

12.4 El plazo para la justificación final de las becas y ayudas será de tres meses contados a partir de la finalización del curso académico 2000-2001, mediante la presentación de una memoria de las actividades desarrolladas.

12.5 Las universidades deberán aportar a la justificación el informe de evaluación que sus servicios hayan realizado del programa de doctorado.

12.6 Los programas de doctorado seleccionados deberán hacer constar en su publicidad que han obtenido financiación de la Secretaría de Estado de Educación y Universidades del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

La presente Orden, que entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», pone fin a la vía administrativa. Cabe, no obstante, interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, conforme a lo establecido en el artículo 11.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y artículo 66 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en la redacción dada por la Ley Orgánica 6/1998, de 13 de julio, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.1 de la citada Ley 29/1998.

Lo que pongo en conocimiento de V.I. a los efectos pertinentes.

Madrid, 18 de septiembre de 2000.

DEL CASTILLO VERA

Ilmo. Sr. Director general de Universidades.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

17492 *RESOLUCIÓN de 11 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la modificación del Convenio Colectivo de la empresa «Danone, Sociedad Anónima».*

Visto el texto de la modificación al Convenio Colectivo de la empresa «Danone, Sociedad Anónima» (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 21 de julio de 2000) (Código de Convenio número 9010192), consistente en dar nueva redacción al artículo 35 del citado Convenio, que fue suscrito con fecha 5 de julio de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en 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 de la citada modificación del artículo 35 del Convenio 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, 11 de septiembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

SUBSECCIÓN CUARTA: DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Artículo 35. *Pagas y gratificaciones extraordinarias.*

Por este concepto se mantendrá lo acordado en el Convenio de 1994 en cada zona para cada categoría profesional y formando parte integrante del salario fijo anual que figura en las tablas anexas (anexo III, IV y V).

A partir del año 2000, excepto para la Zona Centro, la paga de marzo se traslada al mes de septiembre del año en curso, percibiéndose en este mes la cantidad devengada durante el año 2000, y a partir del año 2001, el montante completo consolidándose el mes de septiembre como fecha de abono de la antigua paga de marzo, siendo el período de devengo para dicha paga (1 de octubre de 2000 al 30 de septiembre de 2001).

17493 *RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares, de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares, de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (código de Convenio número 9903385), que fue suscrito con fecha 26 de abril de 2000, de una parte por la asociación empresarial ASEMAMI en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales CC.OO. y UGT en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo 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, 12 de septiembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

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

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª OBJETO, CARÁCTER Y LEGISLACIÓN SUPLETORIA

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto la regulación de las condiciones de trabajo y de productividad en las empresas de cueros repujados, marroquinería, estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionería, talabartería y artículos de deporte, artículos de viaje y botería, fabricación de bolsos, cordobanes, objetos complementarios, albardonería y látigos, así como la mejora del nivel de vida de los trabajadores y el incremento de la productividad, complementando y mejorando los extremos que se recogen en las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra disposición análoga vigente en la actualidad aplicable a las industrias de que se deja hecha mención.

Artículo 2. *Carácter.*

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

Artículo 3. *Legislación supletoria.*

En lo no previsto por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación.

SECCIÓN 2.ª ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

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

Este ámbito de aplicación podrá ser ampliado cuando así lo soliciten por mutuo acuerdo empresas y representantes de los trabajadores de dichas empresas u organizaciones sindicales más representativas y asociaciones empresariales de otro ámbito territorial, mediante petición cursada a la

Comisión Paritaria Mixta regulada en el artículo 74 de este Convenio Colectivo.

Artículo 5. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 6. *Obligación total.*

Las empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo señalado en el artículo siguiente de este Convenio Colectivo sobre el ámbito personal.

Artículo 7. *Ámbito personal.*

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

SECCIÓN 3.ª COMPENSACIÓN, ABSORBIBILIDAD Y GARANTÍA «AD PERSONAM»

Artículo 8. *Naturaleza de las condiciones pactadas.*

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

Artículo 9. *Compensación.*

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

Artículo 10. *Absorbibilidad.*

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

Artículo 11. *Garantía «ad personam».*

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

CAPÍTULO II

Vigencia, duración y condiciones económicas

SECCIÓN 1.ª VIGENCIA Y DURACIÓN

Artículo 12. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto en lo que se refiere a las condiciones económicas, que tendrán vigencia desde el 1 de enero de 2000, y su duración será de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2002.

Artículo 13. *Denuncia.*

Serán competentes para denunciar el Convenio cualquiera de las partes que lo suscriben.

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

SECCIÓN 2.ª CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 14. *Tablas salariales y cláusula de revisión salarial.*

I. Incremento salarial cada uno de los tres años de vigencia del Convenio Colectivo: Incremento de las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre anterior en el IPC previsto para cada año más un 0,50 por 100.

II. Cláusula de revisión salarial:

Primer año de vigencia del Convenio Colectivo: Revisión de las tablas salariales en el porcentaje que exceda del IPC previsto con el tope de 1 punto, con efectos desde el 1 de enero.

Segundo y tercer años de vigencia del Convenio Colectivo: Revisión de las tablas salariales en el porcentaje que exceda del IPC previsto para cada año con el tope de 0,80 puntos, con efectos desde el 1 de enero de cada año.

III. Las empresas que en calidad de usuarias ocupen a trabajadores de ETTs se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice que éstos tengan, en jornada ordinaria y para actividad normal, las mismas retribuciones y condiciones que en la empresa usuaria correspondan a los trabajadores en plantilla del mismo puesto a ocupar. Las empresas usuarias serán responsables subsidiarias, respecto al cumplimiento de dicha obligación.

