

Muerte celular: Identificación de genes y caracterización de mecanismos implicados en apoptosis.

1.2 SIDA y otras enfermedades infecciosas asociadas. Desarrollo y evaluación de nuevas estrategias terapéuticas.

1.3 Autoinmunidad: Mecanismos responsables de procesos autoinmunes. Desarrollo de nuevas terapias.

1.4 Problemas relacionados con el medio ambiente y estilos de vida:

Enfermedades cardiovasculares.

Enfermedades neurodegenerativas.

Toxicología: Mecanismos de toxicidad. Desarrollo de modelos alternativos in vitro.

Salud laboral.

Drogodependencias.

1.5 Genoma humano. Epidemiología genética y molecular.

2. Deporte:

2.1 Fisiología y medicina del deporte: Repercusiones biológicas del ejercicio físico.

2.2 Mejoras en la metodología y el control del entrenamiento deportivo.

2.3 Problemas relacionados con el abuso de drogas en el deporte.

2.4 Deporte como medio de promoción de la salud, recuperación o rehabilitación.

2.5 Biomecánica: Equipamiento y soporte técnico en el deporte.

3. Farmacia:

3.1 Desarrollo de técnicas de diseño de fármacos.

3.1 Síntesis de fármacos diseñados por interacciones con receptores específicos.

3.3 Farmacología experimental y clínica.

3.4 Búsqueda de nuevos compuestos «cabeza de serie» de interés terapéutico.

3.5 Nuevas técnicas de interés en el control de calidad y detección de fármacos.

3.6 Desarrollo de sistemas de evaluación diagnóstica, terapéutica y toxicología.

3.7 Nuevas formulaciones farmacéuticas y modulación farmacocinética.

3.8 Mejora de procesos productivos.

Programa Nacional de Información para la Investigación Científica y el Desarrollo Tecnológico

1. Sistemas de recogida, tratamiento y acceso a la información en los archivos, bibliotecas, centros de documentación y museos.

2. Elaboración, mantenimiento y distribución de bases de datos informatizadas.

3. Interconexión de centros de documentación.

4. Análisis y evaluación: metodología y evaluación de programas del I + D, áreas científicas y sectores tecnológicos.

5. Estudios de prospectiva en ciencia y tecnología.

6. Interfaz investigación-sociedad:

6.1 Evaluación del impacto social de la ciencia y la tecnología.

6.2 Comunicación con la opinión pública.

6.3 Análisis de la demanda social y de nuevas necesidades científicas y tecnológicas.

Organización, representativa de los empresarios dedicados a la fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación de Calzado Usado, la Federación Nacional Profesional de Artesanos del Calzado (FNPAC-RMO), en representación de las empresas del Sector, y de otra, por los sindicatos más representativos de los trabajadores del Sector de Textil-Piel, Unión General de Trabajadores (FIA-UFT) y Comisiones Obreras (FITEQA-CC.OO), en nombre y representación de los trabajadores encuadrados en el ámbito del susodicho Convenio Colectivo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 25 de mayo de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE FABRICACION DEL CALZADO ARTESANO MANUAL Y ORTOPEdia Y A MEDIDA Y TALLERES DE REPARACION Y CONSERVACION DEL CALZADO USADO, DE AMBITO NACIONAL

PREAMBULO

El presente Convenio Colectivo del Estado español, en el sector de Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado, de ámbito estatal, que tendrá un año de vigencia a contar desde el 1 de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1994, se otorga entre las organizaciones representativas de los trabajadores, Federaciones Estatales de los Sindicatos de FIA-UGT y FITEQA-CC.OO y la Federación Nacional Profesional de Artesanos del Calzado (Reparación y Medida-Ortopedia).

Convenio que ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones, constituidas por la Organización Empresarial, Federación Nacional Profesional de Artesanos del Calzado (Reparación y Medida-Ortopedia) y las Federaciones Estatales de los Sindicatos de FITEQA-CC.OO y FIA-UGT, quienes, en reunión de constitución de la Comisión negociadora el día 22 de marzo de 1994, se reconocieron plena capacidad y legitimación para negociarlo.

Ambas partes manifiestan su determinación de cumplir lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores y Ley Sindical 11/1985, de 2 de agosto, en sus propios términos, y dejando a salvo aquellos aspectos ya recogidos en el presente Convenio.

Artículo 1. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

A) **Ámbito territorial.**—El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el Estado español.

B) **Ámbito funcional.**—El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas dedicadas o que se dediquen en el futuro a la fabricación del calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado.

C) **Ámbito personal.**—El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional.

Artículo 2. *Vigencia, duración y prórroga.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1994, sea cual fuere la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1994.

La duración del Convenio será de un año natural, prorrogándose a partir de la caducidad de este Convenio de año en año, de no mediar denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes. No obstante a lo expuesto precedentemente, la validez de los contenidos del presente Convenio Colectivo se prorrogará hasta en tanto se suscriba el nuevo Convenio.

Artículo 3. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio se realizará de acuerdo con lo que está establecido en el artículo número 89 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de general aplicación. El plazo de preaviso será de dos meses anteriores a la finalización del Convenio.

MINISTERIO

DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

13345 RESOLUCION de 25 de mayo de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del Sector de Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado (código de Convenio número 9906955), que fue suscrito con fecha 10 de mayo de 1994, de una parte, por la

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas.*

La totalidad de los pactos económicos o de cualquier otro género, que contiene este Convenio, se establecen con carácter de mínimos y, por ello, los acuerdos, Convenios, cláusulas, pactos o situaciones de hecho existentes con anterioridad, entre la empresa y los trabajadores que impliquen condiciones más beneficiosas para estos últimos, deberán ser respetados por aquéllos.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las mejoras económicas y laborales que se implanten en este Convenio, así como las voluntarias previamente establecidas o que se creen en el futuro serán compensadas o absorbidas hasta donde alcancen, con los aumentos y mejoras que existan o se establezcan mediante nuevas disposiciones legales de cualquier naturaleza; por el contrario, serán incorporadas inmediatamente al Convenio, siempre que dichas mejoras superen globalmente y en cómputo anual a lo pactado en este Convenio.

