

Art. 8.- Cláusula de garantía. Sea cual fuere el resultado económico de aplicar las presentes normas, para el personal del Grupo D, se le garantiza a título personal y en condiciones homogéneas, un nivel económico en el capítulo de incentivos equivalente al 90% de lo percibido durante 1.983, -- hasta que por posteriores modificaciones del cuadro de valores horarios se superen dichas percepciones del año 83.

Art. 9.- Cláusula general. Tanto en el Grupo B como en el C y el D, en ningún caso podrá computarse tiempo real superior al establecido legalmente, más los periodos de recuperación y las horas extraordinarias que puedan realizarse, también -- dentro de los límites legales.

Art. 10.- Cambios temporales de grupo. El personal que preste servicios temporalmente en puestos de trabajo pertenecientes a otros grupo, percibirá sus incentivos de acuerdo con las normas propias del Grupo en que efectivamente preste sus servicios y por todo el tiempo que dure esta situación.

Disposición Transitoria

El Personal sometido a cualquier tipo de prima (gama, sondeos, taller, almacén) en 1.984 y mientras no se modifiquen las curvas o fórmulas actuales, devengarán el Plus de Incremento de Incentivo a su valor actual.

GRUPO D - VALORES HORARIOS

Valores calculados con 247 días x 7,35 h/día

NIVEL	Nº PUNIOS	CENTROS REGIONALES								
		SEDE Y VALLECAS	1	3	5	6	7	8	9	10
II-A	15,00	434,90	276,88	268,33	293,21	336,00	293,87	280,33	478,73	337,63
II-B	9,69	280,94	178,86	173,34	189,41	217,05	189,84	181,10	309,26	218,11
III-A	10,13	293,70	186,98	181,21	198,01	226,91	198,47	189,32	323,30	228,01
III-B	6,73	195,12	124,23	120,39	131,56	150,75	131,85	125,77	214,79	151,48
IV	6,36	184,40	117,40	113,77	124,32	142,46	124,60	118,86	202,98	143,15
V	5,23	151,64	96,54	93,56	102,25	117,15	102,46	97,75	166,91	117,72
VI	3,69	106,98	68,11	66,01	72,13	82,66	72,29	68,96	117,77	83,06
VII	3,34	96,83	61,65	59,74	65,29	74,81	65,43	62,42	106,59	75,18
VIII	3,07	89,01	56,67	54,93	60,01	61,77	60,15	57,38	97,97	69,10
IX	2,45	71,03	45,22	43,82	47,89	54,89	48,00	45,79	78,20	55,15
X	2,19	63,50	40,42	39,18	42,81	49,05	42,90	40,93	69,89	49,30
XI	2,05	59,44	37,84	36,67	40,07	45,92	40,16	38,31	65,42	46,14
XII	2,00	57,99	36,91	35,78	39,10	44,80	39,18	37,38	63,83	45,01

19452

RESOLUCION de 11 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para las industrias de marroquinería, cueros repujados y similares.

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial para las industrias de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Toledo, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Avila y Segovia, remitido a esta Dirección General y suscrito por la representación de las Empresas y por las Centrales Sindicales UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

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

Madrid, 11 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. Presidente y representantes de las Empresas y de los trabajadores de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Interprovincial para las Industrias de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
DEL GRUPO DE MARROQUINERÍA, CUEROS REPUJADOS
Y SIMILARES**

DE MADRID, TOLEDO, CIUDAD REAL, CUENCA, GUADALAJARA, SEGOVIA Y AVILA

C A P I T U L O I

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 Deportes; Artículos de Viaje y Botería, así como la mejora del nivel de vida de los trabajadores y el incremento de la productividad, complementando y mejorando en los extremos que se recoge las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, Reglamentación Nacional del Trabajo en las Industrias de Cueros Repujados; Marroquinería y Estuchería; Cinturones, Ligas y Tirantes; Correas de Reloj; Guarnicionería; Talabartería y Artículos de Deportes; Artículos de Viaje y Botería, aprobada por Orden 1.º de Diciembre de 1.948; Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, aprobada por Orden de 22 de Abril de 1.977, y cualquier otra disposición análoga vigente en la actualidad aplicable a las industrias de que se deja hecha mención.

ARTÍCULO 2.º.- Carácter.- Las condiciones de trabajo que en él se estipulan tienen el carácter de mínimas y, en su virtud, son aplicables y no surtirán efecto alguno entre las partes los pactos o cláusulas que, individual o colectivamente, impliquen condiciones menos favorables para los trabajadores.

ARTÍCULO 3.º.- Legislación supletoria.- En lo no previsto por el presente Convenio se estará en lo dispuesto en la Legislación general, Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, aprobada por Orden de 22 de Abril de 1.977, y demás disposiciones de aplicación a esta actividad.