Artículo 15. *Cotización a la Seguridad Social e impuestos.*

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

Artículo 16. *Régimen salarial.*

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

Artículo 17. *Trabajo nocturno.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25 por 100 sobre el salario ordinario. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo.

Artículo 17 bis. *Trabajo a domicilio.*

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

Artículo 18. *Enfermedad común y accidente no laboral.*

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que dé lugar a baja de duración inferior a veintidós días, las empresas abonarán un complemento de los pagos de la Seguridad Social, en los casos que éstos procedan, en las circunstancias y cuantías siguientes:

Quando las horas reales trabajadas en el mes anterior a la baja, computadas individualmente, supongan respecto a las horas teóricas del mismo mes:

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

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

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

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

A los efectos de este artículo se considerarán horas reales las empleadas por los representantes legales de los trabajadores en el ejercicio de su representación, las de huelga legal, las vacaciones y las de maternidad y lactancia.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que dé lugar a una baja de duración igual o superior a veintidós días, las empresas abonarán un complemento a los pagos de la Seguridad Social que alcanzará el 100 por 100 del salario

real. Este complemento será abonado desde el primer día de la baja hasta el día del alta.

Artículo 19. *Incentivo del Convenio.*

Se entiende por incentivo del Convenio, la cantidad en metálico que percibirá el trabajador en el caso de que sobrepase la producción correspondiente a la actividad normal. Se percibirá este incentivo de Convenio, en la cuantía establecida en las tablas. Cuando las empresas no tengan establecido régimen de retribuciones por incentivo, deberán satisfacer este incentivo del Convenio íntegramente.

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

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

Artículo 20. *Anticipos.*

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

Artículo 21. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*

Los aumentos retribuidos periódicos por tiempo de servicio en la empresa, consistirán, para todos los grupos de personal, en nueve trienios del 3 por 100 cada uno sobre salario base Convenio, vigente en cada momento. El cómputo de la antigüedad del período de servicio como Aprendiz o Aspirante se realizará tomando como punto de partida la fecha de entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción aprobada por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, es decir, el 15 de marzo de 1980, y no implicará liquidaciones complementarias de períodos pasados.

Artículo 22. *Gratificaciones extraordinarias.*

Consistirán en el importe de:

Treinta días la de julio.

Treinta días la de Navidad.

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

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

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

Artículo 23. *Participación en beneficios.*

La participación en beneficios se fija en un 9 por 100 sobre las cantidades que cada momento constituyan el salario base Convenio, gratificaciones extraordinarias y antigüedad correspondiente, en su caso.

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, y cumpliéndose los requisitos que en el mismo se determinan, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas al año; se podrá pactar en el seno de cada empresa, entre la Dirección y la representación de los trabajadores, el valor de las horas extraordinarias; en ausencia de pacto, se optará entre abonar las mismas con el 75 por 100 de incremento sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuidos incrementados al menos en el porcentaje antes indicado. Se informará periódicamente y como mínimo cada tres meses de las realizadas al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 25. *Horas extraordinarias estructurales.*

Sin contenido.

Artículo 26. *Gastos de desplazamiento y manutención.*

Cuando por orden de la empresa venga obligado el trabajador o pernoctar o realizar gastos de manutención fuera de la empresa, le serán

abonados por ésta, previa justificación de los mismos, y correspondientes, salvo excepción también justificada, a los de un hotel de tres estrellas.

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

Artículo 27. *Desgaste de herramientas.*

Cuando la empresa no aportase las herramientas, el trabajador, previa justificación, percibirá de la empresa los gastos razonables que haya desembolsado para la adquisición de las mismas.

Lo anterior se entiende que es para las nuevas compras que se efectúen a partir de la vigencia del presente Convenio.

Artículo 28. *Premio de jubilación.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 29. *Póliza de seguros.*

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

Artículo 30. *Cláusula de inaplicación salarial.*

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

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

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

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

c) Propuesta salarial alternativa y posible pacto de recuperación.

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 31. *Organización del trabajo.*

Sobre este particular se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Comisión

Paritaria en este Convenio y lo dispuesto en la cláusula adicional de este Convenio Colectivo.

Artículo 32. *Actividad normal.*

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

Artículo 33. *Rendimiento pactado e incentivo.*

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general, por secciones y obreros, previa información a los representantes del personal, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por falta o disminución del trabajo en la empresa. En tales puestos, los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al salario base del Convenio, más los aumentos que, en cada caso, les correspondan, por antigüedad.

Artículo 34. *Obligaciones de la empresa.*

Son obligaciones de la empresa:

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

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

- A) El o los Delegados de Personal.
- B) Dos operarios cualificados, uno con más de diez años de antigüedad en la empresa, el más antiguo si ninguno llevara diez años, y el otro que llevará menos de diez años de antigüedad, elegido por los trabajadores.

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

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

V. En los casos de desacuerdo y en el plazo de veinte días laborables, elevar los estudios técnicos y de tarifa a la Comisión Paritaria del Convenio

para el informe preceptivo, previa a la presentación ante la jurisdicción social.

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

CAPÍTULO IV

Clasificaciones profesionales

Artículo 35. *Clasificaciones profesionales.*

La clasificación profesional viene descrita en el anexo II del presente Convenio Colectivo.

Artículo 36. *Reglas sobre la clasificación profesional.*

Las reglas sobre clasificación profesional vienen especificadas en el anexo III del presente Convenio.

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 37. *Formalización.*

La contratación de todos los trabajadores en función de las diversas modalidades legalmente establecidas, deberá hacerse por escrito.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legalmente establecida. Los contratos en fraude de Ley se considerarán indefinidos a todos los efectos.

Artículo 38. *Reconocimiento médico.*

Los aspirantes a plaza, cuando se trate de nuevos ingresos, deberán someterse a reconocimiento médico.

