

Art. 8. - Cláusula de garantía. - Sea cual fuere el resultado económico de aplicar las presentes normas, para el personal del Grupo B, 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 1983, hasta que por posteriores modificaciones del cuadro de valores horarios se supere 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 períodos 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 excepcionalmente en trabajos pertenecientes a otros grupos, percibirá unos 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, sonda, taller, almacén) en 1984 y mientras no se modifiquen las curvas o fórmulas actuales, devengará 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 PUNTOS	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	290,94	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	60,13	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

**RESOLUCIÓN 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 90, 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 SECTOR DE MARROQUINERÍA, CUEROS REPUJADOS  
Y SIMILARES

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

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Sección primera.- OBJETO, CARACTER Y LEGISLACION SUPLETORIA

ARTICULO 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, Estuquería, Cinturones, Ligas y Tirantes; Correas de Raloj; 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 recoja las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, Reglamentación Nacional del Trabajo en las Industrias de Cueros Repujados, Marroquinería y Estuquería; Cinturones, Ligas y Tirantes; Correas de Raloj; 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 28 de Abril de 1.977, y cualquier otra disposición análoga vigente en la actualidad aplicable a las industrias de que se deja hecha mención.

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

ARTICULO 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.- AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

ARTICULO 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.

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

ARTICULO 6.º.- Ámbito total.- Las empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo señalado en el artículo siguiente de este Convenio Colectivo sobre el ámbito personal.

ARTICULO 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, PROPIEDAD Y REVISIÓN

ARTICULO 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 26 de Febrero de 1.985.

ARTICULO 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 (tránsito de Junio de 1.984 respecto al 31 de Diciembre de 1.983), se multiplicará dicho incremento por dos y se le que se añada el producto resultante del 0'50 % 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.

ARTICULO 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, RESPONSABILIDAD Y GARANTIA "AD PERSONAM"

ARTICULO 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.

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

ARTICULO 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.

ARTICULO 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

ARTICULO 15.º.-

- 1.- Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interacción, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.
- 2.- La Comisión Paritaria estará formada por dos miembros de cada Central Sindical que suscribe el presente Convenio Colectivo (Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores) y cuatro miembros de la Asociación Empresarial. Ambas representaciones podrán designar, además, los asesores que crean convenientes, que actuarán con voz pero sin voto.
- 3.- Se entenderá constituida la Comisión Paritaria cuando, convocados en forma sus miembros, asistan, al menos, un representante de cada Central Sindical y dos representantes de la Asociación Empresarial.
- 4.- La Comisión Paritaria designará de entre sus miembros, para cada reunión un Presidente, y un Secretario que levantará acta de cada sesión.
- 5.- La Comisión Paritaria se reunirá cuando sea convocada en forma por cualquiera de las partes que suscriban el presente Convenio Colectivo, en el plazo máximo de 10 días.
- 6.- Las solicitudes de actuación de la Comisión Paritaria expresarán en detalle y por escrito el motivo de la petición.

ARTICULO 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

ARTICULO 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, de las que se exceptúan las condiciones particulares más específicas y se aplican

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

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

**ARTÍCULO 19º.**— La actividad normal podrá ser exigida por la empresa a la totalidad del personal.

**ARTÍCULO 20º.**— 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 figuran 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, Mazoquinería y Estuchería, Cinturones, Ligas y Tirantes, Correas de Keloj, Artículos de Viaje y Boterifa, supusieran actos de concurrencia o colaboración con quienes la hagan.

**ARTÍCULO 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 lleva diez años, y otro que lleve 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

**ARTÍCULO 22º.**— Rendimiento pactado.—

1.- El rendimiento normal, que se corresponde con la denominada actividad normal, es el rendimiento mínimo exigible, y la empresa podrá exigirle 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, de no ser aceptados por sus trabajadores, se someterá a juicio y consentimiento 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 mercancías y manufacturas (etc.), y en general, todo el personal que percibe mensualmente su remuneración, establecerá en el caso de implantarse un sistema de productividad en la empresa, un sistema de valoración de los trabajos de carpes de trabajo.

