

de las diferencias retributivas existentes a la fecha de este Convenio, a regular transitoriamente el régimen económico partiendo del presupuesto de que las diferencias entre las retribuciones del Auxiliar Administrativo de primera respecto del de segunda, se saldrán, en partes iguales, en el plazo de tres años y las diferencias entre las retribuciones del Auxiliar Administrativo de primera respecto del de tercera, se saldrán, en partes iguales, en cinco años, iniciándose el cómputo de esta convergencia desde el Convenio de 1986.

Hasta tanto se anulen tales diferencias las Empresas podrán mantener las denominaciones de Auxiliar Administrativo de primera, de segunda y de tercera y las nuevas contrataciones de Auxiliares Administrativos no podrán superar la retribución mínima existente, en cada caso, para el Auxiliar Administrativo de menor remuneración.

A fin de evitar situaciones de ambigüedad durante el presente ejercicio, las tablas salariales para los Auxiliares Administrativos serán las siguientes:

	Salario	Convergencia	Total
Auxiliar Administrativo de 1. ^a	82.936	-	82.936
Auxiliar Administrativo de 2. ^a	81.398	1.538	82.936
Auxiliar Administrativo de 3. ^a	76.365	2.190	78.555

Segunda.-*Revisión.* En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1988 un incremento superior al 5,5 por 100, respecto de la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1988, el exceso sobre dicho 5,5 por 100 se incrementará a los salarios de 1988 al solo efecto de que sirvan de base de cálculo para los incrementos que se pacten para 1989, sin que en ningún caso se perciban cantidades con efectos retroactivos ni el salario de 1989 se incremente automáticamente por tal razón, salvo lo indicado respecto de la base de cálculo para 1989.

ANEXO I

TABLA SALARIAL

La tabla salarial pactada con vigencia de 1 de enero de 1988 al 31 de diciembre de 1988 es la siguiente:

	Salario Base	Plus Convenio
Jefe de Unidad y Oficial Mayor	99.367	1.911
Oficial de primera	90.719	1.745
Oficial de segunda	84.665	1.628
Auxiliar Administrativo de primera	82.936	1.595
Auxiliar Administrativo de segunda	82.936	1.595
Auxiliar Administrativo de tercera	78.555	1.511
Subalterno y Mozo de Almacén	70.372	1.353

El resto de los conceptos retributivos de este Convenio serán igualmente incrementados en el 4 por 100.

El salario para el personal de limpieza será de 407 pesetas la hora.

19162 RESOLUCION de 15 de julio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del Grupo de Marroquinería, Cueros, Repujados y Similares.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de Marroquinería, Cueros, Repujados y Similares de Madrid, Toledo, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Avila, Segovia, Santander, Burgos, Logroño, Soria, Valladolid, Palencia y Albacete, que fue suscrito con fecha 19 de mayo de 1988, de una parte por la Asociación Empresarial de Fabricantes de Marroquinería, Artículos de Viaje e Industrias Conexas de la Zona Centro, en representación de las Empresas integradas en dicha Asociación, y de otra por las Centrales Sindicales UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 15 de julio de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL GRUPO DE MARROQUINERÍA, CUEROS, REPUJADOS Y SIMILARES DE MADRID, TOLEDO, CIUDAD REAL, CUENCA, GUADALAJARA, AVILA, SEGOVIA, SANTANDER, BURGOS, LOGROÑO, SORIA, VALLADOLID, PALENCIA Y ALBACETE

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA. OBJETO, CARÁCTER Y LEGISLACIÓN 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 Deporte, Artículos de Viaje y Botería, así como la mejora del nivel de vida de los trabajadores y el incremento de la productividad, complementado y mejorando en los extremos que se recogen 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 tiene 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 a 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.

SECCIÓN SEGUNDA. AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Art. 4.^o *Ámbito territorial.*-El ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, comprende las provincias de Madrid, Toledo, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Avila, Segovia, Santander, Burgos, Logroño, Soria, Palencia, Albacete y Valladolid.