Las empresas podrá someter a los aspirantes a las pruebas prácticas y psicotécnicas que consideren conveniente para comprobar su grado de preparación.

Artículo 39. *Período de prueba.*

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

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

Artículo 40. *Actividad concurrente.*

Se prohíbe, de forma expresa, a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio la realización de obra o trabajo por cuenta propia o ajena, complementario de los que figuren en su contrato, si tales actividades, por pertenecer a cualquiera de las incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, supusieran actos de concurrencia o colaboración con quienes las hagan.

Artículo 41. *Pluriempleo.*

Ante el grave problema que supone el nivel de desempleo en el sector, ambas partes acuerdan procurar evitar que los puestos de trabajo de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo sean ocupados por trabajadores que ya estén ocupando simultáneamente otros puestos de trabajo en otras empresas.

Artículo 42. *Ceses y plazos de preaviso.*

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

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

Artículo 43. *Contratos temporales.*

El desarrollo de lo establecido en el apartado b) de punto 2 de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, el

contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se podrá concertar con los trabajadores que en la fecha de concertación del nuevo contrato estuvieran empleados en la misma empresa, mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los formativos y los contratos de «fomento de empleo» y de «lanzamiento de nueva actividad».

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

Artículo 44. *Aprendizaje.*

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

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

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

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

5. La prueba de aptitud tendrá un carácter, esencialmente, práctico y se rendirá ante un Tribunal constituido en el seno de la empresa y formado por dos representantes de la misma, dos representantes de los trabajadores y el Oficial de primera de mayor antigüedad de la especialidad sobre la que verse el examen.

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

7. En todo caso el Aprendiz percibirá, al menos, el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

8. La duración del aprendizaje será de tres años.

Artículo 44 bis. *Contrato en prácticas.*

Los trabajadores/as con contrato de trabajo en prácticas percibirán, como mínimo, una remuneración equivalente al 75 por 100 del salario establecido en las tablas para la categoría para la que se encuentren realizando las prácticas.

Artículo 45. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

Es el contrato que se concerta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Atendiendo a las características y circunstancias temporales de la actividad del sector, estos contratos podrán tener una duración máxima de nueve meses, continuos o discontinuos, dentro del período de doce meses desde que se realizó el contrato.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato puede exceder de dicha duración máxima.

Artículo 46. *Contrato indefinido a tiempo parcial.*

El contrato a tiempo parcial de carácter indefinido es aquel que se concerta, expresamente, para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa y se regulará por lo dis-

puesto en la Ley 10/1994, y normas que la desarrollan y por lo establecido en este artículo.

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

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

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

Se formalizará por escrito con indicación de los meses en que pueda ser alta o baja, en base el ritmo histórico o previsible de la actividad de la empresa.

Las terminaciones periódicas del contrato, dentro de la jornada anual, se producirán mediante notificación escrita de empresa.

c) Las empresas establecerán listas, por secciones y puestos de trabajo, de trabajadores afectos a esta modalidad de contratación, a los efectos de determinar el orden de llamamiento de los mismos para cada sección y puesto de trabajo, que se formalizarán por escrito, con una antelación mínima de diez días.

En el caso de que el trabajador no acuda al llamamiento, sin justa causa, se producirá la baja automática del trabajador en las listas, extinguiéndose el contrato a todos los efectos.

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

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

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

Artículo 46 bis. *Contrato para obra o servicio determinados.*

Es el que se concerta para la realización de una obra o prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Artículo 46 tres. *Cláusulas individuales en los contratos de trabajo.*

Todas aquellas cláusulas de un contrato de trabajo que vayan en contra de los acuerdos del Convenio Colectivo de empresa o de sector, o de la legislación general, se considerarán nulas a todos los efectos.

CAPÍTULO VI

Jornada, vacaciones, permisos, servicio militar y prestación social sustitutoria

Artículo 47. *Jornada.*

La jornada de trabajo será en cómputo anual de mil setecientos ochenta y seis horas de trabajo efectivo para el año 2000, de mil setecientos ochenta y dos para el año 2001 y de mil setecientos setenta y ocho para el año 2002. Se respetarán las condiciones particulares más beneficiosas y se acordarán en el seno de cada empresa, por el empresario y la representación legal de los trabajadores, los horarios dentro de los límites señalados.

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

Por circunstancias del mercado, acumulación de tareas y/o falta o exceso de pedidos, las empresas y los representantes legales de los trabajadores podrán pactar una distribución irregular de la jornada a lo largo del año hasta un máximo de diez y un mínimo de seis horas diarias, respetando siempre el descanso entre jornadas.

Artículo 48. *Vacaciones.*

Todo el personal, cualquiera que sea su categoría, que preste sus servicios en empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, disfrutará, en concepto de vacaciones, de treinta días naturales ininterrumpidos, sin perjuicio de los acuerdos o pactos que sobre el particular puedan adoptar las empresas y los representantes de sus trabajadores, siempre y cuando lleve un año consecutivo al servicio de la empresa.

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

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

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

Artículo 49. *Excedencia por cuidado de familiares.*

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, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 50. *Permisos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse, con derecho a remuneración, del trabajo por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo que en cada caso se expresa:

a) Dos días en caso de nacimiento de hijo y en los de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y cuatro días en caso de que sea necesario un desplazamiento al efecto.

b) Un día por traslado del domicilio habitual.

c) Un día por boda de hijos o padres.

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

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal en las condiciones establecidas en la letra d) del número 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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

g) Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este mismo derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

h) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute en los apartados anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 de la Ley de Procedimiento Laboral.

