

Segundo.—Cada guante de protección de dichos modelo, marca, clases y tipos llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas del mismo, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-Homologación 971, de 30-IV-1982-Guantes de protección contra agresivos químicos-Ácidos y/o bases: Tipos 1 y 2-Detergentes y/o jabones-Disolventes: Tipos 3 y 6».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-11, «Guantes de protección contra agresivos químicos», aprobada por Resolución de 6 de mayo de 1977.

Madrid, 30 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

16733 *RESOLUCION de 30 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 972 el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Vulcapros», modelo 401-H, fabricado y presentado por la Empresa «Francisco Mendi Pozo», de Logroño (La Rioja).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Vulcapros», modelo 401-H, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el zapato de seguridad marca «Vulcapros», modelo 401-H, fabricado y presentado por la Empresa «Francisco Mendi Pozo», con domicilio en Logroño (La Rioja), avenida de Bailén, número 11, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada zapato de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-Homologación 972, de 30-IV-1982-Zapato de seguridad-Clase I-Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5, «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 30 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

16734 *RESOLUCION de 30 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 973 la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Vulcapros», modelo 421-H, fabricada y presentada por la Empresa «Francisco Mendi Pozo», de Logroño (La Rioja).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Vulcapros», modelo 421-H con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad, marca «Vulcapros», modelo 421-H, fabricada y presentada por la Empresa «Francisco Mendi Pozo», con domicilio en Logroño (La Rioja), avenida de Bailén, número 11, como elemento de protección personal de los pies contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada bota de seguridad contra riesgos mecánicos de dichos modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas de la misma, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-Homologación 973, de 30-IV-1982-Bota de seguridad contra riesgos mecánicos Clase I-Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5, «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 30 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

16735 *RESOLUCION de 17 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la corrección de erratas del Convenio Colectivo de la Empresa «Industrias Químicas Procolor, S. A.».*

Padecido error en la inscripción del mencionado Convenio, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 101 de fecha 28 de abril de 1982, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

— Página 10818, correspondiente al artículo 17, grupo 2.º, donde dice: «Los Aspirantes Administrativos serán promovidos a Auxiliares al cumplir los dieciocho años», debe decir: «Los Aspirantes Administrativos serán promovidos a Auxiliares al cumplir los dieciocho años de edad».

— Página 10920, correspondiente al artículo 23, párrafo 3.º, donde dice: «El productor que ingreso...», debe decir: «El productor que ingrese...».

— Página 10921, correspondiente al artículo 29, párrafo 2.º, donde dice: «Para solicitar las vacantes...», debe decir: «Para solicitar estas vacantes...».

— Página 10921, correspondiente al artículo 30, párrafo 5.º, donde dice: «Solicitar por...», debe decir: «Solicitarla por...».

— Página 10921, correspondiente al artículo 32, apartado e), donde dice: «Consiste... de las facultades del trabajador o con...», debe decir: «Consiste... de las facultades del trabajador y con...».

Madrid, 17 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Empresa «Industrias Químicas Procolor, S. A.».

16736 *RESOLUCION de 26 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para las industrias de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Toledo, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Avila y Segovia.*

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial para las industrias de marroquinería, cueros repujados y similares, de Madrid, Toledo, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Avila y Segovia, remitido a esta Dirección General, y suscrito por las representaciones de las Empresas y por las Centrales Sindicales UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores. Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo citado.

Madrid, 26 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Sres. Presidente y representantes de las Empresas y de los trabajadores de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo interprovincial para las industrias de marroquinería, cueros repujados y similares. Madrid.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL GRUPO DE MARROQUINERÍA, CUEROS REPUJADOS Y SIMILARES DE MADRID, TOLEDO, CIUDAD REAL, CUENCA, GUADALAJARA, SEGOVIA Y AVILA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION 1.ª OBJETO, CARACTER Y LEGISLACION SUPLETORIA

Artículo 1.º *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 deportes, artículos de viaje y botería, así como la mejora del nivel de vida de los trabajadores y el incremento de la productividad, complementando y mejorando en los extremos que se recoge las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, Reglamentación Nacional del Trabajo en las industrias de cueros repujados, marroquinería y estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionería, talabartería y artículos de deportes, artículos de viaje y botería, aprobada por Orden de 1 de diciembre de 1948; Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, aprobada por Orden de 22 de abril de 1977, y cualquier otra disposición análoga vigente en la actualidad aplicable a las industrias de que se deja hecha mención.