Artículo 6. *Comisión Paritaria de interpretación.*

Para la interpretación, vigilancia y mediación del presente Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria, formada por las personas que elijan ambas partes de entre sus miembros. Esta Comisión estará compuesta por:

A) Dos representantes de Comisiones Obreras, dos representantes de la Unión General de Trabajadores y cuatro representantes de la parte empresarial, y sus respectivos suplentes designados de entre los que formaron parte de la Comisión negociadora del Convenio.

B) Podrán incorporarse, a la Comisión paritaria, en caso de precisarlos, ambas partes, los aserores técnicos idóneos para cualquier planteamiento que se derive del presente Convenio Colectivo, con voz pero sin voto.

Funciones de la Comisión paritaria

Las funciones de esta Comisión son:

Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del presente Convenio Colectivo.

Arbitraje de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio Colectivo.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Procedimiento de convocatorias de reuniones

Las representaciones empresariales y de los trabajadores podrán someter a la Comisión paritaria cualquier asunto en materia de su competencia, exponiendo por escrito, al objeto de que se incluyan en el orden del día de la próxima reunión de dicha Comisión, el tema que interese.

La Comisión se reunirá cuando sea convocada por alguna de las partes, en el plazo máximo de diez días. Se entenderá que existe quórum cuando asista, como mínimo, el 50 por 100 de ambas representaciones. De las reuniones de la Comisión paritaria se levantarán las oportunas actas.

En ningún caso, las funciones de la Comisión paritaria obstaculizarán el libre ejercicio de acciones ante la jurisdicción administrativa, contenciosa y judicial prevista en las disposiciones legales vigentes.

Las empresas que soliciten la actuación de la Comisión paritaria del Convenio, pagarán las horas invertidas por los representantes de los trabajadores que hayan actuado en dicha Comisión. Dichas horas no se computarán a cuenta de las horas sindicales concedidas a los Delegados de personal y a los miembros de los Comités de empresa.

Artículo 7. *Jornada laboral.*

La jornada laboral para los doce meses de vigencia del Convenio será de cuarenta horas semanales de presencia, entendiéndose incluido dentro del antedicho cómputo semanal, quince minutos diarios para bocadillo, considerándose como tiempo de trabajo efectivo, aplicables tanto en lo que respecta a la jornada continuada como en los casos de jornada partida.

Con independencia de lo anterior, se acuerda proceder a una reducción de la jornada laboral de veinte horas anuales, que en ningún caso serán compensadas económicamente, es decir, que deberán ser disfrutadas por el trabajador, con el abono por la empresa, del salario real que corresponda de forma que, de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores puedan pactar la aplicación de la antes mencionada reducción en la realización de puentes o fijar fechas de descanso en períodos tales como Semana Santa, Navidad o fin de año.

Artículo 8. *Jornada nocturna.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las siete de la mañana tendrán la consideración de trabajo nocturno.

El complemento salarial por la realización de trabajos nocturnos, como determina el párrafo anterior, se establece como mínimo en el incremento del 25 por 100 del salario base.

Artículo 9. *Excepciones a la jornada nocturna.*

No se considera trabajo nocturno a efectos de renovación especial el realizado por personal de vigilancia de noche, Porteros o Serenos que hubieran sido especialmente contratados para prestar servicios exclusivamente durante el período nocturno. No se consideran excluidos y, en consecuencia, deberán ser retribuidos aquellos trabajos propios del personal obrero y que no siendo específicos de la misión de vigilancia, se simultanean con ésta.

No se consideran incluidos en la clasificación de nocturnos aquellos trabajos afectados normalmente en la jornada diurna que hubieran de realizarse obligatoriamente en el período nocturno o consecuencia de acontecimientos catastróficos excepcionales.

Artículo 10. *Licencias.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán faltar al trabajo con derecho a recibir remuneración establecida para actividad normal, únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

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

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

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

4. Por boda de un hijo, un día. En caso de boda de un hermano, tendrá derecho a un día de ausencia, pero sin recibir remuneración.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

6. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

Artículo 11. *Enfermedad.*

La asistencia a clínicas y consultorios médicos durante la jornada de trabajo será retribuida con arreglo al salario convenio, más antigüedad, siempre que éstos no tengan establecidos horarios de consultas que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo, teniendo que ser en todo momento debidamente justificadas.

Quedan exceptuados de esta limitación y, por lo tanto, al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por prescripción facultativa, en que deberán retribuirse el salario convenio, más antigüedad, las horas justificadas.

Artículo 12. *Consulta médica.*

El tiempo invertido por el trabajador en acudir a la consulta médica de la Seguridad Social y su regreso a la empresa se considerarán como horas trabajadas y, por consiguiente, retribuidas, siempre y cuando justifique las mismas con los documentos asistenciales expedidos por la Seguridad Social.

El regreso al centro de trabajo se realizará siempre que exista plazo prudencial para ello.

Artículo 13. *Reconocimientos médicos.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a realizar, a los trabajadores que presten sus servicios en ellas, dos reconocimientos médicos al año, en el primero de ellos se prestará una especial atención a los exámenes de columna vertebral, vías respiratorias y vista.

En el segundo, de los antes citados reconocimientos médicos, se llevará a cabo, a requerimiento del trabajador, y versará sobre la/s materia/s que el trabajador requiera.

