

Logroño.—Cesión al Ayuntamiento de Ortigosa de Cameros de la carretera local LO-822, denominada Camino de Ortigosa a Canto Hincado.

Madrid.—Cesión al Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo del enlace en el punto kilométrico 10,500 de la variante de Fuencarral, C-607.

Madrid.—Cesión al Ayuntamiento de El Boalo del tramo de la carretera local M-611, que constituye la travesía de la localidad de Cerceda, comprendida entre la M-609 y la C-607.

Madrid.—Cesión al excelentísimo Ayuntamiento de Madrid del puente llamado de la Reina Victoria, sobre el río Manzanares, que constituye el enlace entre la carretera M-500 y la avenida de Valladolid.

Oviedo.—Cesión al Ayuntamiento de Siero de los tramos de la antigua carretera N-634, que constituyen la travesía de la población de El Berrón.

Oviedo.—Cesión a la excelentísima Diputación Provincial de Oviedo del camino municipal de Bustiello a Tablado de Riviella, hoy a cargo del Ayuntamiento de Tineo.

Oviedo.—Cesión de varias calles al Ayuntamiento de Oviedo y pase de otras de la misma ciudad a propiedad del Estado.

Salamanca.—Cesión al Ayuntamiento de La Fuente de San Esteban del tramo de la antigua carretera N-620, comprendido entre los puntos kilométricos 288,4 al 287,4 (actual SA-220, travesía de Boadilla).

Salamanca.—Cesión al Ayuntamiento de Aldeadávila de la Ribera del tramo final de la carretera local SA-314, comprendido entre los puntos kilométricos 30,488 al 31,600.

Santa Cruz de Tenerife.—Cesión al Ayuntamiento de la villa de Candelaria del tramo final de la carretera local TF-611, de la C-822 a Candelaria, comprendido entre los puntos kilométricos 0,950 y 1,200, denominado avenida de los Condes de Santa María de Abona.

Sevilla.—Cesión al Ayuntamiento de Dos Hermanas de la travesía de la C. L. SE-420, puntos kilométricos 6,150 al 7,650.

Toledo.—Cesión al Ayuntamiento de Ocaña del tramo de la carretera N-301, comprendido entre el cuartel de la Guardia Civil y la confluencia con la carretera Madrid-Albacete, Murcia y Cartagena (actual N-301).

Valencia.—Cesión al Ayuntamiento de Alberique del tramo de la carretera local V-112 (antigua travesía de la población por la N-340), comprendido entre los puntos kilométricos 0,100 y 1,695, actuales calles de Antonio Lloret y de Ramón y Cajal.

Madrid, 24 de marzo de 1980.—El Director general, Juan B. Diamante Cabrera.

MINISTERIO DE TRABAJO

10591 RESOLUCION de 11 de febrero de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 492 la bota de seguridad, marca «Urvina», modelo 505, clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Urvina, S. L.», de Zaragoza.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad, marca «Urvina», modelo 505, clase I, 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 «Urvina», modelo 505, clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Urvina, S. L.», con domicilio en Zaragoza, Monasterio Santa Clara, 13 (local), como elemento de protección personal de los pies.

Segundo.—Cada bota de dichos marca, modelo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable 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 492 de 11 de diciembre de 1980. Bota de seguridad, clase I».

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, de calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 11 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

10592 RESOLUCION de 11 de febrero de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 493 la bota de seguridad, marca «Urvina», modelo 705, clase I, presentada por la Empresa «Urvina, S. L.», de Zaragoza.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad, marca «Urvina»,

modelo 705, clase I, 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 «Urvina», modelo 705, presentada por la Empresa «Urvina, S. L.», con domicilio en Zaragoza, Monasterio de Santa Clara, 13 (local), como elemento de protección de los pies, de clase I.

Segundo.—Cada bota de dichos marca, modelo y clase 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 492 de 11 de febrero de 1980. Bota de seguridad, clase I».

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, de calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 11 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

10593 RESOLUCION de 23 de abril de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen los errores del Convenio Colectivo de la Empresa «S. A. Cros» y sus trabajadores.

Advertidos errores en el texto del mencionado Convenio, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 68, de fecha 19 de marzo de 1979, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 6199, donde dice: «CAPITULO XI», debe decir: «CAPITULO IX».

En la página 6199, artículo 64, párrafo octavo, donde dice: «ambas partes se ajustarán», debe decir: «Ambas partes ajustarán».