Art. 2.º *Carácter.*—Las condiciones de trabajo que en él se estipulan tienen el 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.

Art. 3.º *Legislación supletoria*.—En lo no previsto por el presente Convenio se estará en lo dispuesto en la Legislación general, Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, aprobada por Orden de 22 de abril de 1977, y demás disposiciones de aplicación a esta actividad.

SECCION 2.ª AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Art. 4.º *Ambito territorial*.—El ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo comprende las provincias de Madrid, Toledo, Ciudad Real, Cuenca, Guadaíajara, Avila y Segovia.

Art. 5.º *Ambito funcional*.—El articulado de este Convenio Colectivo obliga a todas Empresas dedicadas a las actividades relacionadas en el artículo primero.

Art. 6.º *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.

Art. 7.º *Ambito 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.º y 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

SECCION 3.ª VIGENCIA, DURACION, PRORROGA Y REVISION

Art. 8.º *Vigencia y duración*.—El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto en lo que se refiere a condiciones económicas que tendrán vigencia desde el día 1 de marzo de 1982, y su duración será hasta el 28 de febrero de 1984, con excepción de las tablas salariales y los derechos sindicales que serán objeto de negociación para su revisión a partir de 1 de marzo de 1983.

Art. 9.º *Revisión semestral*.—En el caso de que el índice de precios al consumo (I. P. C.), establecido por el I. N. E. registre al 30 de junio de 1982, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del I. P. C. en el conjunto de los doce meses (tenero a diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo I. P. C. menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos 1 de marzo de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos para 1982.

Art. 10. *Denuncia*.—Serán competentes para denunciar el Convenio cualquiera de las partes que lo suscriben.

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

SECCION 4.ª COMPENSACION, ABSORBIBILIDAD Y GARANTIA «AD PERSONAM»

Art. 11. *Naturaleza de las condiciones pactadas*.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 12. *Compensación*.—Las condiciones pactadas compensan en su totalidad a las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

Art. 13. *Absorbibilidad*.—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel de éste. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

Art. 14. *Garantía «ad personam»*.—Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del pacto en su contenido, manteniéndose estrictamente «ad personam».

SECCION 5.ª COMISION PARITARIA

Art. 15. 1. Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

2. La Comisión Paritaria estará formada por dos miembros de cada Central Sindical que suscribe el presente Convenio Colectivo (Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores) y cuatro miembros de la Asociación Empresarial. Ambas representaciones podrán designar, además, los asesores que crean convenientes, que actuarán con voz pero sin voto.

3. Se entenderá constituida la Comisión Paritaria cuando, convocados, en forma sus miembros, asistan, al menos, un representante de cada Central Sindical y dos representantes de la Asociación Empresarial.

4. La Comisión Paritaria designará de entre sus miembros, para cada reunión un Presidente y un Secretario que levantará acta de cada sesión.

5. La Comisión Paritaria se reunirá cuando sea convocada en forma por cualquiera de las partes que suscriban el presente Convenio Colectivo, en el plazo máximo de diez días.

6. Las solicitudes de actuación de la Comisión Paritaria expresarán en detalle y por escrito el motivo de la petición.

Art. 16. Competencia de jurisdicciones.—Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

CAPITULO II

SECCION 1.ª JORNADA

Art. 17. La duración máxima de la jornada de trabajo será de 1.935 horas anuales de trabajo efectivo en jornada partida y de 1.890 horas anuales de trabajo efectivo en jornada continuada para el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo; y de 1.910 horas anuales de trabajo efectivo en jornada partida y de 1.880 horas anuales de trabajo efectivo en jornada continuada para el segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo. Se respetarán a título individual las horas de trabajo efectivo inferiores en cómputo anual a aquellos trabajadores que vengán disfrutándolas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

En el seno de cada Empresa, el empresario y la representación legal de los trabajadores, acordarán los horarios dentro de los límites anuales señalados en el párrafo primero de este artículo. En caso de desacuerdo resolverá la autoridad laboral.