Los resultados de los reconocimientos médicos serán entregados a los trabajadores.

Artículo 14. *Salud laboral.*

En los centros de trabajo, afectados por el presente Convenio Colectivo, deberá existir una relación escrita de los productos y materiales con los que se trabaja, así como modo de utilización por los operarios.

Ambas partes y en el ámbito de mejorar las condiciones de trabajo, acuerdan ejercer una labor de vigilancia a los efectos de cumplir con la normativa vigente en materia de salud laboral. Los trabajadores nombrarán un vigilante de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 15. *Accidente.*

En caso de producirse accidente de trabajo, el trabajador afectado será retribuido con el 100 por 100 del salario convenio más antigüedad, durante los primeros seis meses del mismo, si diera lugar.

Artículo 16. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de treinta días naturales, que empezarán el lunes que no sea festivo y se disfrutarán durante el verano, es decir, en los meses de junio, julio, agosto o septiembre, de común acuerdo entre empresario y trabajador.

Las vacaciones serán retribuidas con el importe del salario convenio más antigüedad, si la hubiere, más el promedio de incentivo obtenido en las últimas trece semanas realmente trabajadas.

Los trabajadores disfrutarán de un día extraordinario de vacación al año —coincidiendo con alguno de los puentes festivos— a convenir entre empresario y trabajador.

En el supuesto de que coincidiesen las fechas de disfrute del período vacacional con una situación de incapacidad laboral transitoria, maternidad o accidente laboral, los trabajadores, una vez que sean dados de alta, tendrán derecho al disfrute de las vacaciones no disfrutadas.

Se establecerán en el calendario laboral, durante los tres primeros meses del año, fijando las partes las fechas del disfrute de las vacaciones, de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 17. *Antigüedad.*

Los aumentos periódicos por tiempo de servicios en la empresa consistirán en trienios. La cuantía se fija en el 4 por 100 de los salarios base y plus convenio, pactados en este Convenio para cada categoría profesional, que consistirán en nueve trienios.

Cuando el trabajador ascienda de categoría profesional se le adicionará el salario y plus convenio de la nueva categoría, el número de trienios que viene disfrutando, calculándose la cuantía de éstos, de acuerdo con el salario y plus convenio de la categoría alcanzada.

Artículo 18. *Participación en beneficios.*

La participación en beneficios consistirá en el 9 por 100 del salario base y plus convenio, entendiéndose por tales, los correspondientes a las gratificaciones reglamentarias obligatorias, en su caso, con la antigüedad, si la hubiera. Su abono podrá realizarse prorrateando mensualmente o en el primer trimestre del año.

Artículo 19. *Salario base.*

El salario base pactado en el presente Convenio se abonará por todos los días naturales del año, y es el que figura en las tablas salariales adjuntas al presente Convenio.

Los citados salarios son el resultado de aplicar el 3,5 por 100 a las tablas salariales establecidas en el Convenio Colectivo correspondiente al año 1993.

Por salario real se entenderá aquel que percibe el trabajador diariamente, en el desarrollo de las funciones propias de su cualificación profesional, y que podrá estar formado por salario base, plus convenio, antigüedad, si la hubiese, incentivos o pluses de calidad, cantidad u otros análogos.

Artículo 20. *Revisión salarial.*

Será de aplicación la cláusula de revisión salarial, trasladando sus efectos económicos al año natural de vigencia del Convenio, siempre que el Índice de Precios al Consumo supere el 3,5 por 100.

Una vez realizada la antes mencionada revisión salarial, las tablas salariales resultantes servirán de base para la negociación del año siguiente.

Artículo 21. *Pago diario, semanal o mensual.*

Cuando por acuerdo adoptado por mayoría simple de los trabajadores, éstos manifiesten su deseo de percibir sus salarios o sueldos diaria, semanal o mensualmente.

Artículo 22. *Anticipo.*

El trabajador tendrá derecho a percibir a cuenta hasta el límite del 90 por 100 de las cantidades que tuviera devengadas.

Artículo 23. *Plus convenio.*

El complemento salarial denominado plus convenio se abonará por día efectivamente trabajado y por días laborables comprendidos en el período de vacaciones, figurando como tal, en las tablas salariales del presente Convenio.

El plus convenio, que figura en las tablas salariales anexas, consistirá en el resultado de aplicar el 10 por 100 sobre el salario vigente en cada momento, según anexo 1.

Artículo 24. *Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.*

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad consistirán cada una de ellas en el importe de treinta días naturales, a razón de salario base y plus convenio más antigüedad, si la hubiera, respetándose lo establecido para aquellas categorías profesionales que lo tengan superior.

Durante el servicio militar o prestación social sustitoria, los trabajadores tendrán derecho al cobro de las gratificaciones de Julio y Navidad.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

No podrán realizarse más de ochenta horas extraordinarias por cada trabajador al año. Se abonarán, con un incremento del 85 por 100, sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

Las partes se comprometen a garantizar el control de las horas extraordinarias.

Artículo 26. *Período de prueba.*

Las admisiones del personal se consideran provisionales, durante un período denominado de prueba, variable para las diversas categorías, de acuerdo con las normas vigentes y cuya duración será:

- A) Personal administrativo (Oficiales primer y segundo grados), treinta días.
- B) Auxiliar administrativo, personal de oficio y no cualificado, catorce días.

Artículo 27. *Aprendizaje.*

El contrato de aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minúsculo.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

El contrato de aprendizaje tendrá por objeto la adquisición de los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño adecuado del oficio, definidos como tales en el sistema de clasificación aplicable en la empresa (según el nomenclátor anejo).

Transcurrido un año desde la fecha de ingreso, el aprendiz pasará automáticamente a la categoría superior.