Art. 5.^o *Ámbito funcional.*-El articulado de este Convenio obliga a todas las Empresas dedicadas a las actividades relacionadas en el artículo 1.^o, con excepción de aquellas Empresas que tengan Convenio propio o estén acogidas a otros Convenios Colectivos vigentes.

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 *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 TERCERA. VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA Y REVISIÓN

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 las condiciones económicas que tendrán vigencia desde el día 1 de marzo de 1988 y su duración será de dos años hasta el día 28 de febrero de 1990.

Art. 9.^o *Tablas salariales y revisión salarial.*-1. Las tablas salariales que figuran adjuntas al presente Convenio han sido calculadas con un incremento del 6 por 100 sobre los salarios vigentes en 29 de febrero de 1988.

2. A la vista del incremento que experimente el IPC en el transcurso de los doce meses del año natural de 1988 y en el caso de que dicho incremento supere el 5 por 100, la diferencia existente se aplicaría sobre las tablas salariales que sirvieron de base para el cálculo de los salarios de 1988, abonándose tal incremento del IPC, con efectos de 1 de marzo de 1988 y se considerarían como bases salariales para las nuevas tablas que se negocien con efectos de 1 de marzo de 1989 para el segundo año de vigencia del Convenio.

3. Con efectos de 1 de marzo de 1989 se negociarán nuevas tablas salariales para el segundo año de vigencia del presente Convenio.

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 por escrito a la otra parte, remitiendo la copia a la autoridad laboral competente.

SECCIÓN CUARTA. COMPENSACIÓN, ABSORBIBILIDAD Y GARANTÍA «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 o por cualquier otra causa.

Art. 13. *Absorbilidad.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retribuidos 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 absorbidas 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».

SECCIÓN QUINTA. COMISIÓN 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 suscriben 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

SECCIÓN PRIMERA. JORNADA

Art. 17. La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, que supondrá el cómputo anual para el primer año del Convenio, 1.816 horas de trabajo efectivo, negociándose para el segundo año de vigencia la reducción de la jornada laboral. 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.

SECCIÓN SEGUNDA. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

Art. 19. La actividad normal podrá ser exigida por la Empresa a la totalidad del 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 incluidas en la Reglamentación Nacional del 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. Recabar, 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 de Personal.
- b) Dos operarios cualificados, uno con más de diez años de antigüedad en la Empresa, el más antiguo si ninguno llevara diez años, y el otro que llevará menos de diez años de antigüedad, elegido por los trabajadores.

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

3. En caso de existencia de acuerdos, se hará llegar acta por parte de la Empresa 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 tarifa 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.

SECCIÓN TERCERA. RENDIMIENTO E INCENTIVO

Art. 22. *Rendimiento pactado.*—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 esta realiza, de no ser aceptados por sus trabajadores, se someterá a juicio y conocimiento de la Comisión Paritaria, que dictará, previos los informes que estime pertinentes, el correspondiente informe.

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

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

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

7. Una vez establecido el sistema de incentivos, las Empresas podrán revisarlas 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 otra causa de índole subjetiva no obtuvieran el debido rendimiento, perjudicaren ostensiblemente la calidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicadas al caso, recabando informe no vinculante al respecto de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, previamente a la toma de tal decisión.

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

CAPITULO III

Nuevas clasificaciones

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

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

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

Personal técnico de organización.—Se incluye en este Convenio la Orden de 20 de septiembre de 1957 («Boletín Oficial del Estado» de 25 de septiembre de 1958), 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 = Jefe Administrativo de primera.

Jefe de Sección de Organización de segunda = Jefe Administrativo de segunda.

Técnico de Organización de primera = Oficial administrativo de primera.

Técnico de Organización de segunda = Oficial Administrativo de segunda.

Auxiliar de Organización = Auxiliar Administrativo.

Aspirante de Organización = Aspirante Administrativo.

La categoría de auxiliar administrativo quedará denominada en adelante como Auxiliar Administrativo perforista.

CAPITULO IV

Periodo de prueba. Ceses o plazos de preaviso

SECCIÓN PRIMERA. PERÍODO DE PRUEBA. SECCIÓN DE PRUEBA

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

SECCIÓN SEGUNDA. CESES Y PLAZOS DE PREAVISO

Art. 25. El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá avisar 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, disfrutará en concepto de vacaciones, de treinta días naturales ininterrumpidos, siempre y cuando lleve un año consecutivo al servicio de la Empresa.