SECCION 2.ª ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 18. Sobre este particular se estará a lo dispuesto en los artículos 7.º al 21 de la Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel, sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Comisión Paritaria en este Convenio.

Art. 19. La actividad normal podrá ser exigida por la Empresa a la totalidad de personal.

Art. 20. Se prohíbe de forma expresa a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio la realización de obra o trabajo por cuenta propia o ajena complementario de los que figuren en su contrato, si tales actividades, por pertenecer a cualquiera de las comprendidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo para las industrias de cueros repujados, marroquinería y estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, artículos de viaje y botería, supusieran actos de concurrencia o colaboración con quienes la hagan.

Art. 21. *Obligaciones de la Empresa*.—Son obligaciones de la Empresa:

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

2. Recalar, finalizado el periodo de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de los trabajadores, que se expresará a través del Comité de Empresa y en caso de que éste no estuviera constituido, por una comisión integrada por los siguientes miembros:

a) El o los Delegados del 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 otro que llevara menos de diez años de antigüedad, elegidos por los trabajadores.

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

3. En caso de existencia de acuerdos, se hará llegar acta por parte de la Empresa, copia del acta a la Delegación Provincial de Trabajo, a efectos de homologación.

4. En los casos de desacuerdo y en el plazo de veinte días laborables, elevar los estudios técnicos y de tarifas a la Comisión Paritaria del Convenio para el informe preceptivo, previa su presentación en la Delegación Provincial de Trabajo.

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

SECCION 3.ª RENDIMIENTO E INCENTIVO

Art. 22. *Rendimiento pactado*.

1.º 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.º

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

3.º El rendimiento normal e incentivos establecidos por la Empresa, de acuerdo con los estudios y organización del trabajo que ésta 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.º La remuneración de rendimiento mínimo exigible queda determinada por el salario base Convenio y la antigüedad que corresponda en cada caso.

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

6.º 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 mercancia y manufacturas, etc., y en general, todo el personal que percibe mensualmente su remuneración, establecerá en el caso de implantarse sistemas de productividad en la Empresa, un sistema de valoración indirecta de cargas de trabajo.

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

8.º 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 otra, causas de índole subjetiva no obtuvieran el debido rendimiento o perjudicaren ostensiblemente la calidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicadas al caso, recabando informe no vinculante al respecto de los Comités de Empresa o Delegados de personal, previamente a la toma de tal decisión.

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

CAPITULO III

Nuevas clasificaciones

Art. 23 Los Especialistas pasarán a la categoría de Oficiales de 3.ª a los seis años de permanencia en aquella categoría.

Los oficiales de 3.ª sin plaza, pasarán a Oficiales de 3.ª con plaza a los tres años como máximo.

Todo ello sin perjuicio de que el trabajador reclame su clasificación profesional con arreglo a la Ley.

Los Maquinistas serán incluidos en las categorías de Oficiales primera, segunda y tercera sin perjuicio de que durante el periodo de aprendizaje dichos Aprendices utilicen las máquinas hasta su total formación, y superen las pruebas necesarias para el cambio de categoría, sin perjuicio que el trabajador reclame su clasificación profesional con arreglo a la Ley.

Personal Técnico de organización.—Se incluye en este Convenio la Orden ministerial de 20 de septiembre de 1927 («Boletín Oficial del Estado» del 25), que define las categorías de Jefes de Organización de primera y segunda, Técnico de Organización de primera y segunda, Auxiliares y Aspirantes de Organización, las cuales podrán ser incorporadas a las Empresas que tengan oficinas técnicas de organización de trabajo.

A efectos de salario se procede a la siguiente asimilación con las categorías administrativas del presente Convenio de la siguiente forma:

Jefe de Sección de Organización de primera, igual a Jefe Administrativo de primera.

Jefe de Sección de Organización de segunda, igual a Jefe Administrativo de segunda.

Técnico de Organización de primera, igual a Oficial Administrativo de primera.

Técnico de Organización de segunda, igual a Oficial de segunda Administrativo.

Auxiliar de Organización, igual a Auxiliar administrativo.

Aspirante de Organización, igual a Aspirante administrativo.

La categoría de Auxiliar administrativo quedará denominada en adelante como Auxiliar administrativo Perforista.