7.- Una vez establecido un sistema de incentivos, las empresas podrán evitarlo cuando las cantidades de trabajo a actividad ordinaria supongan el 50% de las señaladas como rendimiento mínimo exigible.

8.- Las empresas podrán limitar, reducir proporcionalmente, disminuir o 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 extensiblemente la calidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicadas al caso, recurriendo a 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.

#### CAPÍTULO TERCERO

##### NUEVAS CLASIFICACIONES

**ARTÍCULO 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 2ª 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 realicen 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 3ª administrativo.
- Auxiliar de organización = auxiliar administrativo.
- Aspirante de organización = aspirante administrativo.

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

#### CAPÍTULO CUARTO

##### PERÍODO DE PRUEBA, CESES O PLAZOS DE PREAVISO

##### Sección primera.— Período de prueba.

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

Sección segunda.- Cotas y plazos de Preaviso

ARTICULO 214.- El Personal que desee cesar en el servicio de la empresa, deberá preavisar a ésta, cuando menos, con una antelación de los siguientes plazos:

Personal obrero y subalterno, quince días.  
Personal administrativo, mercantil y técnico no titulado, un mes.

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

CAPITULO QUINTO  
VACACIONES

ARTICULO 201.- Todo el personal, cualquiera que sea su categoría, que/ preste sus servicios en empresas comprendidas en el ámbito de aplica- ción 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; al trabajador que por decisión de la empresa viera/ prolongado su periodo de vacaciones, aún no llevando un año en la misma percibirá los haberes correspondientes al periodo de vacaciones disfrutado totalmente, a cargo de la empresa.

Las vacaciones se iniciarán el lunes siempre que no sea festivo, y serán retribuidas con el salario correspondiente a actividad -/ normal incrementado en la cantidad obtenida de promedio los incentivos de producción devengados durante las trece últimas semanas, (equivalente a 3 meses).

CAPITULO SEXTO  
CONDICIONES ECONOMICAS

Sección primera.- REGULACIÓN DE EMPELLENOS

ARTICULO 271.- 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 corresponden, conforme la normativa legal, de la totalidad de los conceptos salariales que se satisfagan en las empresas.

ARTICULO 231.- 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 supera al 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 221.- 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 221.- 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 del 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 incentivo 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 311.- Aumentos periódicos por tiempo de servicio.- En aplica- ción al Artículo 16º de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la/ Piel, aprobado por Orden de 22 de Abril de 1.977, los aumentos retribu- dos 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 categ- ría, no computándose el tiempo de servicio en la de aprendiz, as- pirante y botones o recaderos.

Sección tercera.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

ARTICULO 321.- 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 percibi- das por aquellos trabajadores que se encuentran prestando servicio/ militar, siempre y cuando al incorporarse al mismo tengan una anti- güedad de tres ó más años en la empresa.

Sección cuarta.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS

ARTICULO 331.- De conformidad con dispuesto en el Artículo 78 de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, se fija en un 8%, sobre las cantidades que en cada momento constituyan el salario base Convenio, gratificaciones Extraordinarias y antigüedad correspondiente en su caso.

Sección quinta.- PREMIO JUBILACION

ARTICULO 341.- El trabajador que solicite la jubilación antes de cum- plir sesenta y seis años y lleve como mínimo quince años ininterrumpi- dos 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: 3'5 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 351.- Descanso 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 ad- quisición de las mismas.

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

ARTICULO 361.- 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 371.- Horas extraordinarias.- De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y cumpliendo los requisitos que en el mismo se/



**ARTICULO 49.- Trabajo a domicilio.**- En cuanto al trabajo a domicilio el trabajador 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 encomendados a domicilio y de las / condiciones existentes en la materia.

**ARTICULO 50.- Expediente de crisis.**- 1.- En caso de expediente de suspensión o extinción de las relaciones de trabajo fundadas en causas económicas o motivos tecnológicos, al empresario abrirá un período de / 15 días naturales de discusión y consultas con el Comité de Empresa o / Delegados de Personal, a los que facilitará la información y documentación creditiva del expediente.