Sección segunda.- ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

ARTÍCULO 4.º.- Ámbito territorial.- El ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo comprende las provincias de Madrid, Toledo, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Avila y Segovia,

ARTÍCULO 5.º.- Ámbito funcional.- El articulado de este Convenio Colectivo obliga a todas las empresas dedicadas a las actividades relacionadas en el artículo primero.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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 aquellas, con las excepciones señaladas en los artículos 1.º y 2.º del Estatuto de los trabajadores.

Sección tercera.- VIGENCIA, DURACION, PRORROGA Y REVISION

ARTÍCULO 8.º.- Vigencia y duración.- El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el "B.O.E.", excepto en lo que se refiere a condiciones económicas y jornada laboral que tendrá vigencia desde el día 1 de Marzo de 1.984 y su duración será hasta el día 28 de Febrero de 1.985,

ARTÍCULO 9.º.- Revisión de las Tablas Salariales.- A los seis meses de vigencia del Convenio y a la vista del incremento que experimente el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) en el transcurso de los seis primeros meses del año natural (treinta de Junio de 1.984 respecto al 31 de Diciembre de 1.983), se multiplicará dicho incremento por dos y en lo que exceda el producto resultante del 8'50 % se aplicará sobre/

las Tablas Salariales, con el tope máximo de 0'50 puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Marzo de 1.984 y para llevarlo a cabo, se tomarán como base los salarios de las Tablas Salariales utilizadas para realizar los incrementos para 1.984.

ARTÍCULO 10.º.- 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.- COMPENSACION, ABSORBIBILIDAD Y GARANTIA "AD PERSONAM"

ARTÍCULO 11.º.- Naturaleza de las condiciones pactadas.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

ARTÍCULO 12.º.- COMPENSACION.- 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.

ARTÍCULO 13.º.- 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 este. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

ARTÍCULO 14.º.- Garantía "ad personam".- Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del pacto en su contenido, manteniéndose estrictamente "ad personam"

Sección quinta.- COMISION PARITARIA

ARTÍCULO 15.º.-

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 suscriba el presente Convenio Colectivo (Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores) y cuatro miembros de la Asociación Empresarial. Ambas representaciones podrán designar, además, los asesores que crean convenientes, que actuarán con voz pero sin voto.

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

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

5.- La Comisión Paritaria se reunirá cuando sea convocada en forma por cualquiera de las partes que suscriban el presente Convenio Colectivo, en el plazo máximo de 10 días.

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

ARTÍCULO 16.º.- 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 SEGUNDO

Sección primera.- JORNADA

ARTÍCULO 17.º.- La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo que en cómputo anual supone 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo. Se respetarán las condiciones particulares de los distintos...

rán 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

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

ARTICULO 19º.- La actividad normal podrá ser exigida por la empresa a / la totalidad del personal.

ARTICULO 20º.- Se prohíbe de forma expresa a los trabajadores incluídos en el ámbito de aplicación del presente Convenio la realización de obra o trabajo por cuenta propia o ajena, complementario de los que figuren en su contrato, si tales actividades, por pertenecer a cualquiera de las comprendidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo para / las Industrias de Cueros Repujados, Marroquinería y Estuchería, Cinturones, Ligas y Tirantes, Correos de Reloj, Artículos de Viaje y Botaría, supusieran actos de concurrencia o colaboración con quienes la hagan.

ARTICULO 21º.- 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 este no estuviera constituido, por una comisión integrada por los siguientes miembros:

- a) El o los Delegados del personal,
- b) Dos operarios cualificados, uno con más de diez años de antigüedad en la empresa; el más antiguo si ninguno llega a diez años, y otro que llevara 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, copia del acta de 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

ARTICULO 22º.- 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 19º.
- 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 ésta realiza, 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 correspondiera 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 un sistema de incentivos, las empresas podrán revisar cuando las cantidades de trabajo a actividad óptima superen el 50% 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 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 su puestos, los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al salario base Convenio, más los aumentos que en cada caso les correspondan, por antigüedad.

CAPITULO TERCERO

NUEVAS CLASIFICACIONES

ARTICULO 23º.- Los especialistas pasarán a la categoría de oficiales de 3ª a los seis años de permanencia en aquella categoría.