CAPITULO IV

Periodo de prueba, ceses o plazos de preaviso

SECCION 1.ª PERIODO DE PRUEBA

Art. 24. Se estará a lo determinado por la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel en sus artículos 41 al 44, ambos inclusive, y el Estatuto de los Trabajadores.

SECCION 2.ª CESES Y PLAZOS DE PREAVISO

Art. 25. El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa, deberá preavisar a ésta, cuando menos, con una antelación de los siguientes plazos:

Personal Obrero y Subalterno, quince días.

Personal Administrativo, Mercantil y Técnico no titulado, un mes.

El incumplimiento de los plazos de preaviso antes señalados dará lugar a una sanción equivalente al importe de los días que falten para completar el periodo de preaviso que corresponda, pudiendo detraer esta sanción de los devengos que la Empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito.

CAPITULO V

Vacaciones

Art. 26. Todo el personal, cualquiera que sea su categoría, que preste sus servicios en Empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, disfrutará, en concepto de vacaciones, de veintiocho días naturales ininterrumpidos, siempre y cuando lleve un año consecutivo al servicio de la Empresa, y un día más, que deberá ser aplicado a un «puente» previo acuerdo entre Empresa y trabajadores, sin que el disfrute de este día implique en ningún caso, disminución de las horas efectivas de trabajo en cada Empresa.

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

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

Las vacaciones anuales de los menores de dieciocho años y los mayores de sesenta tendrán una duración mínima de un mes.

CAPITULO VI

Condiciones económicas

SECCION 1.ª REGULACION DE EMOLUMENTOS

Art. 27. Cotización a la Seguridad Social e impuestos.—Las partes contratantes se comprometen a la inclusión en nóminas, y, en su caso, a la cotización a la Seguridad Social y pago de impuestos que les correspondan, conforme la normativa legal, de la totalidad de los conceptos salariales que se satisfagan en las Empresas.

Art. 28. Régimen salarial.—Independientemente de otros conceptos, la cuantía del salario base Convenio por categorías profesionales y con el 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.

Art. 29. Para el cálculo de las tarifas de remuneración de obra en el trabajo a domicilio, únicamente se tendrá en cuenta el salario base Convenio.

Art. 30. Incentivo del Convenio.—Se entiende por incentivo del Convenio, la cantidad en metálico que perciba el trabajador en el caso de que sobrepase la producción correspondiente a la actividad normal.

Se percibirá este incentivo de Convenio, en la cuantía del 20 por 100 del salario base Convenio vigente en cada momento por cada día trabajado.

Cuando las Empresas no tengan establecido régimen de retribución por incentivo, deberán satisfacer este incentivo del Convenio íntegramente.

En aquellas Empresas donde se hallen establecidos sistemas de incentivos se estará a lo ya pactado.

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

SECCION 2.ª ANTIGÜEDAD

Art. 31. Aumentos periódicos por tiempo de servicio.—En aplicación al artículo 18 de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, aprobado por Orden de 2 de abril de 1927, 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.

Se calculará con independencia de los cambios de categoría, no computándose el tiempo de servicio en la de Aprendiz, Aspirante y Botones o Recaderos.

SECCION 3.ª GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 32. 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: Salario base Convenio vigente en cada momento y antigüedad, en su caso, devengadas para cada categoría profesional.

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

Ambas gratificaciones en su total cuantía, serán percibidas por aquellos trabajadores que se encuentren prestando servicio militar, siempre y cuando al incorporarse al mismo tengan una antigüedad de tres o más años en la Empresa.

SECCION 4.ª PARTICIPACION EN BENEFICIOS

Art. 33. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 78 de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, se fija en un 9 por 100, sobre las cantidades que en cada momento constituyan el salario base Convenio, gratificaciones extraordinarias y antigüedad correspondiente, en su caso.

SECCION 5.ª PREMIO JUBILACION

Art. 34. El trabajador que solicite la jubilación antes de cumplir sesenta y seis años y lleve como mínimo quince años ininterrumpidos de servicio en la Empresa, tendrá derecho por una sola vez a una gratificación no absorbible por otros premios voluntarios, a razón de:

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

CAPITULO VII

Disposiciones varias

Art. 35. *Desgaste de herramientas.*—Cuando la Empresa no aporte 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.

Art. 36. *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.