Cumplido el plazo de un año desde el ingreso, el aprendiz podrá recabar el ser sometido a la prueba de aptitud para el ascenso, y de superar ésta, pasará, según sus aptitudes a la categoría de Ayudante especialista en Medicina-Ortopedia u Oficial. En el supuesto de que transcurrido un mes desde la fecha de solicitud de la prueba de aptitud, y éste no se haya producido, el trabajador podrá recurrir ante el organismo competente.

Los contratos formativos o de aprendizaje, salvo en lo expuesto en los párrafos precedentes y la regulación salarial anexa, se regirán por lo previsto en el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre.

La/el Ayudante recepcionista, al cumplir los dos años de Recepcionista en esta categoría, pasará automáticamente a la de Recepcionista dependiente o dependiente.

Artículo 28. Licencia retribuida para lactancia de hijo.

En lo referido a la licencia para lactancia a que se refiere el artículo 10.6 del convenio, y 37.4 del E.T., las empresas no harán distinción entre padre o madre trabajadores, siempre que se justifique que el otro cónyuge no disfrute del mismo.

Artículo 29. Excedencia por maternidad.

En caso de maternidad, la trabajadora tendrá derecho a solicitar y disfrutar de una excedencia, con reserva de puesto de trabajo, con una duración mínima de un año y máxima de tres, debiendo comenzar su cómputo al día siguiente del alta médica posparto.

Para ejercitar dicho derecho, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

A) Solicitar, por escrito, esta excedencia a la Dirección de la empresa, dentro de los treinta días naturales siguientes a la fecha del parto.

B) En el citado escrito deberá señalarse la duración de la excedencia solicitada dentro de los plazos antes señalados.

C) El documento acreditativo del alta médica posparto deberá presentarse a la dirección de la empresa en los quince días siguientes al de su expedición.

La excedencia regulada en el presente artículo podrá ser prorrogada, por una sola vez, siempre y cuando el tiempo inicialmente solicitado, más el de la prórroga, no supere el máximo establecido de tres años y se solicite con quince días de antelación a su efectividad.

El reingreso al puesto de trabajo deberá solicitarse por escrito, con una antelación de treinta días naturales, al término de la excedencia o, en su caso, de la prórroga.

A las trabajadoras embarazadas que lo soliciten, previa justificación de Facultativo Médico, se les facilitará un puesto adecuado a su estado.

Durante el período de maternidad (dieciséis semanas), las empresas complementarán hasta el 100 por 100 las percepciones salariales.

Las trabajadoras dispondrán de siete días al año como permisos retribuidos, para atender enfermedades de los hijos menores (visitas al Médico y cuidados en casa). Estos permisos podrán ser tomados por el padre o la madre.

Artículo 30. Equipo de trabajo.

Las empresas afectadas por este Convenio están obligadas a facilitar a su personal, como mínimo, dos equipos de trabajo al año, de verano y de invierno.

Artículo 31. Plazo de preaviso.

El personal que desee causar baja en el servicio de la empresa, deberá dar los siguientes preavisos:

- A) personal administrativo: Diez días.
- B) Resto de personal: Siete días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cantidad equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al final de dicho plazo los conceptos fijos que pueden ser calculados en tal momento, el resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación y con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

Artículo 32. Servicio militar o prestación social sustitutoria.

Los trabajadores afectados por este convenio que tengan que incorporarse al servicio militar o prestación social sustitutoria, tienen derecho a que se les respete el puesto de trabajo durante el servicio militar y dos meses más.

Terminado el servicio militar o la prestación social sustitutoria, podrá solicitar un reingreso inmediato en la empresa, concediendo un plazo de una semana a la misma, a efectos de que pueda realizar los oportunos ajustes y distribución del personal.

Artículo 33. Premio de jubilación.

El personal que solicite la jubilación antes de cumplir la edad de sesenta y cinco años y lleve como mínimo diez años ininterrumpidos de servicio en la empresa tendrá derecho, por una sola vez y al causar baja, a una gratificación, de acuerdo con la siguiente escala de edades:

- Sesenta años: 4,5 mensualidades del salario de cotización.
- Sesenta y un años: Cuatro mensualidades del salario de cotización.
- Sesenta y dos años: 3,5 mensualidades del salario de cotización.
- Sesenta y tres años: Tres mensualidades del salario de cotización.
- Sesenta y cuatro años: 2,5 mensualidades del salario de cotización.
- Sesenta y cinco años: 1,5 mensualidades del salario de cotización.

Nota: Caso de que se modifique la edad mínima de jubilación, la escala establecida en el texto se modificará con el mismo sentido.

Artículo 34. Jubilación a los sesenta y cuatro años.

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 20 de julio de 1985, y para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las empresas afectadas por este convenio se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado, al amparo del Real Decreto mencionado, por otro trabajador perceptor de prestación por desempleo o joven demandante del primer empleo mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

Será necesario previamente al cumplimiento de dicha obligación el acuerdo entre empresa y trabajador para poder acogerse a lo antes estipulado. Este acuerdo, de existir y nacer, por tanto, la obligación de sustitución, habrá de realizarse por escrito. Para el supuesto de que no haya acuerdo entre las dos partes, el trabajador afectado puede solicitar la mediación de la Comisión paritaria, establecida en el artículo 6 del Convenio, que convocará a las partes, y analizando las circunstancias del caso levantará acta de sus actuaciones.

Artículo 35. Normas no discriminatorias.

Los derechos y obligaciones establecidos en el presente Convenio afectarán por igual al hombre y a la mujer, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes de cada momento.

Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneraciones entre trabajadores de uno u otro sexo.

Artículo 36. Acción y derechos sindicales.