El personal que lleve menos de un año, disfrutará de los días que proporcionalmente le correspondan en razón del tiempo de permanencia en la misma; el trabajador que por decisión de la Empresa viera prolongado su periodo de vacaciones disfrutando, 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 incrementando 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 o accidente laboral, de un trabajador el disfrute de las mismas se pospondrá caducado dicho derecho en su caso al 31 de diciembre del correspondiente año.

Art. 27. *Excedencia por maternidad.*—En los casos de excedencia solicitados por maternidad, cuando el período solicitado sea de uno a dos años, habrá de ser concedida por la Empresa con reserva del puesto de trabajo y ejercida por la interesada dentro de los treinta días siguientes al alumbramiento.

Cuando se solicite el reingreso dentro de los noventa días anteriores a la fecha de su vencimiento será readmitida en el plazo máximo de tres meses a partir de la fecha del vencimiento de la excedencia y la Empresa le comunicará su reingreso por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su reingreso.

CAPITULO VI

Condiciones económicas

SECCIÓN PRIMERA. REGULACIÓN DE EMOLUMENTOS

Art. 28. *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 a la normativa legal, de la totalidad de los conceptos salariales que se satisfagan en las Empresas.

Art. 29. *Régimen salarial.*—Independientemente de otros conceptos la cuantía del salario base Convenio por categorías profesionales y con carácter de mínimo se especifican 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. 30. Para el cálculo de tarifas de remuneración de obra en el trabajo a domicilio, únicamente se tendrá en cuenta el salario base Convenio.

Art. 31. *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 retribuciones 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.

SECCIÓN SEGUNDA. ANTIGÜEDAD

Art. 32. *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 22 de abril de 1977, 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.

SECCIÓN TERCERA. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 33. 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 en cada categoría profesional.

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

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

SECCIÓN CUARTA. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Art. 34. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 78 de la Ordenanza Laboral de 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.

SECCIÓN QUINTA. PREMIO JUBILACIÓN

Art. 35. 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 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.

CAPITULO VII

Disposiciones varias

Art. 36. *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.

Art. 37. *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. 38. *Horas extraordinarias.*-De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, modificado por el Real Decreto-ley 1/1986, 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 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.

Art. 39. *Horas extraordinarias estructurales.*-A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento. Todo ello siempre que no pueda ser sustituido por contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la Ley. Se notificará mensualmente el número de horas estructurales realizadas a la autoridad laboral conjuntamente por la Empresa y por el Comité o Delegados de Personal.

Art. 40. *Póliza de seguros.*-La Empresa abonará la suma de 915 pesetas anuales como mínimo, a cada trabajador de la misma fijo en plantilla, por la suscripción de una póliza de seguro que cubran el riesgo de muerte o invalidez permanente, cuya suscripción será exclusiva a cuenta del trabajador siendo indispensable para el pago de la cantidad anteriormente indicada justificarlo debidamente ante la Empresa la formalización de la póliza.

Art. 41. *Accidente de trabajo y enfermedad profesional.*-En los supuestos de incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente de trabajo profesional, se abonará con cargo a la Empresa, la diferencia entre la prestación económica correspondiente y el 100 por 100 del salario.

Art. 42. *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 estos procedan, en las circunstancias y cuantías siguientes:

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

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

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

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

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

A los efectos de este artículo se consideran horas reales las empleadas por los representantes legales de los trabajadores en el ejercicio de su representación.

Art. 43. *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 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 versa 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 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 del aprendizaje será de tres años.

Art. 44. *Representación de los trabajadores.*-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 pondrán 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 mostrados previamente a la Dirección de la Empresa.