Art. 37. *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 dos al día, quince al mes y cien al año, abonándose las mismas con el 75 por 100 de incremento sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria. Se informará periódicamente y como mínimo cada tres meses, de las realizadas, al Comité de Empresa o Delegado de personal.

Art. 38. *Horas extraordinarias estructurales.*—A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidos por contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la Ley. Se notificará mensualmente el número de horas estructurales realizadas a la autoridad laboral conjuntamente por la Empresa y por el Comité o los Delegados de personal.

Art. 39. *Accidentes de trabajo y enfermedad profesional.*—En los supuestos de incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se abonará con cargo a la Empresa la diferencia entre la prestación económica correspondiente y el 100 por 100 del salario.

Art. 40. *Enfermedad común y accidente no laboral.*—En los supuestos de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las Empresas abonarán un complemento de los pagos de la Seguridad Social, en los casos que éstos procedan, en las circunstancias y cuantías siguientes:

Cuando las horas reales trabajadas en el mes supongan respecto a las horas teóricas del mismo mes:

- Un 99 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.

Art. 41. *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 correspondiente 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 al Aprendiz deberá aportar el esfuerzo e interés necesarios 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 caso de no existir vacante de esta categoría percibirá el salario correspondiente al trabajador mayor de dieciocho años, incrementado en el 75 por 100 de la diferencia entre dicho salario y el de Oficial de tercera.

7. En todo caso el Aprendiz con dieciocho años cumplidos, percibirá al menos el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento para el trabajador mayor de dieciocho años.

8. La duración de aprendizaje será de tres años.

Art. 42. *Representación de los trabajadores en la Empresa.*

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

2. Las Empresas que ocupen entre 11 y 50 trabajadores, tendrán Delegados de personal y las que ocupen más de 50 trabajadores, Comité de Empresa.

3. Podrá haber un Delegado de personal en las Empresas que ocupen entre 6 y 10 trabajadores, si así lo decidiera la mayoría de los trabajadores de la Empresa.

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

5. Las Empresas pondrán a disposición de la representación de los trabajadores un tablón de anuncios que, podrá ser utilizado para fijar comunicaciones e información de contenido laboral específico en la Empresa. Las comunicaciones e información se fijarán siempre en el tablón de anuncios con las firmas de los representantes de los trabajadores, debiendo ser mostradas previamente a la Dirección de la Empresa.

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

7. La Dirección de la Empresa, informará a la representación de los trabajadores en los casos de cambio de titularidad de la Empresa.

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

9. La representación de los trabajadores atenderá especialmente, dentro del contenido genérico de sus competencias, a la vigilancia de las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo dentro de la Empresa.

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

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

Art. 43. 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 le facultan los artículos 19, 62 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Se efectuará una revisión médica anual del personal de las Empresas, que podrá ser realizado por los Servicios Médicos de Seguridad e Higiene del Ministerio de Trabajo o por los servicios de las Mutuas Patronales.

Art. 44. La Empresa informará al Comité de Empresa o Delegado de personal, sobre la evolución de las plantillas. El Comité de Empresa o Delegados de personal, conocerán los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa y de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Art. 45. Pluriempleo.—Ante el grave problema que supone el nivel de desempleo existente 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.

Art. 46. Trabajo a domicilio.—En cuanto al trabajo a domicilio o subcontratado, deberá ser siempre realizado con sujeción a la normativa legal vigente en cada momento. Periódicamente, y como mínimo cada tres meses, se informará al Comité de Empresa o Delegados de personal, de los trabajos propios de la Empresa encargados a domicilio y de las previsiones existentes en la materia.

Art. 47. Expediente de crisis.

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

2. Si el expediente de suspensión o extinción de relaciones de trabajo afectase a más del 30 por 100 de los trabajadores de la Empresa, ésta dará cuenta de la venta de los bienes de la misma, excepto 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 podrán en tanto dure esta situación, efectuar horas extraordinarias habituales.

Art. 48. 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.

Art. 49. 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 supere dicha situación.

Art. 50. 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 sesenta días a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo por las partes negociadoras; a partir de la misma fecha (sesenta días después de la firma del Convenio Colectivo) la cantidades devengadas y no pagadas devengarán, además un interés del 10 por 100 anual.