Las empresas y los trabajadores afectados por este Convenio se atienen a los derechos sindicales reconocidos por la legislación vigente en esta materia y a la LOLS.

No obstante, todas las informaciones que la empresa esté obligada legalmente a dar lo serán por escrito.

Los Sindicatos que tengan veinte afiliados en las empresas podrán constituir la Sección Sindical y contar el delegado de la misma con veintiséis horas sindicales.

Los afiliados a un Sindicato dispondrán de veinticuatro horas anuales de permiso retribuido para asistir a actividades sindicales y asambleas de trabajadores.

Las Centrales Sindicales más representativas, en base a la actual legislación, en esta materia tendrán derecho a llevar a cabo en el marco de las empresas, las comprobaciones que se estimen precisas, en especial en todo lo referido a contratación, traslados, cambios de puestos de trabajo, Seguridad Social y alta en la empresa. A la vez, las empresas estarán obligadas a entregar por escrito a las Centrales Sindicales cuanta información le sea requerida.

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 tendrá en cuenta las siguientes normas:

La acumulación de horas se producirá entre los representantes de los trabajadores pertenecientes a la misma Central Sindical.

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

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

No se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o Miembros de Comités como componentes de Comisiones

Negociadoras de Convenio Colectivo o Comisiones creadas en el mismo en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Negociación y acuerdo previo con los representantes sindicales en la empresa o, en su defecto, con los Sindicatos firmantes del Convenio de cualquier modificación de condiciones de trabajo.

Artículo 37. *Formación sindical.*

Los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales más representativas tendrán derecho al disfrute de doce horas anuales retribuidas para la asistencia a cursos de formación convocados por los mismos, se justificarán posteriormente por parte de la Central Sindical convocante.

Artículo 38. *Canon de negociación.*

Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las empresas descontarán de la retribución de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación la cantidad equivalente al 10 por 100 del incremento salarial correspondiente a una mensualidad por trabajador, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberá ser ingresada a nombre de las Organizaciones Sindicales intervinientes en la negociación. 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.

Artículo 39. *Contratación.*

Todo trabajador contratado eventualmente que trabaje en la empresa siete meses seguidos u ocho alternos dentro de un período de doce meses consecutivos pasará a formar parte de la plantilla de personal fijo. Asimismo, los que lleven seis meses con un contrato temporal y realicen su trabajo en su puesto permanente pasarán automáticamente a fijos.

Los trabajadores eventuales tendrán derecho a la retroactividad real del incremento salarial del presente Convenio.

Los contratos temporales no excederán del 20 por 100 de la plantilla fija de la empresa.

Igualmente las empresas estarán obligadas a entregar a los representantes sindicales copia de todos los contratos que se realicen.

Para los trabajadores y las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, en cuanto a movilidad geográfica, será de aplicación lo establecido en el artículo 40 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, siendo dicho artículo 40 complementario a la siguiente regulación:

Dada la idiosincrasia del sector, ningún trabajador podrá ser trasladado a otra provincia sin que por parte de la empresa sea tramitada ante la autoridad laboral la correspondiente solicitud de movilidad geográfica; previo a dicha tramitación, se establece el siguiente procedimiento: Comunicación escrita al/los afectados o sus representantes, si los hubiese, o, en su defecto, a las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo. Esta comunicación deberá hacerse con una antelación mínima de quince días y contendrá la solicitud, causas que lo motivan, propuesta de compensación de gastos y trabajadores afectados.

En cuanto al supuesto de no aceptación por parte del trabajador afectado, la indemnización que percibirá será de cuarenta días por año de servicio.

Artículo 40. *Seguro de vida.*

Seguro de vida de 1.000.000 de pesetas, dando una copia al trabajador del seguro concertado.

Artículo 41. *Disposición adicional primera.*

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de la Piel de 22 de abril de 1977 y demás disposiciones legales.

Ambas partes se comprometen, durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo, y con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo, a realizar la oportuna revisión de la actual Ordenanza Laboral de la Industria de la Piel, y en aquello que las partes consideren necesario en su introducción, en el presente Convenio a tal efecto se seguirá el siguiente procedimiento:

La Comisión nombrada a estos efectos se reunirá las veces que se consideren necesarias y de dichas reuniones se levantarán las oportunas actas en las que se harán constar los acuerdos alcanzados, y una vez que se den por concluidas dichas negociaciones y con el acuerdo definitivo, esta Comisión elevará los mencionados acuerdos para su incorporación al texto del Convenio Colectivo siguiente.

El ordenamiento de actividades laborales (nomenclátor) elaborado por la Comisión técnica creada al efecto por acuerdo establecido en el Convenio Colectivo de 1992, al ser aprobado dicho Convenio Colectivo se introdujo en el mismo como anexo número 2.

Artículo 42. *Disposición adicional segunda.*

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su aspiración de mejorar el nivel de empleo existente en el sector, a cuyo fin recomienda se adopten cuantas medidas tiendan a la consecución de dicho objetivo.

Consecuentemente con lo expuesto en el párrafo anterior, se favorecerá la inserción profesional, posibilitando el trabajo de un número mayor de personas mediante el trabajo a tiempo parcial de acuerdo a lo establecido en el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, capítulo II, artículos 18, 19 y 20 y demás disposiciones. Los contratos de trabajadores a tiempo parcial en ningún caso serán inferiores a doce horas a la semana o a cuarenta y ocho al mes.

Ambas partes, conscientes de que la reforma laboral, que se encuentra al momento de la firma del presente Convenio Colectivo en trámite parlamentario y desconociendo cuál puede ser su contenido definitivo acuerdan, por unanimidad, el que dicha reforma laboral no será de aplicación en el presente Convenio Colectivo hasta que por las partes firmantes del presente Convenio Colectivo no se alcance un acuerdo expreso en el modo de su aplicación.