6. La Dirección de la Empresa deberá poner en conocimiento de la representación de los trabajadores la aplicación de cualquier tipo de sanción a 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 de los trabajadores sobre la evolución general del sector, la marcha económica de la Empresa en el ejercicio económico y de la evolución del empleo. Así como 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 legal vigente en cada momento. Periódicamente y, como mínimo cada tres meses, se informará a la representación de los trabajadores de los trabajos propios de la Empresa encargados a domicilio o subcontratados y de las previsiones existentes en la materia. La información será clara y fehaciente.

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

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

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

Art. 45. *Seguridad e higiene en el trabajo.*-1. La representación legal de los trabajadores desempeñará en materia de seguridad e higiene en el trabajo aquellas funciones para las que les facultan los artículos 19, 62 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Se efectuará un reconocimiento médico anual de 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 Mutuas Patronales.

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

3. Queda prohibido el uso en la Empresa de pegamentos con benceno o benceno por tener la consideración de tóxicos.

Art. 46. La Empresa informará al Comité de Empresa o Delegados 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. 47. *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.

Art. 48. *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 afectasen a más del 30 por 100 de los trabajadores de la Empresa, esta 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.

Art. 49. *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. 50. *Empresas en situación de regulación de empleo formalmente declarada*.-Ambas partes acuerdan la necesidad de colaborar con todos aquellos campos que ayuden a las Empresas en situación de regulación de empleo formalmente declarada, para que supere dicha situación.

Art. 51. *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); las cantidades devengadas y no pagadas devengarán, además, un interés del 10 por 100 anual.

Art. 52. *Aspectos sindicales*.-Las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se comprometen:

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

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

3. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa:

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

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

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

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

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a sus 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 Centro de trabajo con más de 250 trabajadores.

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

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

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva 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.

6. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna Empresa, tendrá 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.

Art. 53. 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 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 representadas por un solo Delegado sindical.

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

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

2.º Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de Seguridad e Higiene, con voz pero sin voto.

3.º 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.

Art. 54. *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 la cuotas.

Art. 55. *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 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 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.

Art. 56. *Canon de negociación*.-Las Empresas descontarán de las retribuciones de los trabajadores la cantidad que se fija por una sola vez y antes del 31 de diciembre de 1988, que deberá ser ingresada a nombre de las organizaciones sindicales negociantes del presente Convenio y en la cuenta bancaria que ellos indican seguidamente. La cantidad citada se descontará 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 Hispano Americano, sucursal urbana 1.459, cuenta corriente 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.

TABLAS DE SALARIOS CON VIGENCIA DE 1 DE MARZO DE 1988
A 28 DE FEBRERO DE 1989

Categorías	Salario mensual - Pesetas	Incentivo mensual - Pesetas
Técnicos titulados:		
Ingenieros y titulados	99.997	16.666
Técnicos grado medio	92.102	15.350
Empleados administrativos:		
Jefe de Sección	86.839	14.473
Jefe de Negociado	73.682	12.280
Oficial 1.º	68.417	11.403
Oficial 2.º	59.998	10.000
Auxiliares con dos años de antigüedad	55.262	9.210
Auxiliares menos de dos años de antigüedad	53.947	8.991
Aspirantes de dieciséis años	31.576	5.263
Aspirantes de diecisiete años	38.158	6.360
Telefonista	53.947	8.991
Empleados mercantiles:		
Jefe de compras	73.682	12.280
Jefe de ventas	73.682	12.280
Jefe de almacén:		
a) Empresas de más de 50 trabajadores	73.682	12.280
b) Empresas de menos de 50 trabajadores	59.998	10.000
Viajantes	68.417	11.403
Dependientes de almacén	55.918	9.320
Personal no técnico:		
Encargado general de fabricación	86.839	14.473
Encargado de sección	73.682	12.280
Jefe S. organización 1.º	86.839	14.473
Jefe S. organización 2.º	73.682	12.280
Técnico organización 1.º	68.417	11.403
Técnico organización 2.º	59.998	10.000
Auxiliar de organización	55.262	9.210
Dibujante proyectista	71.049	11.841
Dibujante modelista y Modelista patromista	71.049	11.841
Maestro cortador guarnicionero	71.049	11.841
Maestro cortador boteria	71.049	11.841
Maestro siller	71.049	11.841
Personal subalterno:		
Conserje	53.947	8.991
Chófer	63.155	10.526
Almacenero	53.947	8.991
Listero	53.947	8.991
Pesador	53.947	8.991
Vigilante	53.947	8.991
Ordenanza	53.947	8.991
Botones dieciséis-diecisiete años	31.576	5.263
Botones dieciocho años	53.947	8.991
Enfermero	53.947	8.991
Limpiadora	53.947	8.991
Personal obrero:		
Oficial 1.º	64.473	10.745
Oficial 2.º	59.471	9.912
Oficial 3.º	55.260	9.210
Maquinista 1.º	64.473	10.745
Maquinista 2.º	59.471	9.912
Maquinista 3.º	55.260	9.210
Especialista	52.627	8.771
Peón	52.627	8.771
Aprendiz primer año	22.497	3.749
Aprendiz segundo año	21.576	3.263
Aprendiz tercer año	17.497	2.249