Art. 51. Aspectos sindicales.—Las Empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se comprometen a:

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

2. Admitir que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

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

4. Colocar en los centros de trabajo que posean una plantilla superior a los cien trabajadores, tableros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto deberán dirigir previamente copia de las mismas a la Dirección del centro.

Art. 52. Jubilación anticipada.—Los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos, previo acuerdo escrito con la Empresa, podrán acogerse a la jubilación anticipada regulada en el Real Decreto 2705/1981, 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 trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL GRUPO DE CUEROS RÉPUJADOS, MARROQUINERÍA Y ESTUCHERÍA, CINTURONES, LIGAS Y TIRANTES, CORREAS DE RELOJ, GUARNICIONERÍA, TALABARTERÍA Y ARTICULOS DE DEPORTES, ARTICULOS DE VIAJE Y BOTERÍA, DE MADRID, TOLEDO, CIUDAD REAL, CUENCA, GUADALAJARA, SEGOVIA Y AVILA

Tabla de salarios con vigencia desde el 1 de marzo de 1982

Categorías	Salario-base		Incentivo	
	Mensual	Diario	Mensual	Día trabajado
Técnicos titulados:				
Ingenieros y licenciados ...	60.994		10.166	
Técnicos grado medio ...	56.178		9.363	
Empleados administrat.:				
Jefe de Sección ...	52.968		8.828	
Jefe de Negociado ...	44.942		7.490	
Oficial primero ...	41.732		6.955	
Oficial segundo ...	36.597		6.100	
Auxiliares dos años antigüedad ...	33.706		5.618	
Auxiliares menos de dos años antigüedad ...	32.904		5.484	
Aspirantes dieciséis años ...	19.260		3.210	
Aspirantes diecisiete años ...	23.274		3.879	
Telefonista ...	32.904		5.484	
Empleados mercantiles:				
Jefe de compras ...	44.942		7.490	
Jefe de ventas ...	44.942		7.490	
Jefe de almacén:				
a) Empresas de más de 50 personas ...	44.942		7.490	
b) Empresas de menos de 50 personas ...	36.597		6.100	
Viajantes ...	41.732		6.955	
Dependientes de almacén ...	34.108		5.685	
Personal técnico no tit.:				
Encargado general fabricación ...	52.968		8.828	
Encargado de Sección ...	44.942		7.490	
Jefe S. Organización 1.ª ...	52.968		8.828	
Jefe S. Organización 2.ª ...	44.942		7.490	
Técnico Organización 1.ª ...	41.732		6.955	
Técnico Organización 2.ª ...	36.597		6.100	
Auxiliar de Organización ...	33.706		5.618	
Dibujante proyectista ...	43.338		7.223	
Dibujante modelista y modelista patronista ...	43.338		7.223	
Maestro cortador guarnicionería ...	43.338	1.445	7.223	289
Maestro cortador botería ...	43.338	1.445	7.223	289
Maestro sillero ...	43.338	1.445	7.223	289
Personal subalterno:				
Conserje ...	32.904		5.484	
Chófer ...	38.522		6.420	
Almacenero ...	32.904		5.484	
Listero ...	32.904		5.484	
Pesador ...	32.904		5.484	
Vigilante ...	32.904		5.484	
Ordenanza ...	32.904		5.484	
Botones dieciséis-dieciséis años ...	19.260		3.210	
Botones dieciocho años ...	32.904		5.484	
Enfermero ...	32.904		5.484	
Limpiador-a ...	32.904	1.097	5.484	219
Personal obrero:				
Oficial de primera ...	39.325	1.311	6.550	262
Oficial de segunda ...	36.275	1.209	6.050	242
Oficial de tercera ...	33.706	1.125	5.625	225
Maquinista de 1.ª ...	39.325	1.311	6.550	262
Maquinista de 2.ª ...	36.275	1.209	6.050	242
Maquinista de 3.ª ...	33.706	1.125	5.625	225
Especialista ...	32.100	1.070	5.350	214
Peón ...	32.100	1.070	5.350	214
Aprendiz de primer año ...	13.722	457	2.275	91
Aprendiz de segundo año ...	19.260	642	3.200	128
Aprendiz de tercer año ...	22.871	762	3.800	152