías | 1999 — Pesetas/hora | 2000 — Pesetas/hora |
|--|---------------------------|---------------------------|
| <i>Personal obrero</i> | | |
| Oficial 1. ^a | 133 | 137 |
| Oficial 2. ^a | 127 | 131 |
| Peón especial | 126 | 130 |
| Peón | 123 | 127 |
| Aprendiz de primer año | 83 | 85 |
| Aprendiz de segundo año | 85 | 88 |
| Personal limpieza | 67 | 69 |
| <i>Personal subalterno y varios</i> | | |
| Almacenero | 140 | 144 |
| Vigilante | 125 | 129 |
| Ordenanza | 120 | 124 |
| Portero | 125 | 129 |
| Enfermero | 121 | 125 |
| <i>Botones y recaderos</i> | | |
| De primer año | 85 | 88 |
| De segundo año | 117 | 121 |
| <i>Personal administrativo</i> | | |
| Jefe de Sección | 216 | 222 |
| Jefe de compras, ventas y negociador | 203 | 209 |
| Viajante | 168 | 173 |
| Oficial de primera | 163 | 168 |
| Oficial de segunda | 159 | 164 |
| Auxiliar | 126 | 130 |

| Categorías | 1999 — Pesetas/hora | 2000 — Pesetas/hora |
|--|---------------------------|---------------------------|
| Aspirante | 116 | 119 |
| Telefonista | 123 | 127 |
| <i>Personal técnico</i> | | |
| A) Titulados: | | |
| Químicos, Ingenieros y Licenciados | 276 | 284 |
| Ing. Tec., ATS y Grad. Sociales | 218 | 225 |
| B) No titulados: | | |
| Encargado general de fabricación | 276 | 284 |
| Encargados o Jefe de Sección | 159 | 164 |
| Ayudante de Encargado | 146 | 150 |
| Auxiliar técnico | 126 | 130 |

BANCO DE ESPAÑA

15841 *RESOLUCIÓN de 17 de agosto de 2000, del Banco de España, por la que mensualmente se hacen públicos los índices de referencia oficiales para los préstamos hipotecarios a tipo variable destinados a la adquisición de vivienda.*

Se hacen públicos los índices de referencia oficiales para los préstamos hipotecarios a tipo variable destinados a la adquisición de vivienda (1). Julio 2000:

| | Porcentaje |
|--|------------|
| 1. Tipo medio de los préstamos hipotecarios a más de tres años para adquisición de vivienda libre: | |
| a) De bancos | 5,883 |
| b) De cajas | 5,899 |
| c) Del conjunto de entidades de crédito | 5,891 |
| 2. Tipo activo de referencia de las cajas de ahorro | 6,750 |
| 3. Rendimiento interno en el mercado secundario de la Deuda Pública entre dos y seis años | 5,115 |
| 4. Tipo interbancario a un año (Mibor) (2) | 5,097 |
| 5. Referencia interbancaria a un año (Euribor) | 5,105 |

Madrid, 17 de agosto de 2000.—El Subgobernador, Gonzalo Gil García.

(1) La definición y forma de cálculo de estos índices se recoge en las Circulares del Banco de España 5/1994, de 22 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 3 de agosto); 7/1999, de 29 de junio («Boletín Oficial del Estado» del 9 de julio), y 1/2000, de 28 de enero («Boletín Oficial del Estado» de 10 de febrero).

(2) Este tipo ha dejado de tener la consideración de tipo de referencia oficial del mercado hipotecario para las operaciones formalizadas después de la entrada en vigor de la Orden de 1 de diciembre de 1999 («Boletín Oficial del Estado» del 4).