19163 RESOLUCION de 15 de julio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Nogalda, Sociedad Anónima», para el año 1988.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Nogalda, Sociedad Anónima», para 1988, que fue suscrito con fecha 20 de mayo de 1988, de una parte, por la dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 15 de julio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

EXTRACTO DEL ACTA DE APROBACION DEL CONVENIO DE NOGALDA, SOCIEDAD ANONIMA

En Valdemoro a 20 de mayo de 1988.

Reunidos en la sede social de «Nogalda, Sociedad Anónima», carretera de Andalucía, kilómetro 25,600, Valdemoro (Madrid), los miembros de la Comisión Negociadora, integrada por don Juan Armenteros Martínez, adjunto a la Dirección General para Relaciones Sociales, y los miembros del Comité de Empresa, don Rafael Oreja Hernández, don Luis Gallardo Azabarte, don Vicente García Hernández, don Jeremías Tejedor Tejedor, don Antonio Valenciano Torres, don Francisco Vivas Gómez, don Amando Cortés Marzal y doña María del Carmen López Quintana, con la asistencia del Director general, don Carlos González Baylín López y don Angel Dorrego Rodríguez, en calidad de Secretario de la Comisión Negociadora, a los efectos de aprobar el Convenio Colectivo de la Empresa «Nogalda, Sociedad Anónima», y, en especial, las modificaciones y ampliaciones del mismo.

Preside la reunión, el Director general de la Empresa don Carlos González Baylín López, actuando como Secretario, don Angel Dorrego Rodríguez.

Siendo las doce horas, por el señor Presidente se abre la sesión tomando la palabra seguidamente para agradecer la dedicación y esfuerzo a todos los presentes en la negociación del nuevo Convenio Colectivo de Empresa.

Habiéndose leído por todos los asistentes el texto íntegro del Convenio, como asimismo habiéndose dado lectura completa de los acuerdos modificativos del Convenio homologado por la Dirección General de Trabajo, éstos, han sido aprobados por unanimidad. La componente de la parte social, doña Eva Campo Díaz García, en representación de CCOO no pudo suscribir el contenido de los acuerdos, por haber causado baja voluntaria en la Empresa y, por consiguiente, como miembro del Comité.

ACUERDOS

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo de «Nogalda, Sociedad Anónima», y, en especial, las modificaciones y ampliaciones del mismo, que entrarán en vigor el 1 de enero de 1988 y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 1988.

ARTICULOS MODIFICADOS

De ámbito de aplicación

1.2 Vigencia y duración: La totalidad de las cláusulas de este Convenio, entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de 1988, cualquiera que sea la fecha de homologación, en su caso, por la autoridad laboral competente.

La duración del presente Convenio será hasta el día 31 de diciembre de 1988.

De ordenación de salarios

7.1 Retribuciones salariales: Las retribuciones salariales para el personal afectado por el presente Convenio, y durante el periodo de vigencia del mismo, serán el resultado de aplicar a las tablas de 1987 el 5,30 por 100 de incremento sobre dichas tablas y su distribución igual que en el año anterior (se anexan tablas 1988).

De atenciones sociales

8.2.1 Enfermedad común o accidente no laboral: La Empresa abonará, con independencia de las prestaciones que con cargo a la