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

Lo regulado en el presente artículo se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si éste no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante del permiso acompañada de un certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

Artículo 51. *Licencia por estudios.*

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

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

c) Perderán tal derecho quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas de que se encontraren matriculados, considerándose como suspensos a estos efectos en aquéllas en las que no se hubieren presentado a examen sin causa justificada. También producirá la privación de estos beneficios la no aprobación de una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

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

Artículo 51 bis. *Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto.*

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas que se disfrutará de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y/o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la decisión judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditada por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que las partes determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Artículo 52. *Servicio militar y prestación social sustitutoria.*

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

Artículo 53. *Sustituciones en caso de servicio militar y prestación social sustitutoria.*

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

CAPÍTULO VII

Faltas y sanciones

Artículo 54. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

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

Artículo 55. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes.
2. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes, sin causa justificada.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social y Medicina de empresa.
4. El incumplimiento de las normas generales y las de este Convenio Colectivo, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
5. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
6. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
7. La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo.
8. El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles del trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
9. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.
10. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
11. La embriaguez o toxicomanía no habitual durante el trabajo.

Artículo 56. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

9. La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo.

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

11. La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.

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

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

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

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

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

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

17. El acoso sexual. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa o de los representantes de los trabajadores. La apertura de expediente contradictorio se producirá a partir de la denuncia presentada.

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

Artículo 57. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por falta leve:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
Inhabilitación para el ascenso por un período hasta de un año.

Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
Inhabilitación para el ascenso por un período hasta de cinco años.
Despido.

Artículo 58. *Prescripción.*

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

CAPÍTULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajoArtículo 59. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

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

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

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

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

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

Artículo 60. *Prendas de trabajo.*

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

Artículo 61. *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.*

En los supuestos de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo profesional, se abonará con cargo a la empresa la diferencia entre la prestación económica correspondiente y el 100 por 100 del salario.

Artículo 62. *Protección de la maternidad.*

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el Médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores durante el tiempo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo

y así lo certificase el Médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del 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.

CAPÍTULO IX

Aspectos socialesSECCIÓN 1.^a REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORESArtículo 63. *Representación de los trabajadores.*

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

2. El número de los Delegados Sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

De 5.001 en adelante: Cuatro.

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

3. Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos:

A. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

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

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

4. Los representantes de los trabajadores podrán acumular en uno de ellos las horas destinadas al ejercicio de su actividad representativa siempre que tal acumulación se realice unavez en el año natural y en uno solo de los representantes, existiendo la posibilidad de sustituirlo por causa justificada.

Artículo 64. *Representación de los trabajadores.*

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

1. Las empresas que ocupen entre 11 y 50 trabajadores, tendrán Delegados de Personal, y las que ocupen más de 50 trabajadores, Comité de Empresa.

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

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

4. Las empresas pondrán a disposición de la representación de los trabajadores un tablón de anuncios que podrá ser utilizado para fijar comunicaciones e información de contenido laboral específico en la empresa. Las comunicaciones e información se fijarán siempre en el tablón de anun-

cios con las firmas de los representantes de los trabajadores, debiendo ser mostrados previamente a la Dirección de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 65. *Contratos.*

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

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

Artículo 66. *Aspectos sindicales.*

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se comprometen:

I. Respetar el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

II. No sujetar el empleo de un trabajador a condición de que no se afilie o renuncie a su filiación o actividad sindical.

III. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa:

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

B. Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

C. Recibir la información que le remita su sindicato.

IV. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

A. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá

situarse en el centro de trabajo y en lugar donde garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

B. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

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

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

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

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

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

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

Artículo 67. *Cuota sindical.*

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

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

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

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

Artículo 68. *Canon de negociación.*

Las empresas descontarán de las retribuciones de los trabajadores las cantidades que se fijan por una sola vez y antes del 31 de diciembre de 2000, del 31 de diciembre de 2001 y del 31 de diciembre de 2002, respectivamente, que deberán ser ingresadas a nombre de las organizaciones sindicales negociantes del presente Convenio y en la cuenta bancaria que ellos indican seguidamente. Las cantidades citadas se descontarán a aquellos trabajadores que comuniquen a la empresa su plena conformidad por escrito.

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

SECCIÓN 2.^a CRISIS EMPRESARIALArtículo 69. *Expediente de crisis.*

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

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

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

Artículo 70. *Empresas en situación de regulación de empleo formalmente declarada.*

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

SECCIÓN 3.^a VARIOS

Artículo 71. Sin contenido.

Artículo 72. *Formación profesional.*

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

Artículo 73. *Jubilación anticipada.*

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

CAPÍTULO X

Comisión Paritaria

Artículo 74. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación así como de vigilancia del Convenio Colectivo. Serán sus funciones las siguientes:

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

2. Mediación en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del Convenio.

3. Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo en la Comisión se elaborará preceptivamente un informe que se someterá a los procedimientos establecidos en el Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Autónoma a la que afecte el conflicto o el de ámbito estatal si el conflicto afectara a más de una Comunidad Autónoma.

4. Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

5. Estudio de la evolución de las relaciones laborales entre las partes firmantes del Convenio Colectivo.

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

7. Aquellas otras que le sean conferidas por disposición legal.

La Comisión Paritaria funcionará con sometimiento a las siguientes normas:

1. La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las organizaciones representadas en el lugar designado como su domicilio, ponién-

dose las partes de acuerdo sobre el día y la hora en que deberá celebrarse la reunión.

2. La sede de la Comisión se establece en el domicilio social de la Asociación Empresarial sito en la calle Brescia, 6, bajo C, de Madrid, con independencia de que las partes, de forma extraordinaria, decidan realizar las reuniones en otros locales previamente concertados.

3. La Comisión Paritaria tendrá una composición paritaria entre la representación empresarial y la social, siendo su número total de ocho personas, correspondiendo cuatro representantes a la parte empresarial y dos representantes a cada uno de los Sindicatos CC.OO. y UGT que componen la parte social, como firmantes de lo convenido.