En la página 6200, artículo 66, apartado a), línea 14, donde dice: «correspondiente», debe decir: «corresponderá».

En la página 6200, adicional quinta, párrafo segundo, línea sexta, donde dice: «gastos», debe decir: «casos».

En la página 6203, artículo 47, anexo VI-D. Turnos discontinuos, quinta semana. La X está colocada en «Comodin Sábado» y debería estar colocada en «Operario A Sábado».

En la página 6200, artículo 65, apartado A), parágrafo d), línea cuarta, donde dice: «En movimiento», debe decir: «El movimiento».

En la página 6202, artículo 47, anexo VI-B. Cuadro de turnos, tercera semana. En turno tercero, columna miércoles, dice: «D»; debe decir: «B».

Madrid, 23 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

«S. A. Cros».

10594 RESOLUCION de 5 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo Interprovincial para las Industrias de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares de Madrid, Toledo, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Segovia y Avila.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo Interprovincial para las Industrias de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares de Madrid, Toledo, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Segovia y Avila, suscrito por la Asociación Empresarial de Fabricantes de Marroquinería, Artículos de Viaje e Industrias Conexas de la Zona Centro, UGT y CC. OO. el día 25 de abril de 1980.

Resultando que con fecha 29 de abril de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del mencionado Convenio.

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación.

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973 de Convenios Colectivos y disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

Considerando que a los efectos del artículo sexto de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente.

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio que se examina contravención a disposición alguna del derecho necesario.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo Interprovincial para las Industrias de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares de Madrid, Toledo, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Segovia y Avila, cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo.—Notificar esta resolución a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

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

Madrid, 5 de mayo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Sres. Presidente y representantes de las Empresas y de los Trabajadores de la Comisión Deliberadora 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 PRIMERA.—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 y 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 de 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 12 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 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.

SECCION SEGUNDA.—AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Art. 4.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio es de aplicación obligatoria en la provincia de Madrid. A lo largo de su período de vigencia se extenderá su ámbito de aplicación a las provincias de Toledo, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Avila y Segovia, de acuerdo con las normas siguientes:

1. Serán de aplicación prioritaria, en todo caso, los Convenios de Empresa por todo el período de su vigencia.

2. Será de aplicación inmediata a todas las Empresas de dichas provincias, excepto a las mencionadas en el punto anterior, el contenido global del Convenio, con excepción de las tablas salariales.

3. Las tablas salariales serán de aplicación a todas las Empresas de dichas provincias en el momento y con la gradación que determine, antes del 31 de diciembre de 1980, la Comisión Paritaria del Convenio, teniendo en cuenta la situación real de las Empresas y el desequilibrio que la aplicación del Convenio pudiera suponer.

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

Art. 6.º *Obligación total*.—Las Empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo en lo señalado en el artículo siguiente de este Convenio, sobre el ámbito personal, y en el artículo cuarto en cuanto al ámbito territorial.

Art. 7.º *Ambito personal*.—Comprende el Convenio a la totalidad de los trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito funcional, así como al personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas de aquéllas, con las excepciones señaladas en los artículos primero y segundo del Estatuto de los Trabajadores.

SECCION TERCERA.—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 1 de marzo de 1980, y su duración será hasta el 28 de febrero de 1982, con excepción de las tablas salariales, jornada laboral y derechos sindicales, que serán objeto de negociación para su revisión a partir del 1 de marzo de 1981.

Art. 9.º *Revisión salarial*.—A los seis meses de entrada en vigor del Convenio se revisará la tabla salarial en el porcentaje que exceda en este período el índice de precios al consumo, una vez deducida la repercusión en el mismo de los precios de la gasolina de consumo directo sobre el 6 por 100. Dicha revisión, en caso de que se produjera, lo sería con efectos de 1 de marzo.

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 copia a la autoridad laboral competente.

SECCION CUARTA.—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 QUINTA.—COMISION PARITARIA

Art. 15. Se crea una Comisión Paritaria de interpretación del Convenio, constituida por cuatro representantes de cada una de las partes negociadoras, elegidos de entre sus miembros, y que asimismo intentarán la conciliación de las partes, si a ella se someten, ante el problema planteado.

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 PRIMERA.—JORNADA

Art. 17. La duración máxima de la jornada de trabajo será de cuarenta y tres horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida y cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada, equivalentes en cómputo anual referido a este Convenio a mil novecientas setenta y cuatro y mil novecientas veintiocho horas de trabajo efectivo, respectivamente.