Los oficiales de 3ª sin plaza, pasarán a oficiales de 3ª 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 1ª, 2ª y 3ª, sin perjuicio de que durante el período de aprendizaje dichos aprendices utilicen las máquinas hasta su total formación, y cuando den 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 Ministerial de 20 de Septiembre de 1957 (B.O.E. 25-9-57), que define las categorías de jefes de organización de 1ª y 2ª, técnico de organización de 1ª y 2ª, 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 1ª = jefe administrativo de 1ª.
 Jefe de sección de organización de 2ª = jefe administrativo de 2ª.
 Técnico de organización de 1ª = oficial administrativo de 1ª.
 Técnico de organización de 2ª = oficial 2ª 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 CUARTO

PERIODO DE PRUEBA, CESSES O PLAZOS DE PREAVISO

Sección primera.- Período de prueba

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

Sección segunda.- Ceses y plazos de Preaviso

ARTICULO 25A.- 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 faltan/ 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 QUINTO
VACACIONES

ARTICULO 26A.- Todo el personal, cualquiera que sea su categoría, que/ preste sus servicios en empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, disfrutará en concepto de vacaciones/ de 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 al tiempo de permanencia en la misma; el trabajador que por decisión de la empresa viera/ prolongado su período de vacaciones, aún no llevando un año en la misma percibirá los haberes correspondientes al período de vacaciones disfrutado totalmente, a cargo de la empresa.

Las vacaciones se iniciarán 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, (equivalente a 3 meses).

CAPITULO SEXTO
CONDICIONES ECONOMICAS

Sección primera.- REGULACIÓN DE EMOLUMENTOS

ARTICULO 27A.- Cotización a la Seguridad Social e Impuestos.- Las partes contratantes se comprometen a la inclusión en nóminas, y en su caso, a la cotización a la Seguridad Social y pago de Impuestos que les correspondan, conforme la normativa legal, de la totalidad de los conceptos salariales que se satisfagan en las empresas.

ARTICULO 28A.- Régimen Salarial.- Independientemente de otros conceptos la cuantía del Salario Base Convenio por categorías profesionales y con el carácter de mínimo se especifica en la Tabla de remuneraciones del presente Convenio Colectivo y se percibirá durante todos los días del año. Cuando el Salario Mínimo Interprofesional supere el Salario Base Convenio, ambos en cómputo anual, el nuevo Salario Mínimo Interprofesional pasará a constituir el nuevo Salario Base Convenio a todos los efectos, así mismo en cómputo anual.

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

ARTICULO 30A.- 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 % del Salario Base Convenio vigente en cada momento por cada día trabajado.

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

En aquellas empresas donde se hallen establecidos sistemas de Incentivos se estará a lo ya pactado.

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

Sección segunda.- ANTIGÜEDAD

ARTICULO 31A.- Aumentos periódicos por tiempo de servicio.- En aplicación al Artículo 18ª de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, aprobado por Orden de 22 de Abril de 1.977, los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio en la empresa, consistirán para todos los grupos de personal, en nueve trienios del 3% 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

ARTICULO 32A.- 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 tengan una antigüedad de tres ó más años en la empresa.

Sección cuarta.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS

ARTICULO 33A.- De conformidad con dispuesto en el Artículo 78 de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, se fija en un 9%, sobre las cantidades que en cada momento constituyan el salario base Convenio, gratificaciones Extraordinarias y antigüedad correspondientes en su caso.

Sección quinta.- PREMIO JUBILACION

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

Sesenta años: 5'5 meses de salario base Convenio.

Sesenta y un años: 5 meses de salario base Convenio

Sesenta y dos años: 4'5 meses de salario base Convenio.

Sesenta y tres años: 4 meses salario base Convenio

Sesenta y cuatro años: 3'5 meses salario base Convenio.

Sesenta y cinco años: tres meses salario base Convenio.

CAPITULO SEPTIMO
DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 35A.- Desgasta de herramientas.- Cuando la empresa no aporte las herramientas, el trabajador, previa justificación, percibirá de la empresa los gastos razonables que haya desembolsado para la adquisición de las mismas.

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

ARTICULO 36A.- 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.

ARTICULO 37A.- Horas extraordinarias.- De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y cumpliendo los requisitos que en el mismo se/

ARTICULO 46.- Trabajo a domicilio.— En cuanto al trabajo a domicilio o subcontratado, deberá ser siempre realizado con sujeción a la normativa legal vigente en cada momento. Periodicamente 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.

ARTICULO 47.- Expediente de crisis.— 1.- En caso de expediente de suspensión o extinción de las relaciones de trabajo fundadas en causas económicas ó en motivos tecnológicos, el empresario abrirá un período de / 30 días naturales de discusión y consultas con el Comité de Empresa ó / 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 % 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 ó Delegados de Personal.

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

ARTICULO 48.- Formación Profesional.— Ambas partes se comprometen a co laborar através de la Comisión Paritaria del Convenio, para organizar / cursos de Formación Profesional, gestionando subvenciones y ayudas de / todo tipo de Organismos Oficiales y Privados.