En función de lo anterior y una vez que se publique dicha reforma laboral, se constituirá una Comisión Técnica en la que se llevarán a cabo las reuniones pertinentes, con el objetivo de dotar de una aplicación específica al sector de la mencionada reforma laboral.

Artículo 43. *Disposición adicional tercera.*

Ambas partes, conscientes de la importancia de la aplicación del presente Convenio Colectivo, se comprometen a realizar las correspondientes denuncias ante la Comisión paritaria de este Convenio de los incumplimientos que se puedan constatar para que dicha Comisión paritaria resuelva sobre las materias denunciadas.

Artículo 44. *Disposición adicional cuarta.*

Con el fin de garantizar que las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo cumplan en todos sus términos los acuerdos pactados en el mismo, la Comisión paritaria, de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 del presente Convenio, facilitará a las empresas afectadas el texto articulado y tablas del Convenio y vigilará el cumplimiento de lo pactado.

Artículo 45. *Disposición adicional quinta.*

Formación profesional continua e inicial.

Las representaciones empresariales y de los trabajadores acuerdan suscribir los contenidos del Acuerdo Nacional de Formación Continua por considerar que la Formación Profesional en su conjunto, tanto la continua como la inicial, es un factor determinante y prioritario para asumir los cambios económicos, tecnológicos y sociales que exige el actual proceso.

Las partes consideran que el futuro de nuestro sistema productivo depende en gran parte de los conocimientos profesionales y cualificaciones derivadas de los trabajadores y de los pequeños y medianos empresarios.

La Formación Profesional permanente estará adaptada a la evolución de las profesiones afectadas y del contenido de los puestos de trabajo indispensables para fortalecer la búsqueda de competitividad de las empresas y de su personal, asumiendo los cambios motivados por los procesos de innovación tecnológica y las nuevas formas de organización del trabajo.

La Formación Profesional permanente deberá contar, además, por parte de las AAPP, con un sistema nacional de cualificaciones profesionales homologadas y catálogo común de certificados (carné profesional), definiendo los títulos y el sistema de convalidaciones para empresarios y trabajadores.

Artículo 45 bis. *Disposición adicional sexta.*

En desarrollo de lo acordado en el artículo 45 del Convenio, se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua del Sector,

que estará compuesta por cuatro representantes de los empresarios y cuatro representantes por la parte sindical.

A tal efecto, en fechas posteriores se llevará a cabo los actos de constitución y definición del Plan Específico Sectorial.

Artículo 46. Disposición final.

Con el fin de que las empresas afectadas por el presente Convenio puedan regularizar el pago de atrasos, como consecuencia de los efectos retroactivos de los salarios, ambas partes acuerdan que el abono de atrasos se efectuará a partir de la firma del presente Convenio.

ANEXO 1

Crterios de aplicación del Convenio Colectivo realizados por la Comisión Paritaria del Convenio

1. Salario base (día) = Sobre 365 días/año.
2. Plus Convenio = 10 por 100 sobre el salario base y 247 días/año.
3. Beneficios = 9 por 100 (425 días de salario base + 287 días de plus Convenio) + 4 por 100 de antigüedad, si la hubiera (sobre salario base + plus Convenio).
4. Pagas extras = 60 días de salario base + 40 días de plus Convenio + 4 por 100 de antigüedad.
5. Antigüedad = 4 por 100 sobre salario base + plus Convenio (hasta nueve trienios).

Cálculo de las tablas en salario base mensual

1. Salario base mes = Según tabla.
2. Plus Convenio mes = 10 por 100 sobre salario base.
3. Antigüedad mes = (Salario base mes + plus Convenio mes) × 4 por 100.
4. Beneficio mes = (Salario base mes + plus Convenio mes + antigüedad mes) × 14 : 12 × 9 por 100.
5. Salario total mes = Salario base + plus Convenio + antigüedad + beneficio mes.
6. Extra (julio y diciembre) = Salario base + plus Convenio + antigüedad para cada mes.
7. Total año = (Salario total mes × 12) + extras.

Cálculo de las tablas para salario base diario

1. Salario base mes = Salario día × 365 : 12.
2. Plus Convenio mes = 10 por 100 salario base día × 247 : 12.
3. Antigüedad mes = (Salario base mes + plus Convenio mes) × 4 por 100.
4. Beneficio mes = (Salario base día × 425 + plus Convenio día × 287) : 12 + antigüedad mes × 9 por 100.
5. Salario total mes = Salario base mes + plus Convenio mes + antigüedad mes + beneficio mes.
6. Extras (julio y diciembre) = Salario base día × 30 + plus Convenio día × 20 + antigüedad mes (para cada paga).
7. Total año = Salario total mes × 12 + extras.

Tablas salariales para 1994

Reparación de calzado

Personal administrativo - Retribución mensual	Salario base mes	Plus Convenio mes	Bene- ficios mes	Salario total mes	Extras julio y dic.	Total anual
Oficial de 1. ^a	97.446	9.745	11.255	118.446	214.382	1.635.734
Oficial de 2. ^a	89.021	9.902	10.282	108.205	195.846	1.494.306
Auxiliar	77.064	7.706	8.901	93.671	169.540	1.293.592
Aprendiz 2. ^o año (17)	46.503	4.650	5.371	56.524	102.306	780.594
Aprendiz 1. ^{er} año (16)	44.289	4.429	5.115	53.833	97.436	743.432

