

**11662** *RESOLUCION de 10 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito 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, de ámbito 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, en representación de los empresarios, y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores-Federación Textil-Piel y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras-Federación Estatal Textil-Piel, en representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

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

Madrid, 10 de junio de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

Sres. Presidente y representantes de las Empresas y de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito 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 I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Sección primera.- OBJETO, CARACTER Y LEGISLACION SUPLETORIA.**

**ARTICULO 1º.- Objeto.-** El presente Convenio Colectivo tiene como objeto la regulación de las condiciones de trabajo y de productividad en las empresas de Cueros Repujados, Marroquinería, Estuchería, Cinturones, Ligas y Tirantes, Correas de Reloj, Guarnicionería, Talabartería y Artículos de Deporte, Artículos de Viaje y Botería, así como la mejora del nivel de vida de los trabajadores y el incremento de la productividad, 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 Deporte, Artículos de Viaje y Botería, aprobada por Orden de 14 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.

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

**ARTICULO 3º.- 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 4º.- Ambito territorial.-** El ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo comprende las provincias de Madrid, Toledo, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Avila y Segovia.

**ARTICULO 5º.- Ambito funcional.-** El articulado de este Convenio Colectivo obliga a todas las empresas dedicadas a las actividades relacionadas con el Artículo primero.

**ARTICULO 6º.- 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.

**ARTICULO 7º.- Ambito personal.-** Comprende el Convenio a la totalidad de los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional, así como el personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas de aquellas, con las excepciones señaladas en los artículos 1º y 2º del Estatuto de los Trabajadores.

**Sección tercera.- VIGENCIA, DURACION, PROPRIO Y REVISION.**

**ARTICULO 8º.- 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 que tendrán vigencia desde el día 1º de Marzo de 1.985 y su duración será hasta el día 28 de febrero de 1.986.

**ARTICULO 9º.- Revisión de las Tablas Salariales.-** A la vista del incremento que experimente el I.P.C. en el transcurso de los doce meses del año natural de 1.985 y en el caso de que dicho incremento supere el 7.50%, la diferencia existente, con el tope máximo de 0.75 puntos, se aplicará sobre las Tablas Salariales que sirvieron de base para el cálculo de los salarios para 1.985. Tal incremento, se abonará con efecto retroactivo de 1º de marzo de 1.985.

**ARTICULO 10º.- 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"**

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

**ARTICULO 12º.- 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 13º.- Absorbibilidad.-** Hecha 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 14º.- 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 15º.-**

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

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

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

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

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

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

**ARTICULO 16º.- 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 17º.-** 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 más beneficiosas y se acordarán en el seno de cada empresa por el empresario y la representación legal de los trabajadores los horarios dentro de los límites señalados.

**Sección segunda.- ORGANIZACION 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 incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio la realización de obra o trabajo por cuenta propia o ajena, complementario de los que figuren en su contrato, si tales actividades, por pertenecer a cualquiera de las comprendidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias de Cueros Repujados, Marroquinería y Estuchería, Cinturones, Ligas y Tirantes, Correas de Reloj, Artículos de Viaje y Botería, supusieran actos de concurrencia o colaboración con quienes la hagan.

**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 de 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 el otro que llevará menos de diez años de antigüedad, elegido por los trabajadores.

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

3.- En caso de existencia de acuerdos, se hará llegar acta por parte de la empresa, 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 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/deacuerdo 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 esta realice, de no ser aceptados por sus trabajadores, se someterá a juicio y conocimiento de la Comisión Paritaria, que dictará, previos los informes que estime pertinentes, el correspondiente informe.

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

5.- Los incentivos podrán ser: Colectivos (sección, grupo, etc.) e 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 revisarlo 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, restando 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 del 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 superen las pruebas necesarias para el cambio de categoría, sin perjuicio de que el trabajador reclame su clasificación profesional con arreglo a la Ley.

Personal técnico de organización.- Se incluye en este Convenio la Orden Ministerial de 20 de septiembre de 1.957 (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 administrativo de 2ª.

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, CESES O PLAZOS DE PREAVISO

#### Sección primera.- Período de prueba.

ARTICULO 24º.- Se estará a lo dispuesto 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 25º.- El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá avisar a esta, 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 QUINTO

#### VACACIONES

ARTICULO 26º.- 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.- REGULACION DE EMOLUMENTOS.

ARTICULO 27º.- 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.

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

ARTICULO 29º.- 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 30º.- 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 retribuciones por incentivo, deberán satisfacer este incentivo del Convenio íntegramente.

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

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

#### Sección segunda.- ANTIGÜEDAD.

ARTICULO 31º.- Aumentos periódicos por tiempo de servicio.- En aplicación al Artículo 18º de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, aprobado por Orden de 22 de Abril de 1.977, los aumentos retribuidos 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 32º.- 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, devengas en cada categoría profesional.

Deberán ser percibidas, antes de las fechas 15 de Julio y 20 de Diciembre, respectivamente.