UNIVERSIDADES

15842 *RESOLUCIÓN de 21 de julio de 2000, de la Universidad de Extremadura, de corrección de errores de la de 11 de enero de 1999, por la que se publicó el plan de estudios conducente a la obtención del título de Ingeniero Técnico en Informática de Sistemas, en el Centro Universitario de Mérida.*

Advertido error en el texto de la Resolución de 11 de enero de 1999, de la Universidad de Extremadura, por la que se publicó el plan de estudios

de las enseñanzas conducentes a la obtención del título de Ingeniero Técnico en Informática de Sistemas, en el Centro Universitario de Mérida («Boletín Oficial del Estado» número 34, de fecha 9 de febrero),

Este Rectorado ha resuelto publicar la siguiente rectificación:

En la página 6070, anexo 2-B, en la vigésima sexta línea de la columna «vinculación a áreas de conocimiento», debe añadirse: «Ingeniería Telemática».

Badajoz, 21 de julio de 2000.—El Rector, Ginés María Salido Ruiz.

15843 *RESOLUCIÓN de 21 de julio de 2000, de la Universidad de Extremadura, de corrección de errores de la de 11 de enero de 1999, por la que se publicó el plan de estudios conducente a la obtención del título de Ingeniero Técnico en Topografía, en el Centro Universitario de Mérida.*

Advertido error en el texto publicado de la Resolución de 11 de enero de 1999, de la Universidad de Extremadura, por la que se publica el plan de estudios de las enseñanzas conducentes a la obtención del título de Ingeniero Técnico en Topografía, en el Centro Universitario de Mérida, «Boletín Oficial del Estado» número 34, de fecha 9 de febrero,

Este Rectorado ha resuelto publicar la siguiente rectificación:

En la página 6077, anexo 2-B, en la quinta línea de la columna «vinculación a áreas de conocimiento», debe añadirse: «Óptica».

Badajoz, 21 de julio de 2000.—El Rector, Ginés María Salido Ruiz.

15844 *RESOLUCIÓN de 24 de julio de 2000, de la Universidad de Barcelona, por la cual se hace pública la homologación de la modificación del plan de estudios correspondiente al título oficial de Diplomado en Enfermería, de las Escuelas Universitarias de Enfermería «San Juan de Dios», «Santa Madrona» y «Nuestra Señora del Mar», centros adscritos a la Universidad de Barcelona.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley Orgánica 11/1983, de Reforma Universitaria, y en el artículo 10.2 del Real Decreto 1497/1987, de 27 de noviembre,

El Rectorado de la Universidad de Barcelona ha resuelto hacer pública la homologación de la Comisión Académica del Consejo de Universidades de fecha 12 de julio de 2000, de la modificación del plan de estudios correspondiente al título oficial de Diplomado en Enfermería de las Escuelas Universitarias de Enfermería adscritas «San Juan de Dios», «Santa Madrona» y «Nuestra Señora del Mar», el cual es el mismo que imparte la Escuela Universitaria de Enfermería de la Universidad de Barcelona, que fue homologado por acuerdo de la Comisión Académica del Consejo de Universidades, en fecha 6 de julio de 1999 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 19 de agosto de 1999.

Barcelona, 24 de julio de 2000.—El Rector, Antonio Caparrós Benedicto.

15845 *RESOLUCIÓN de 21 de julio de 2000, de la Universidad de Extremadura, de corrección de errores de la de 17 de noviembre de 1998, por la que se publicó el plan de estudios conducente al título de Licenciado en Humanidades, en la Facultad de Filosofía y Letras.*

Advertido error en el texto de la Resolución, de fecha 17 de noviembre de 1998, de la Universidad de Extremadura, por la que se publicó el plan de estudios de las enseñanzas conducentes a la obtención del título de Licenciado en Humanidades, en la Facultad de Filosofía y Letras, insertado en el «Boletín Oficial del Estado» número 295, de fecha 10 de diciembre, Este Rectorado ha resuelto publicar la siguiente rectificación:

En la página 40942, en la columna «vinculación a áreas de conocimiento», donde dice: «Música», debe decir: «Música. Historia del Arte».

Badajoz, 21 de julio de 2000.—El Rector, Ginés María Salido Ruiz.