Personal de Oficio - Retribución día	Salario base día	Plus Convenio día	Bene- ficios mes	Salario total mes	Extras julio y dic.	Total anual
Maestro de Reparación	2.950	295	10.038	105.839	188.800	1.458.868
Oficial de 1. ^a	2.663	266	9.061	95.536	170.420	1.316.852
Oficial de 2. ^a	2.618	262	8.909	93.933	167.560	1.294.756
Guarnecedor	2.663	266	9.061	95.536	170.420	1.316.852
Ayudante	2.485	249	8.457	89.168	159.060	1.229.076
Aprendiz 2. ^o año (18 a 25) ..	1.593	159	5.420	57.147	101.940	787.704
Aprendiz 1. ^{er} año (18 a 25) ..	1.394	139	4.743	50.005	89.200	689.260

Personal de Oficio - Retribución día	Salario base día	Plus Convenio día	Bene- ficios mes	Salario total mes	Extras julio y dic.	Total anual
Aprendiz 2. ^o año (17)	1.334	133	4.538	47.851	85.360	659.572
Aprendiz 1. ^{er} año (16)	1.182	118	4.022	42.403	75.640	584.476

Personal de Comercio - Retribución mensual	Salario base mes	Plus Convenio mes	Bene- ficios mes	Salario total mes	Extras julio y dic.	Total anual
Recepcionista	77.064	7.706	8.901	93.671	169.540	1.293.592
Aspirante Recepción (16 a 18 años)	71.377	7.138	8.244	86.759	157.030	1.198.138

Tablas salariales para 1994

Medida - Ortopedia

Personal - Retribución mensual	Salario base mes	Plus Convenio mes	Bene- ficios mes	Salario total mes	Extras julio y dic.	Total anual
Hornero	114.990	11.499	13.281	139.770	252.978	1.930.218
Encargado de Sección	97.431	9.743	11.253	118.427	214.348	1.635.472

Personal de Oficio - Retribución día	Salario base día	Plus Convenio día	Bene- ficios mes	Salario total mes	Extras julio y dic.	Total anual
Patronista	3.514	351	11.956	126.065	224.880	1.737.660
Cortador	2.747	275	9.348	98.563	175.820	1.358.576
Maestro de Mesilla	2.950	295	10.038	105.839	188.800	1.458.868
Subencargado de Sección ...	2.851	285	9.701	102.285	182.460	1.409.880
Oficial de 1. ^a	2.747	275	9.348	98.563	175.820	1.358.576
Oficial de 2. ^a	2.641	264	8.986	94.750	169.020	1.306.020
Guarnecedora	2.663	266	9.061	95.536	170.420	1.316.852
Especialista	2.485	249	8.457	89.168	159.060	1.229.076
Peón-Mozo	2.458	246	8.364	88.192	157.320	1.215.624
Aprendiz 2. ^o año (18 a 25) ..	1.593	159	5.420	57.147	101.940	787.704
Aprendiz 1. ^{er} año (18 a 25) ..	1.394	139	4.743	50.005	89.200	689.260
Aprendiz 2. ^o año (17)	1.334	133	4.538	47.851	85.360	659.572
Aprendiz 1. ^{er} año (16)	1.182	118	4.022	42.403	75.640	584.476

ANEXO 2

Nomenclátor

Medida - Ortopedia

Encargado de Sección (o Taller).—Personal responsabilizado en la dirección y coordinación de la labor entre los diferentes trabajadores que intervienen en la operación de confección del calzado, hornero, patronista, cortador, guarnicionero y zapatero.

Hornero.—Pesonal encargado de la elaboración de las hormas.

Las hormas han de adecuarse a las medidas tomadas del usuario en función de la configuración de los pies sobre los que se actúa.

En ortopedia elaborará las alzas necesarias según situaciones, en tanto que actividad previa a la intervención del patronista.

Patronista.—Personal confeccionador del patrón o ajuste, a partir de las medidas tomadas al usuario. Una vez elaborado el patrón, éste pasa al cortador. Generalmente las labores de patronista y cortador las realiza un mismo trabajador.

Cortador.—Personal que, disponiendo de patrones y ajustándose a éstos, procederá a la realización del corte y rebaje de la piel del empeine, forros y vivos. Concluida la acción del corte, el conjunto preparado pasa al guarnecedor.

Guarnecedor o aparador.—Personal encargado de ajustar o ensamblar las diversas piezas de que se compone el zapato, procedente de la sección del cortador. Terminadas las operaciones de ensamblaje queda montado el corte.

Oficial de primera.—Personal zapatero, es el que, disponiendo de las hormas, el corte de la piel y materiales anejos, tales como forros, suelas, palmilla, etcétera, monta, cose y termina el calzado. En ortopedia, adaptar las alzas, cuñas supinadoras, arcos, metatarsos y demás correcciones del calzado ortopédico, además coordina el trabajo del personal colaborador en todo el proceso de elaboración, aprendices, ayudante y oficial de segunda.

Oficial de segunda.—Realiza las mismas operaciones que el Oficial de primera, pero no de manera autónoma, ya que su labor es dirigida y supervisada por su inmediato superior, entendiéndose este período de actividad como el de perfeccionamiento profesional y mejora de la productividad.

Especialista o Ayudante.—Realiza las labores preparatorias de cuantos materiales intervienen en el montaje, cosido y terminación del zapato, dirigido y supervisado por los Oficiales.

Revisar las respectivas máquinas que intervienen en el proceso: coser, cotar, pegar, preparación y finalización, etc., cuidando del buen funcionamiento de las mismas.

Peón o Mozo.—Realiza labores de recepción y reparto de materiales y de la obra final. Controla el Almacén y colabora en el cuidado y atención al taller, máquinas y herramientas.

Aprendiz 2.º año.—Personal joven entre diecisiete y dieciocho años en período formativo en cualquiera de las especialidades descritas, actuando bajo la dirección de éstos. Su labor se resume en preparar los materiales que servirán a la elaboración final de las diversas operaciones.