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 de este Convenio.

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 SEGUNDA.—ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 18. Sobre este particular se estará a lo dispuesto en los artículos 7.º al 22 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 del personal, y tendrá que ser dado a conocer al personal según los usos y costumbres de cada Empresa. En aquellas que no existiera incentivo deberá implantarse de acuerdo con su personal.

Art. 20. El prohibir de forma expresa a sus productores 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. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de los trabajadores, que se expresará a través del Comité de Empresa, y en caso de que éste no 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 otro con 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 TERCERA.—RENDIMIENTO E INCENTIVO

Art. 22. *Rendimiento pactado.*—1. El rendimiento normal, que corresponde con la denominada actividad normal, es el rendimiento mínimo exigible, y la Empresa podrá determinarlo y 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 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. La remuneración de 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, etcétera) o individuales, según determine la Empresa.

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 un 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 otras 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. 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 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 período 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 1957 («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-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 segunda administrativo.

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

Período de prueba, ceses o plazos de preaviso

SECCION PRIMERA.—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 SEGUNDA.—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 período 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

Artículo 26. Todo el personal, cualquiera que sea su categoría, que preste sus servicios en Empresas comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio, disfrutará en concepto de vacaciones de veintiocho días naturales, siempre y cuando lleve un año consecutivo al servicios de la 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 período de vacaciones, aun no llevando un año en la misma, percibirá los haberes correspondientes al período 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, incrementado en la cantidad obtenida de promediar los incentivos de producción devengados durante las trece últimas semanas.

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 PRIMERA.—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 a la normativa legal, de la totalidad de los conceptos salariales que se satisfagan en las Empresas.

Art. 28. *Régimen salarial.*—Independientemente de otros conceptos, su cuantía por categorías profesionales y, con el carácter de mínimo, se especifica en la tabla de remuneraciones del presente Convenio y se percibirá durante todos los días del año.

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, en la cuantía pactada o a pactar en el seno de la Empresa.

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

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

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.

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

El incentivo será compensado y absorbido por día trabajado por cualquier otro tipo de primas de producción o incentivos existentes en cada Empresa.

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 SEGUNDA.—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 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.

SECCION TERCERA.—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 CUARTA.—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 QUINTA.—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: 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 salario base Convenio.

Sesenta y tres años: Cuatro meses salario Convenio.

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

Sesenta y cinco años: Tres meses salario Convenio.

CAPITULO VII

Disposiciones varias

Art. 35. *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. 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. *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. 39. *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 98 por 100, se abonará un complemento de hasta el 100 por 100 del salario real.

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

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

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

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

El presente artículo tiene carácter experimental, perdiendo su vigencia definitivamente al término de este Convenio.

Art. 40. *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 periodo 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 verse el examen.

6. Superada la prueba de aptitud, el Aprendiz que no hubiera cumplido dieciocho años percibirá el salario que viene percibiendo, incrementado en el 75 por 100 de la diferencia entre dicho salario y el del 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 de aprendizaje será de tres años.

Art. 41. *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 seis y diez 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 representados; 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. 42. *Seguridad e higiene.*—Se efectuará una revisión médica anual del personal de las Empresas, que podría ser realizado por los Servicios Médicos de Seguridad e Higiene del Ministerio de Trabajo o por los Servicios de las Mutuas Patronales.

Art. 43. 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. 44. *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. 45. *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. 46. *Expedientes de crisis.*—1. En caso de expedientes 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 podrá, en tanto dure esta situación, efectuar horas extraordinarias habituales.

Art. 47. *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. 48. *Empresas en situación de regulación de empleo formalmente declarada.*—Ambas partes acuerdan la necesidad de colaborar en todos aquellos campos que ayuden a las Empresas en situación de regulación de empleo formalmente declarada para que superen dicha situación.