2.- Si el expediente de suspensión o extinción de relaciones de trabajo afecta a más del 30 % de los trabajadores de la empresa, ésta dará / cuenta de los planes de la misma, excepto los que constituyan su tráfico normal, al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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

**ARTICULO 48.- Formación Profesional.**- Ambas partes se comprometen a co- / laborar 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.

**ARTICULO 49.- Empresas en situación de regulación de empleo formalmen- / te 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 aplicación 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 Con- / venio 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 libremen- / te.
- 2.- Admitir que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan cola- / brar 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 afi- / lie o renuncie a su afiliación o actividad sindical.
- 4.- Colocar en los centros de trabajo que posean una plantilla superior / a los cien trabajadores tablones 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 Cen- / tro.

**ARTICULO 52.- Jubilación anticipada.**- Los trabajadores con 55 años cum- / plidos, previo acuerdo escrito con la empresa, podrán acceder a la jubi- / lación 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 simultanea- / mente al trabajador que se jubile por otro trabajador que sea titular del / derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o por / vorandante de primer empleo, mediante un contrato de igual natura- / la al extinguido.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE MARPOCUIPERIA  
ARTICULOS DE VIAJE Y SIMILARES  
TABLAS DE SALARIOS DE APLICACION A PARTIR  
DEL 1 DE MARZO DE 1984

CATEGORIAS	SALARIO		INCENTIVOS	
	MENSUAL	DIARIO	MENSUAL	DIARIO
<b>TECNICOS TITULADOS</b>				
Ingenieros y Titulados	75.030		12.504	
Técnicos grado medio	69.106		11.518	
<b>EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS</b>				
Jefe de Sección	65.258		10.061	
Jefe de Negociado	63.388		9.215	
Oficial 1ª	61.336		8.556	
Oficial 2ª	48.018		7.897	
Auxiliares 3 años antq.	41.466		6.910	
Auxiliares de menos de 2 años.	40.477		6.746	
Aspirantes de 16 años	33.692		3.950	
Aspirantes de 17 años	28.629		4.772	
Telefonista	40.477		6.746	
<b>EMPLEADOS MERCANTILES</b>				
Jefe de Compras	55.285		9.215	
Jefe de Ventas	55.285		9.215	
Jefe de almacén	-----		-----	
al empresas de más de 50 trabajadores.	55.285		9.215	
al empresas de menos de 50 trabajadores.	45.019		7.502	
Viajantes	61.336		8.556	
Dependientes de almacén	45.967		6.993	
<b>PERSONAL TECNICO NO TITULADO</b>				
Encargado genl. fabrica- / ción	65.138		10.061	
Encargado de sección	55.285		9.215	
Jefe S.Organización 1ª	65.138		10.061	
Jefe S.Organización 2ª	55.285		9.215	
Técnico Organización 1ª	51.336		8.556	

CATEGORIAS	SALARIO		INCENTIVOS	
	MENSUAL	DIARIO	MENSUAL	DIARIO
Técnico Organización 2ª	45.019		7.502	
Auxiliar de Organización	41.464		6.910	
Dibujante proyectista	53.310		8.885	
Dibujante modelista y / modelista patronista.	53.310		8.885	
Maestro cortador guarni- / do.	53.310	1.776	8.885	355
Maestro cortador boteria	53.310	1.776	8.885	355
Maestro sillero	53.310	1.776	8.885	355
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>				
Conserje	40.477		6.746	
Chofer	47.387		7.898	
Almacenero	40.477		6.746	
Listero	40.477		6.746	
Pasador	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	1.300	6.746	270
<b>PERSONAL OPERO</b>				
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	48.375	1.612	8.063	322
Maquinista de 2ª	44.623	1.487	7.437	297
Maquinista de 3ª	41.463	1.384	6.910	277
Especialista	39.487	1.316	6.582	263
Peón	39.487	1.316	6.582	263
Aprendiz 1ª año	16.860	563	2.813	113
Aprendiz 2ª año	23.692	789	3.949	156
Aprendiz 3ª año	28.135	937	4.689	187