Se ocuparán de facilitar los útiles y herramientas en el estado adecuado, a los especialistas de los que dependen.

Aprendiz 1.º año.—Personal joven de dieciséis a diecisiete años, en período formativo y que colaborará estrechamente con el aprendiz de 2.º año y los Especialistas.

Inicialmente realizará labores primarias, básicas, alternándolo con el conocimiento de útiles y herramientas, materiales y productos empleados en la confección del calzado.

Todos los trabajadores de un taller artesanal de confección de calzado colaborarán en el momento oportuno en el cuidado y limpieza del puesto de trabajo, así como los útiles, herramientas y máquinas que comprenden el mismo.

Nomenclátor

Reparación de calzado

Maestro de Reparación o Jefe de Taller.—Organizar, distribuir y ejecutar todos los trabajos de reparación del calzado efectuado en el taller.

Conocimientos generales de la fabricación y composición del calzado (corte y piso).

Conocimientos, para su aplicación, de materiales y productos para el calzado.

Conocimiento, mantenimiento y cuidado periódico de las máquinas y herramientas utilizadas en el taller.

Conocimientos generales de trabajos realizados en calzado ortopédico (cuñas supinadoras, arcos, metatarsos, alzas, etc.).

Oficial de primera.—Disponer de conocimientos generales del calzado en los procesos de fabricación y saber ejecutar los trabajos generales de reparación y conservación del calzado (manuales y mecánicos).

Colocación de pisos, medias suelas, cuñas, cambio de tacones, etcétera. Conocimiento de los diferentes materiales que se emplean.

Manejo de la maquinaria empleada en la reparación de calzado.

Mantenimiento y cuidado periódico de las máquinas y herramientas utilizadas en el taller.

Oficial de segunda.—Realiza la misma labor del Oficial de primera, dirigida por este último, mientras permanezca en período de perfeccionamiento y mejora de productividad.

Conocimientos para el manejo, mantenimiento y cuidado periódico de la maquinaria utilizada en el taller.

Guarnecedor.—Reparaciones al corte (cosidos, piezas, etc.).

Colocación de cremalleras y reparaciones en artículos de piel y viaje.

Colocación de forros y plantillas.

Limpieza y mantenimiento de la maquinaria y herramientas por él utilizadas.

Ayudante.—Colaboración con el maestro u oficial en la realización de todos los trabajos.

Colocación de piezas del corte a la suela.

Ampliación de conocimientos, supervisados por su superior inmediato.

Aprendiz 2.º año.—Personal joven entre diecisiete y dieciocho años en período formativo.

Ampliación de conocimientos de las labores del primer año, supervisado por su superior inmediato.

Preparado y pegado de materiales, nivelación de tapas, punteras y suelas.

Se ocuparán de facilitar los útiles y herramientas en el estado adecuado a los especialistas de los que dependen.

Aprendiz 1.º año.—Personal joven entre dieciséis y diecisiete años, en período formativo, que colaborará estrechamente con el aprendiz de 2.º año y los Especialistas.

Conocimiento de herramientas, útiles y maquinaria utilizadas en el taller, así como de los materiales y productos relativos al calzado.

Conocimiento de las distintas partes que componen el zapato.

Conocimiento y aplicado de pegamentos, lijado, tintado de suelas y limpieza del calzado.

Limpieza periódica de las herramientas y maquinaria.

Todos los trabajadores de un taller de reparación de calzado colaborarán en el momento oportuno en el cuidado y limpieza del puesto de trabajo, así como los útiles, herramientas y máquinas que comprenden el mismo.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

13346 RESOLUCION de 23 de mayo de 1994, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 911/1994, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, interpuesto por doña María Gloria Ramos Fernández.

En cumplimiento de lo solicitado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección Séptima) y en virtud de lo dispuesto en el artículo 64.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, esta Subsecretaría acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo número 911/1994, interpuesto por doña María Gloria Ramos Fernández, contra Resolución de la Subsecretaría de este Departamento, de fecha 31 de diciembre de 1993, sobre denegación de abono de trienios.

Asimismo, y a tenor de lo dispuesto en el citado precepto, se emplaza a todos los interesados en el mismo para que comparezcan y se personen en los autos ante la referida Sala en el plazo de nueve días, contados a partir de la publicación de esta Resolución.

Madrid, 23 de mayo de 1994.—El Subsecretario, Juan Carlos Girbau García.

13347 RESOLUCION de 23 de mayo de 1994, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en los recursos contencioso-administrativos números 157/1994, 158/1994, 159/1994, 159/1994, 244/1994, 246/1994, 300/1994, 895/1994 y 1.067/1994, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

En cumplimiento de lo solicitado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección Séptima) y en virtud de lo dispuesto en el artículo 64.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, esta Subsecretaría acuerda la remisión de los expedientes administrativos correspondientes a los recursos contencioso-administrativos números 157/1994, 158/1994, 159/1994, 244/1994, 246/1994, 300/1994, 895/1994 y 1.067/1994, interpuestos por doña María Elixabete Maiztegui Baranda, doña María Luz Frechel Merino, doña Angela Jiménez Barbero, doña Eulalia Casillas del Río, doña Emilia Álvarez López, doña María de los Angeles Guerediaga Alonso, doña María del Carmen Herrero Sánchez, doña Julia Natividad de los Cobos Bregel, doña Julia Espiga Serrapio, doña María Elena Carazo Carro, doña María Dolores Arenillas Ibáñez, doña María de los Angeles Arenillas Ibáñez, don Manuel Blázquez Mallón, doña María del Pilar del Fresno Gálvez, doña María del Carmen Doménech Franco, doña María Rodríguez Demetrio,