ARTICULO 49.- Empresas en situación de regulación de empleo formalmente declarada.— Ambas partes acuerdan la necesidad de co laborar en todos aquellos campos que ayuden a las empresas en situación de regulación de empleo formalmente declarada, para que supere dicha si tuación.

ARTICULO 50.- Liquidación de las cantidades adeudadas como consecuencia de la aprobación del nuevo Convenio Colectivo.— Las /

cantidades devengadas y no abonadas por este concepto, se recargarán en un 10 % transcurridos 60 días a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo por las partes negociadoras; a partir de la misma fecha (60 días después de la firma del Convenio Colectivo) las cantidades de-

ARTICULO 51.- Aspectos Sindicales.— Las empresas incluidas dentro del / ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se comprometen a:

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

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

3.- No sujetar el empleo de un trabajador a condición de que no se afilia ó renuncia a su afiliación ó actividad sindical.

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

ARTICULO 52.- Jubilación anticipada.— Los trabajadores con 64 años cumplidos, previo acuerdo escrito con la empresa, podrán acogerse a la Jubilación anticipada regulada en el Real Decreto 2.705/81 de 19 de Octubre, comprometiéndose en este supuesto las empresas incluidas en el ámbito / de aplicación del presente Convenio Colectivo a sustituir simultáneamente al trabajador que se jubile por otro trabajador que sea titular del / derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo ó joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE MARROQUINERIA
ARTICULOS DE VIAJE Y SIMILARES
TABLAS DE SALARIOS DE APLICACION A PARTIR
DEL 1 DE MARZO DE 1.984

CATEGORIAS	SALARIO	SALARIO	INCENTIVOS	
	MENSUAL	DIARIO	MENSUAL	DIARIO
TECNICOS TITULADOS:				
Ingenieros y Titulados	75.030		12.504	
Técnicos grado medio	69.106		11.518	
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS				
Jefe de Sección	65.158		10.861	
Jefe de Negociado	55.285		9.215	
Oficial 1ª	51.336		8.556	
Oficial 2ª	45.019		7.502	
Auxiliares 2 años antig.	41.464		6.910	
Auxiliares de menos de 2 años.	40.477		6.746	
Aspirantes de 16 años	23.692		3.950	
Aspirantes de 17 años	28.629		4.772	
Telefonista	40.477		6.746	
EMPLEADOS MERCANTILES:				
Jefe de Compras	55.285		9.215	
Jefe de Ventas	55.285		9.215	
Jefe de Almacén				
a) empresas de más de 50 trabajadores.	55.285		9.215	
b) empresas de menos de 50 trabajadores.	45.019		7.502	
Viajantes	51.336		8.556	
Dependientes de almacén	41.967		6.993	
PERSONAL TECNICO NO TITULADO:				
Encargado gral. fabricación	65.158		10.861	
Encargado de Sección	55.285		9.215	
Jefe S.Organización 1ª	65.158		10.861	
Jefe S.Organización 2ª	55.285		9.215	
Técnico Organización 1ª	51.336		8.556	

CATEGORIAS	SALARIO	SALARIO	INCENTIVOS	
	MENSUAL	DIARIO	MENSUAL	DIARIO
Técnico Organización 2ª	45.019		7.502	
Auxiliar de Organización	41.464		6.910	
Dibujanta proyectista	53.310		8.885	
Dibujanta modelista y modelista patronista.	53.310		8.885	
Maestro cortador guarnic.	53.310	1.776	8.885	355
Maestro cortador botería	53.310	1.776	8.885	355
Maestro sillero	53.310	1.776	8.885	355
PERSONAL SUBALTERNO				
Conserje	40.477		6.746	
Chofer	47.387		7.898	
Almacenero	40.477		6.746	
Listero	40.477		6.746	
Pesador	40.477		6.746	
Vigilante	40.477		6.746	
Ordenanza	40.477		6.746	
Botones 16-17 años	23.692		3.950	
Botones 18 años	40.477		6.746	
Enfermero	40.477		6.746	
Limpiadora	40.477	1.350	6.746	270
PERSONAL OBRERO				
Oficial 1ª	48.375	1.612	8.063	322
Oficial 2ª	44.623	1.487	7.437	297
Oficial 3ª	41.463	1.384	6.910	277
Maquinista de 1ª	40.375	1.612	8.063	322
Maquinista de 2ª	44.623	1.487	7.437	297
Maquinista de 3ª	41.643	1.384	6.910	277
Especialista	39.487	1.316	6.582	263
Peón	39.487	1.316	6.582	263
Aprendiz 1ª año	16.880	563	2.813	113
Aprendiz 2ª año	23.692	789	3.949	158
Aprendiz 3ª año	28.135	937	4.689	187