Convenio Colectivo de Trabajo del grupo de cueros repujados, marroquinería y estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionería, talabartería y artículos de deportes, artículos 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 1980

Categorías	Salario base		Incentivo	
	Mensual	Diario	Mensual	Día trabajado
<i>Técnicos titulados</i>				
Ingenieros y Licenciados	49.158		8.193	
Técnico de grado medio	45.277		7.546	
<i>Empleados administrativos</i>				
Jefe de sección	42.690		7.115	
Jefe de negociado	36.221		6.036	
Oficial primero	33.634		5.605	
Oficial segundo	29.495		4.916	
Auxiliar con dos años de antigüedad	27.166		4.528	
Auxiliar menos de dos años	26.519		4.420	
Aspirante de quince años	11.060		1.843	
Aspirante de dieciséis años	15.523		2.587	
Aspirantes de diecisiete años	18.758		3.072	
Telefonista	26.519		4.420	
<i>Empleados mercantiles</i>				
Jefe de compras	36.221		6.036	
Jefe de ventas:				
a) Empresas de más de 50 productores	36.221		6.036	
b) Empresas de menos de 50 productores	29.495		4.916	
Viajantes	33.634		5.605	
Dependiente de almacén	27.490		4.579	
<i>Personal técnico no titulado</i>				
Encargado general de fabricación	42.690		7.115	
Encargado de sección	36.221		6.036	
Jefe de sección de organización de primera	42.690		7.115	
Jefe de sección de organización de segunda	36.221		6.036	
Técnico de organización de primera	33.634		5.605	
Técnico de organización de segunda	29.495		4.916	

Categorías	Incentivo		Salario base	
	Mensual	Diario	Mensual	Día trabajado
Auxiliar de organización	27.166		4.528	
Dibujante Proyectista	34.928		5.821	
Dibujante Modelista	34.928		5.821	
Modelista Patronista	34.928		5.821	
Maestro Cortador Guarnicionero	34.928	1.164	5.821	233
Maestro Cortador Botero	34.928	1.164	5.821	233
Maestro Sillero	34.928	1.164	5.821	233
<i>Personal subalterno</i>				
Conserje	26.519		4.420	
Chófer	31.047		5.174	
Almacenero	26.519		4.420	
Listero	26.519		4.420	
Pesador	26.519		4.420	
Vigilante o Sereno	26.519		4.420	
Ordenanza o Portero	26.519		4.420	
Botones o Recaderos de quince años	11.060		1.843	
Botones o Recaderos de dieciséis y diecisiete años	15.523		2.587	
Botones o Recaderos de dieciocho años	26.519		4.420	
Enfermero	26.519		4.420	
Limpiadora	26.519	884	4.420	177
<i>Personal obrero</i>				
Oficial de primera	31.694	1.056	5.282	211
Oficial de segunda	29.236	975	4.873	195
Oficial de tercera	27.166	906	4.528	181
Maquinista de primera	31.694	1.056	5.282	211
Maquinista de segunda	29.236	975	4.873	195
Maquinista de tercera	27.166	906	4.528	181
Especialista	25.872	862	4.312	172
Peón	25.872	862	4.312	172
Aprendiz de primer año	11.060	369	1.843	74
Aprendiz de segundo año	15.523	517	2.587	103
Aprendiz de tercer año	18.434	614	3.072	123

10595

RESOLUCION de 5 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Autotransporte Turístico Español, S. A.»; y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Autotransporte Turístico Español, S. A.» (ATESA), y sus trabajadores; y

Resultando que con fecha 22 de abril de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «Autotransporte Turístico Español, S. A.», que fue suscrito el día 18 del mismo mes y año por la representación de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo catorce de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Autotransporte Turístico Español, S. A.» (ATESA), suscrito el día 18 de abril de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los Trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo catorce de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta

Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 5 de mayo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «AUTOTRANSPORTE TURÍSTICO ESPAÑOL, S. A.» (ATESA)

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación obligada en todos los Centros de trabajo actuales y futuros que se hallen en territorio español.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Este Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa y al que en el futuro ingrese durante su vigencia, a excepción de aquellos contemplados en el apartado a) del número uno del artículo segundo de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

Vigencia y duración

Art. 3.º *Ambito temporal.*—La duración del presente Convenio será de un año, comenzando el 1 de enero de 1980 y terminando el 31 de diciembre del mismo año. Los representantes de la Empresa y de los trabajadores deberán reunirse en el mes de noviembre de 1980 para establecer las fechas y proceso de discusión del Convenio para 1981, previa denuncia ante el Organismo competente.

Art. 4.º *Entrada en vigor.*—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de la fecha de su homologación, retro trayéndose en sus efectos económicos al 1 de enero de 1980.

Art. 5.º *Revisión salarial.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

CAPITULO III

Compensación, absorción

Art. 6.º *Absorción y compensación.*—La Empresa podrá absorber las mejoras económicas de carácter voluntario que ten-