Ambas gratificaciones, en su total cuantía serán percibidas por aquellos trabajadores que se encuentren prestando Servicio Militar, siempre y cuando al incorporarse al mismo figuren como trabajadores fijos en la plantilla de la empresa y tengan una antigüedad de 2 ó más años en la misma.

#### Sección cuarta.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS.

ARTICULO 33º.- De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 78º de la Ordenanza Laboral de 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 correspondiente en su caso.

#### Sección quinta.- PREMIO JUBILACION.

ARTICULO 34º.- El trabajador que solicite la jubilación antes de cumplir sesenta y seis años y lleve como mínimo quince años ininterrumpidos.

dos de servicio en la empresa, tendrá derecho por una sola vez a una gratificación no absorbible por otros premios voluntarios, a razón de:

- Seisenta años: 5'5 meses de salario base Convenio.
- Seisenta y un años: 5 meses de salario base Convenio.
- Seisenta y dos años: 4'5 meses de salario base Convenio.
- Seisenta y tres años: 4 meses salario base Convenio.
- Seisenta y cuatro años: 3'5 meses salario base Convenio.
- Seisenta y cinco años: 3 meses de salario base Convenio.

#### CAPITULO SEPTIMO

#### DISPOSICIONES VARIAS

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

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

**ARTICULO 36º.- 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 37º.- Horas Extraordinarias.-** De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y cumpliendo 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, abohándose las mismas con el 75% 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 Delegados de personal.

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

**ARTICULO 39º.- Accidentes de trabajo y enfermedad profesional.-** En los supuestos de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo profesional, se abonará con cargo a la empresa, la diferencia entre la presentación económica correspondiente y el 100% del salario.

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

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

-un 98%, se abonará un complemento de hasta el 100% del salario real.	
-un 97'5% " " " " " 90% " " "	
-un 97% " " " " " 80% " " "	
-un 96'5% " " " " " 70% " " "	

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.

**ARTICULO 41º.- Aprendizaje.-**

1º.- Son aprendices las personas mayores de 16 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.

2º.- Durante el período de aprendizaje, el aprendiz deberá practicar en todas y cada una de las máquinas de las que se componga su sección, para poder alcanzar la categoría de oficial.

3º.- 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 descartará 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.

4º.- 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 halla cumplido los diecisiete años y lleve como mínimo, un año de aprendizaje en la empresa.

5º.- 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.

6º.- Superada la prueba de aptitud el aprendiz que no hubiera cumplido los dieciocho años, percibirá el salario que viene percibiendo, incrementado en el 75% de la diferencia entre dicho salario y el de oficial de tercera. El aprendiz aprobado con dieciocho años, pasará a oficial de tercera y, en caso de no existir vacante de esta categoría percibirá el salario correspondiente al trabajador mayor de dieciocho años, incrementado en el 75% de la diferencia entre dicho salario y el de oficial de tercera.

7º.- 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.

8º.- La duración del aprendizaje será de tres años.

**ARTICULO 42º.- Representación de los trabajadores en la empresa.-**

1º.- 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.

2º.- Las empresas que ocupen entre 11 y 50 trabajadores, tendrán delegados de personal y, las que ocupen más de 50 trabajadores, Comité de empresa.

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

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

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

6º.- 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.

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

8º.- 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. Así como la representación del personal y la Dirección de la empresa podrán formular proposiciones que deberán ser estudiadas conjuntamente.

9º.- 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.

10º.- 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 24 horas de antelación, y en ella se deberá especificar el Orden del Día y la duración máxima prevista.

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

**ARTICULO 43º.- Seguridad e higiene en el trabajo.-**

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

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

3º.- Queda prohibido el uso en las empresas de pegamentos con bencol o benceno por tener la consideración de tóxicos.

**ARTICULO 44º.-** La empresa informará al Comité de empresa o Delegado de personal, sobre la evolución de las plantillas. El Comité de Empresa o Delegado de personal, conocerán los modelos de contrato de trabajo es crito que se utilicen en la empresa y de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

**ARTICULO 45º.- Pluriempleo.-** Ante el grave problema que supone el nivel de desempleo en el Sector, ambas partes acuerdan procurar evitar que los puestos de trabajo de las empresas incluídas 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.

**ARTICULO 46º.- 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.

**ARTICULO 47º.- Expediente de crisis.-**

1º.- En caso de expediente de suspensión o extinción de las relaciones de trabajo fundadas en causas económicas o en motivos tecnológicos el empresario abrirá un período de 30 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.

2º.- Si el expediente de suspensión o extinción de relaciones de trabajo afectasen a más del 30% de los trabajadores de la empresa, esta 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.

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

**ARTICULO 48º.- 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 49º.- 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 situación.

**ARTICULO 50<sup>a</sup>.- 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 devengadas y no pagadas devengarán, además, un interés del 10% anual.