4. Formarán parte de la Comisión Paritaria los representantes que las partes designen en el momento de constituirse la Comisión, procurándose que los mismos hayan pertenecido a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

5. En la primera convocatoria no se podrá actuar sin la presencia de todos los Vocales, bien titulares o suplentes, y en segunda convocatoria, al día siguiente hábil, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente los Vocales presentes.

6. Los acuerdos de la Comisión Paritaria del Convenio se adoptarán por unanimidad de las dos partes, empresarial y sindical, representadas.

7. Cada una de las partes representadas en la Comisión podrá designar Asesores que no tendrán voto, pero sí voz.

8. La solicitud de convocatoria de la Comisión se realizará por cualquiera de las partes en función de la existencia de solicitudes a la misma realizadas por empresas o trabajadores del sector, dirigidas a cualquiera de las organizaciones que la componen.

Artículo 75. *Competencia de jurisdicciones.*

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

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

Ambas partes se adhieren al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas con fecha 25 de enero de 1996 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 8 de febrero.

En el caso de que los efectos del conflicto laboral afecten exclusivamente a una Comunidad Autónoma, las partes se remitirán a los Organismos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales existentes en cada Comunidad Autónoma.

Cláusulas adicionales

Cláusula adicional primera. *Liquidación de las cantidades adeudadas como consecuencia de la aprobación del nuevo Convenio Colectivo.*

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

ANEXO

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL SECTOR DE MARROQUINERÍA DE MADRID Y ZONA CENTRO

Grupo profesional 1

PERSONAL TÉCNICO TITULADO

Nivel 1

Ingeniero/a Licenciado/a (titulado superior).—Corresponde a las personas que ocupando puestos de responsabilidad o dirección posean la correspondiente titulación académica para el desempeño de sus funciones.

Nivel 2

Diplomados y técnicos de Grado Medio.—Corresponde a las personas que ocupando puestos de responsabilidad o dirección posean la correspondiente titulación académica para el desempeño de sus funciones.

Grupo profesional 2

Personal técnico no titulado.—Este grupo profesional engloba todas las funciones de las personas que planifican, organizan, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, así mismo también las funciones del personal que ejecutan las tareas que sin implicar mando, requieren un alto nivel de complejidad y un contenido intelectual. Así como aquellas tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Este grupo se divide en distintas áreas profesionales:

Nivel 1

Encargado general de fabricación.—Es el que a las órdenes del Director técnico o de fábrica, con los suficientes conocimientos teóricos-prácticos, dotes de mando y experiencia en el ámbito de su profesión, asume bajo su responsabilidad de dirección, vigilancia y cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de fabricación, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse.

Nivel 2

Encargado de Sección o Jefe de Taller.—Es el que con conocimientos suficientes y bajo las órdenes directas de su jefe inmediato dirige, organiza y controla con responsabilidad el trabajo de su Sección así como de los procesos de fabricación ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Asimismo, y dentro de la misma, debe controlar la puesta a punto y manejo de las máquinas, velar por la disciplina y la seguridad e higiene en el trabajo y desarrollar la función docente necesaria.

Nivel 3

Maestro Cortador (Guarnicionero, Sillero, Botero).—Es el que teniendo conocimientos suficientes efectúa los cortes necesarios a las pieles ya sea por lo alargado de las mismas o por unión a otras, de tal forma que se ajuste al producto a fabricar sin desperdicio alguno.

Modelista-Patronista Dibujante Proyectista.—Es el que teniendo conocimientos suficientes para obtener uno o varios modelos que constituyan el catálogo de la empresa.

Jefe de grupo/equipo.—Es el que con conocimientos suficientes y bajo las órdenes directas de su jefe inmediato dirige, organiza y controla con responsabilidad el trabajo de su grupo/equipo así como los procesos de fabricación ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Asimismo, y dentro de la misma, debe controlar la puesta a punto y manejo de las máquinas, y desarrollar la función docente necesaria.

En empresas con más de 50 trabajadores tendrá un límite mínimo 15 y máximo de 45 personas por grupo de sección.

En empresas con menos de 50 trabajadores el límite estaría entre un mínimo de 5 y un máximo de 25 personas por grupo de sección.

Grupo profesional 3

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y MERCANTIL

Este grupo engloba una serie de actividades que no son específicas del oficio, pero que son comunes de todas las empresas del sector. En general son las actividades de carácter administrativo y mercantil propias de toda empresa, como la redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, propuestas de contestación, partes de contabilidad, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario, y vendedores especializados.

Este grupo se dividirá a la vez en diferentes niveles que a su vez se dividirán en distintas áreas profesionales.

Nivel 1

Son funciones que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otras personas. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

Jefe de Almacén.—Es el empleado que dirige, bajo su responsabilidad, todo movimiento de entradas y salidas del material, así como el cuidado y vigilancia de los libros de registros.

Jefe de Compras y de Ventas.—Es el que con entera responsabilidad de las funciones de su cargo y bajo las órdenes del Director Comercial se encarga tanto de la adquisición de las materias primas, productos auxiliares y demás materiales necesarios, como de la venta y distribución del producto elaborado y subproductos e informa sobre las orientaciones y tendencias del mercado.

Jefe de Negociado.—Es el que a las órdenes de su jefe inmediato lleva la responsabilidad, control y dirección de dos o más departamentos o negociados, estando encargado de orientar e imprimir unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa, aportando sus iniciativas.

Jefe de Sección.—Es el que a las órdenes del Director Administrativo o Comercial lleva la responsabilidad, control y dirección de dos o más departamentos o negociados, estando encargado de orientar e imprimirles unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo de los mismos y aportando iniciativas para su buen funcionamiento.

Nivel 2

Son funciones consistentes en la ejecución de tareas de carácter administrativo o mercantil, que se realizan bajo instrucciones precisas pero que requieren de unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

Oficial primera Administrativo.—El que con plena iniciativa y responsabilidad realiza, sin empleados a sus órdenes, cometidos tales como cajero, facturaciones y cálculo, estadísticas, asientos en libros de contabilidad, liquidación y cálculo de nóminas y seguridad social, manejo de ordenadores, etc.

Secretaria.—La persona que con plena iniciativa, responsabilidad y capacidad organizativa, desarrolla tareas administrativas, distribución y clasificación de la correspondencia, atención telefónica, manejo de sistemas informáticos, con o sin idiomas, en dependencia de un Director o Jefe de departamento.

Analista Programador.—La persona que con los debidos conocimientos es capaz de analizar, implantar y desarrollar sistemas y programas informáticos.

Controlador.—Es el operario que realiza funciones de control de calidad de los productos terminados, al mismo tiempo procede a su posterior etiquetado y empaquetado individual.

Viajante.—Es el que a las órdenes de su jefe inmediato y al servicio exclusivo de la empresa, a cuya plantilla pertenece, con los conocimientos necesarios para la misión encomendada, ya sea en viaje de ruta previamente señalada, en plaza o en ambas modalidades, según se haya convenido, se encargara de la adquisición de las materias primas necesarias o bien de la venta de los productos elaborados y subproductos, informa sobre la orientación del mercado y, cuando realiza estas funciones, efectúa los trabajos afines a su labor principal que le son encomendados.

Nivel 3

Son funciones consistentes en la ejecución de tareas de carácter administrativo o mercantil, que se realizan bajo instrucciones precisas pero que no requieren de unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

Oficial segunda Administrativo.—El que con iniciativa y responsabilidad restringidas realiza cometidos tales como auxiliares de contabilidad, organización de archivos y de ficheros, informática, etc.

Técnico de Microinformática.—La persona que con los debidos conocimientos es capaz de instalar y mantener sistemas y programas informáticos.

Nivel 4

Son aquellas funciones que se ejecutan bajo instrucciones concretas, claramente establecidas y con un alto grado de dependencia, que exigen normalmente conocimientos profesionales de carácter elemental. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

Telefonista.—Es el que tiene como misión principal el manejo de la centralita electrónica y otros sistemas para la comunicación interior y exterior, pudiendo además realizar funciones administrativas o de recepción que sean compatibles con su labor principal.

Dependiente de Almacén.—Es el empleado que bajo las órdenes del Jefe de Almacén, recibe las mercancías, las distribuye en los estantes,

prepara y despacha los pedidos, confeccionando las notas correspondientes para su registro en los libros, así como colaboración en inventarios.

Auxiliar de Control.—Es el trabajador que una vez realizado el empaquetado individual procede al empaquetado y etiquetado colectivo, realizando además tareas de carga y descarga en dicho departamento, así como colaborando en el control de calidad.

Auxiliar Administrativo.—Es el que con iniciativa propia, siendo responsable de su trabajo, realiza funciones elementales, administrativas y/o comerciales y en general, las puramente mecánicas e inherentes al desarrollo de aquellas.

Auxiliar de Patronos.—La persona que con los conocimientos básicos en patronaje industrial, colabora y asiste al modelista/patronista.

Grupo profesional 4

PERSONAL OBRERO

Este grupo engloba una serie de actividades que son propias y específicas del sector de la marroquinería. Se dividirá en diferentes niveles, y a su vez en distintas categorías profesionales.

Nivel 1

Funciones consistentes en operaciones que se ejecutan de forma autónoma, que exigen habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, confeccionado y desarrollando proyectos completos según instrucciones:

Oficial primera.—Es el operario que ejecuta cualquiera de los trabajos propios de estas actividades siempre dentro del seno de cada empresa, tales como bolsos, carteras, billeteras, pitilleras, carteras de documentos, maletas, maletines, cinturones, correas de reloj, marcos de fotografías, artículos de regalo, etc., obtenidos en cualquier clase de pieles, productos plásticos, tejidos u otras materias, y que conociendo todos y cada uno, a la perfección, de los procesos de fabricación, es capaz de empezar y terminar cualquier pieza, aún aquellas que por su gusto y delicadeza en su acabado y presentación, cada uno en su especialidad y en el tiempo adecuado.

Cortador de piel de primera.—Es el operario que partiendo de un patrón es capaz de cortar con la máxima perfección y aprovechamiento cualquier clase de piel ya sea por medios mecánicos o manuales.

Chiflador de primera.—Es el operario que mecánicamente o de forma manual, rebaja con el máximo aprovechamiento y mínimo desperdicio, toda clase de pieles, incluida las exóticas.

Montador de primera en artículos de viaje y en carteras de documentos.—Es el operario que conociendo a la perfección los procesos de fabricación de estas especialidades, es capaz de empezar y terminar con la máxima perfección, cualquier pieza, aún aquellas que por su calidad o la nobleza de los materiales empleados suponga especial gusto y delicadeza en su acabado y presentación.

Maquinistas de primera.—Son los operarios capaces de coser con cualquiera de los tipos de máquinas empleadas en estas industrias cualquier pieza, en cualquier material, con la máxima perfección.

Montador de primera en marroquinería, cinturones.—Es el operario que recibiendo las piezas de corte o cosidas propias de estas especialidades, es capaz de montarlas y alistarlas aún aquellas confeccionadas con las pieles más finas y los materiales más delicados, colocando con la mayor perfección los cierres, boquillas u otros tipos de herrajes.

Preparador de primera.—Es el operario que una vez recibido los materiales cortados los prepara para su posterior montaje con la máxima perfección, cualquier pieza, aún aquellas que por su calidad o la nobleza de los materiales empleados suponga especial gusto y delicadeza en su acabado y presentación.

Nivel 2

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones aún cuando se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para cumplir correctamente los cometidos, debiendo tener una notoria experiencia adquirida en todos los campos.

Oficial de segunda.—Es el operario que ejecuta los mismos trabajos que los Oficiales de primera, con la suficiente corrección y eficacia, aunque sin llegar a la perfección exigible a ellos.

Cortador de piel de segunda.—Son quienes ejecutan los mismos trabajos que los Oficiales de primera pero sin la perfección exigible a ellos.

Chiflador de segunda.—Son quienes ejecutan los mismos trabajos que los Oficiales de primera pero sin la perfección exigible a ellos.

Montador de segunda en artículos de viaje y en carteras de documentos.—Son quienes ejecutan los mismos trabajos que los Oficiales de primera pero sin la perfección exigible a ellos.

Maquinista de segunda.—Son quienes ejecutan los mismos trabajos que los Oficiales de primera pero sin la perfección exigible a ellos.

Montadores de segunda en marroquinería, cinturones.—Son quienes ejecutan los mismos trabajos que los Oficiales de primera pero sin la perfección exigible a ellos.

Preparadores de segunda.—Son quienes ejecutan los mismos trabajos que los Oficiales de primera pero sin la perfección exigible a ellos.

Nivel 3

Son funciones consistentes en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas sin que le sea exigible una contrastada experiencia adquirida en todos los campos.

Oficial de tercera.—Es el operario que habiendo realizado y terminado el aprendizaje o la especialización, y habiendo adquirido un nivel óptimo en la ejecución, no ha alcanzado aún los conocimientos ni la práctica indispensables para efectuar los trabajos exigibles al Oficial de segunda.

Nivel 4

Este nivel se refiere al personal obrero, que ejecuta operaciones según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y no necesitan de una formación concreta.

Especialista.—Son los operarios que realizan trabajos auxiliares para los que no es necesario período de aprendizaje pero sí un período de práctica y adaptación, es capaz de realizar los siguientes trabajos: Emboquillador, cortador de forros, forrador encolador, soldador, prensador, troquelador, pintor y otros análogos por su función a los citados, todos ellos con la mayor perfección y rendimiento.

Peón.—Persona que opera con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un claro grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención, y que no necesita de formación específica para realizar labores como mantenimiento, carga y descarga manuales, y actividades de acondicionamiento y envasado.

Nivel 5

Aprendices o trabajadores contratados para la formación de tercer año.—Son los productores que a tenor del contrato que regula sus relaciones laborales con la empresa, se obligan a aprender el oficio y la empresa a la vez que utiliza su trabajo, igualmente se obliga a enseñarle las habilidades y los conocimientos necesarios para su completa formación profesional.

Nivel 6

Aprendices o trabajadores contratados para la formación de segundo y primer año.—Son los productores que a tenor del contrato que regula sus relaciones laborales con la empresa, se obligan a aprender el oficio y la empresa a la vez que utiliza su trabajo, igualmente se obliga a enseñarle las habilidades y los conocimientos necesarios para su completa formación profesional.

Grupo profesional 5

PERSONAL SUBALTERNO

Este grupo engloba una serie de actividades que no son propias del oficio de la marroquinería, pero que son comunes a todas las empresas del sector. En general son de carácter manual o de vigilancia, que no requieren poca o ninguna precisión, que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

Nivel 1

Conductor.—Es el que estando en posesión del necesario permiso de conducción, tiene a su cargo el manejo de los camiones, coches, furgonetas y demás vehículos matriculados a nombre de la empresa. Es responsable del vehículo puesto a su disposición, mientras esté trabajando con él.

Nivel 2

Almacenero/Mozo de Almacén.—Es el trabajador que en dependencia de su superior jerárquico realiza labores propias de almacenaje, revisión, control y preparación de pedidos y expediciones, bajo una cierta supervisión.

Vigilante.—Es el que con elementales conocimientos y responsabilidad cuidará de los accesos a los locales propios de la empresa realizando funciones de custodia y vigilancia y de atención telefónica.

Personal de Limpieza.—La persona que realiza labores propias de mantenimiento y limpieza de las instalaciones de la empresa.

Ordenanza.—Persona que con un nivel mínimo de cualificación desarrolla tareas de distribución de correo, y mercancía dentro de la empresa, eventualmente labores de vigilancia de las instalaciones, así como realizar gestiones administrativas de carácter oficial frente a organismos públicos y otras entidades privadas como Bancos o Cajas de Ahorro.

Nivel 3

Operario de Servicios varios.—Persona que opera con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un claro grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención, y que no necesita de formación específica para realizar labores como mantenimiento, carga y descarga manuales, y actividades de acondicionamiento y envasado.

ANEXO II**Movilidad funcional**

Trabajos de superior e inferior categoría.

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría o grupo profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité de Empresa o, en su caso, de los Delegados de Personal, deberá preceptivamente con carácter previo a la reclamación ante la jurisdicción competente, poner el conocimiento del asunto ante la Comisión Paritaria, que evaluará y emitirá un dictamen.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Ascensos.—El ascenso es la promoción de un trabajador a un grupo o categoría profesional superior y distinta de la antes realizada, con carácter permanente:

1. El sistema básico de ascenso es el de valoración de la formación y méritos del trabajador tomando como referencia las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada (en su caso).
- Valoración académica (en su caso).
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Desempeño de funciones de superior grupo profesional.
- Superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se establezcan.

2. De no existir acuerdo entre la empresa y el/los trabajador/es, se deberá poner en conocimiento con carácter previo a cualquier reclamación ante la autoridad administrativa o judicial, el hecho o la discrepancia ante la Comisión Paritaria.

3. La Comisión Paritaria está facultada para realizar las pruebas que estime pertinentes para determinar la competencia profesional del trabajador, su aptitud e idoneidad para el puesto que reclama o la procedencia sobre su adecuación a la función-categoría que tenga asignada cuando considere el trabajador haber sido clasificado incorrectamente, emitiendo finalmente la Comisión un dictamen.

4. De no existir acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria se designará a la persona o personas, que a fecha de la reclamación, ostenten

la calificación necesaria para la resolución del asunto, sólo en el/los caso/os que el/los trabajador/es afectados pertenezcan al grupo profesional 4 calificado como personal obrero, siendo dicho informe vinculante para la resolución que adopte la Comisión Paritaria.

5. El personal especialista de nivel 4 pasará automáticamente al nivel 3 con categoría de Oficial de tercera a los seis años de permanecer en el nivel 4.

ANEXO III**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE MARROQUINERÍA DE MADRID Y ZONA CENTRO****Grupo profesional 1**

PERSONAL TÉCNICO TITULADO

Nivel 1

Ingeniero, Licenciado (titulado superior).

Nivel 2

Diplomados, Técnicos de Grado Medio.

Grupo profesional 2

PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO

Nivel 1

Encargado general de Fabricación.

Nivel 2

Encargado de Sección o Jefe de Taller.

Nivel 3 (A)

Modelista, Patronista/Dibujante proyectista.
Maestro Cortador Guarnicionero, Sillero, Botero.
Jefe de Grupo/Equipo empresas de más de 50 trabajadores.

Nivel 3 (B)

Jefe de Grupo/Equipo empresas menos de 50 trabajadores.

Grupo profesional 3

PERSONAL ADMINISTRATIVO/MERCANTIL

Nivel 1 (A)

Jefe de Sección.

Nivel 1 (B)

Jefe de Negociado.
Jefe de Compras.
Jefe de Ventas.
Jefe de Almacén empresas de más de 50 trabajadores.

Nivel 1 (C)

Jefe de Almacén empresas de menos de 50 trabajadores.

Nivel 2

Oficial primera Administrativo.
Secretaria.
Viajante.
Analista-Programador.
Controlador.

Nivel 3

Oficial segunda Administrativo.
Técnico de Microinformática.

Nivel 4

A. Dependiente de Almacén.
B. Auxiliar Administrativo.
C. Telefonista/Repcionista.
C. Ayudante de Patrones.
C. Auxiliar de Control.

Grupo profesional 4

PERSONAL OBRERO

Nivel 1

Oficial primera:

Cortador de Piel.
Chiflador.
Montador en artículos viaje y documentos.
Maquinista.
Montador en marroquinería y cinturones.
Preparador.

Nivel 2

Oficial segunda:

Cortador de Piel.
Chiflador.
Montador en artículos viaje y documentos.
Maquinista.
Montador en marroquinería y cinturones.
Preparador.

Nivel 3

Oficial tercera.

Nivel 4

Especialista.
Peón.

Nivel 5

Aprendiz de tercer año.

Nivel 6

Aprendices de segundo y primer año.

Grupo profesional 5

PERSONAL SUBALTERNO

Nivel 1

Conductor.

Nivel 2

Almacenero/Mozo de Almacén.
Vigilante.
Ordenanza.
Personal de Limpieza.

Nivel 3

Operario de Servicios varios.

**CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE MARROQUINERÍA,
ARTÍCULOS DE VIAJE Y CUEROS REPUJADOS DE MADRID
Y ZONA CENTRO**

**Tabla salarial con vigencia desde 1 de enero
hasta 31 de diciembre de 2000**

GRUPO PROFESIONAL 1

Personal técnico titulado

| | Salario mensual — Pesetas | Incentivo Convenio — Pesetas |
|---------------|---------------------------------|------------------------------------|
| Nivel 1 | 174.957 | 29.159 |
| Nivel 2 | 161.144 | 26.857 |

GRUPO PROFESIONAL 2

Personal técnico no titulado

| | Salario mensual — Pesetas | Incentivo Convenio — Pesetas |
|-------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| Nivel 1 | 151.935 | 25.323 |
| Nivel 2 | 128.914 | 21.486 |
| Nivel 3 (A) | 124.309 | 20.718 |
| Nivel 3 (B) | 120.469 | 18.456 |

GRUPO PROFESIONAL 3

Personal administrativo/mercantil

| | Salario mensual — Pesetas | Incentivo Convenio — Pesetas |
|-------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| Nivel 1 (A) | 151.935 | 25.323 |
| Nivel 1 (B) | 128.914 | 21.486 |
| Nivel 1 (C) | 104.972 | 17.496 |
| Nivel 2 | 119.705 | 19.951 |
| Nivel 3 | 104.972 | 17.496 |
| Nivel 4 (A) | 97.834 | 16.306 |
| Nivel 4 (B) | 96.687 | 16.114 |
| Nivel 4 (C) | 94.386 | 15.731 |

GRUPO PROFESIONAL 4

Personal obrero

| | Salario mensual — Pesetas | Incentivo Convenio — Pesetas |
|---------------|---------------------------------|------------------------------------|
| Nivel 1 | 112.801 | 18.801 |
| Nivel 2 | 104.052 | 17.342 |
| Nivel 3 | 96.683 | 16.114 |
| Nivel 4 | 92.079 | 15.346 |
| Nivel 5 | 65.606 | 10.935 |
| Nivel 6 | 60.858 | 10.143 |

GRUPO PROFESIONAL 5

Personal subalterno

| | Salario mensual — Pesetas | Incentivo Convenio — Pesetas |
|---------------|---------------------------------|------------------------------------|
| Nivel 1 | 110.495 | 18.416 |
| Nivel 2 | 94.386 | 15.731 |
| Nivel 3 | 92.079 | 15.346 |