**ARTICULO 51<sup>a</sup>.- Aspectos sindicales.-** Las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se comprometen a:

1<sup>a</sup>.- Respetar el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

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

4<sup>a</sup>.- 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<sup>a</sup>.- 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 o joven de mandante de primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE MARROQUINERÍA  
ARTICULOS DE VIAJE Y SIMILARES  
TABLAS DE SALARIOS CON VIGENCIA DE 1 DE MARZO  
DE 1.985 A 28 DE FEBRERO DE 1.986

CATEGORIAS	SALARIO MENSUAL	INCENTIVO MENSUAL
<b>TECNICOS TITULADOS:</b>		
Ingenieros y Titulados	81.032	13.505
Técnicos grado medio	74.635	12.439
<b>EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS:</b>		
Jefe de Sección	70.371	11.728
Jefe de Negociado	59.708	9.951
Oficial 1º	55.442	9.240
Oficial 2º	48.620	8.103
Auxiliares 2 años antigüedad	44.781	7.463
Auxiliares menos de 2 años antigüedad	43.715	7.286
Aspirantes de 16 años	25.587	4.264
Aspirantes de 17 años	30.920	5.153
Telefonista	43.715	7.286
<b>EMPLEADOS MERCANTILES:</b>		
Jefe de compras	59.708	9.951
Jefe de Ventas	59.708	9.951
Jefe de Almacén:		
a) empresas de más de 50 trabajadores.	59.708	9.951
b) empresas de menos de 50 trabajadores.	48.620	8.103
Viajantes.	55.442	9.240
Dependientes de Almacén.	45.313	7.552
<b>PERSONAL TECNICO NO TITULADO:</b>		
Encargado gral. fabricación.	70.371	11.728
Encargado de sección.	59.708	9.951
Jefe S. Organización 1º	70.371	11.728
Jefe S. Organización 2º	59.708	9.951
Técnico Organización 1º	55.442	9.240
Técnico Organización 2º	48.620	8.103
Auxiliar de Organización	44.781	7.463
Dibujante proyectista	57.575	9.596
Dibujante modelista y modelista patronista.	57.575	9.596
Maestro cortador guarnicionero	57.575	9.596
Maestro cortador botería.	57.575	9.596
Maestro sillero.	57.575	9.596
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>		
Conserje	43.715	7.286
Chofer	51.178	8.530
Almacenero	43.715	7.286
Listero	43.715	7.286
Pesador	43.715	7.286
Vigilante	43.715	7.286
Ordenanza	43.715	7.286
Botones 16-17 años	25.587	4.264
Botones 18 años	43.715	7.286
Enfermero	43.715	7.286
Limpiadora	43.715	7.286

CATEGORIAS	SALARIO MENSUAL	INCENTIVO MENSUAL
<b>PERSONAL OBRERO</b>		
Oficial 1º	52.245	8.707
Oficial 2º	48.193	8.032
Oficial 3º	44.780	7.463
Maquinista de 1º	52.245	8.707
Maquinista de 2º	48.193	8.032
Maquinista de 3º	44.780	7.463
Especialista	42.646	7.108
Peón	42.646	7.108
Aprendiz 1º año	18.230	3.038
Aprendiz 2º año	25.587	4.264
Aprendiz 3º año	30.386	5.064

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**11663** RESOLUCION de 19 de abril de 1985, de la Dirección Provincial de Navarra, por la que se autoriza la instalación eléctrica de alta tensión que se cita y se declara en concreto la utilidad pública de la misma.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Dirección Provincial a instancia de la Empresa «Fuerzas Eléctricas de Navarra, Sociedad Anónima», solicitando autorización para la instalación y declaración en concreto de su utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la línea eléctrica cuyas características principales técnicas son las siguientes:

- Peticionario: «Fuerzas Eléctricas de Navarra, Sociedad Anónima».
- Lugar donde se va a establecer la instalación: Gazólaz (Cendea de Cizur).
- Finalidad de la instalación: Establecer un enlace para intercambio de energía con la Empresa «Electra Valdizarbe, Sociedad Anónima».
- Características principales: Línea de doble circuito, a 13,2 KV, de 132 metros de longitud, para enlace de línea Cizur-Echauri-Belascain, con nuevo centro de seccionamiento y medidas en Gazólaz.

Esta Dirección Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 2617/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939, y Reglamento Técnico de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión, aprobado por Decreto 3151/1968, de noviembre, ha resuelto autorizar el establecimiento de la instalación eléctrica solicitada, declarar la utilidad pública de la misma a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966, y aprobar el proyecto presentado para su ejecución de la mencionada instalación, fechado en Pamplona, en junio de 1984, y suscrito por el Doctor Ingeniero industrial don Francisco Díaz Leante, concediéndosele un plazo de doce meses para la ejecución de las obras.

Pamplona, 19 de abril de 1985.-El Director provincial.-3.433-15 (37328).

**11664** RESOLUCION de 24 de abril de 1985, de la Dirección Provincial de La Rioja, por la que se autoriza la instalación eléctrica que se cita y se declara la utilidad pública de la misma.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente número AT-18.296, incoado en esta Dirección Provincial, a instancia de «Electra de Logroño, Sociedad Anónima», con domicilio en Logroño, carretera de circunvalación, polígono «San Lázaro», solicitando autorización administrativa y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes: