

ANEXO 2

Tabla salarial para empleados

(Salario base por mes para treinta días y seis horas cuarenta minutos de trabajo efectivo por día)

Mina	Salario - Pesetas
Categoría:	
Oficial 1.ª, especial A	
Vigilante 1.ª especial	102.176
Programador de Ordenador.	
Oficial 1.ª especial.	
Analista Informática.	
Analista Jefe.	
Técnico de Organización 1.ª	
Oficial 1.ª	
Delineante 1.ª	
Topógrafo 1.ª	
Vigilante 1.ª	
Analista 1.ª	94.606
Topógrafo 2.ª	
Delineante 2.ª	
Vigilante 2.ª	
Técnico de Organización 2.ª	84.382
Oficial 2.ª	
Chofer de turismo	81.823
Guarda jurado Jefe.	
Analista 2.ª	77.989
Oficial 3.ª	
Listero	75.175
Guarda jurado.	
Auxiliar administrativo.	
Auxiliar laboratorio.	
Auxiliar de Organización.	
Sanitario no titulado.	
Basculero.	
Almacenero.	
Calcedor de planos.	
Telefonista.	
Cocinera.	
Dependiente 2.ª, economato	73.387
Guarda ordinario	69.550
Almería	
Oficial 1.ª, especial A	102.176
Oficial 1.ª	90.823
Oficial 2.ª	86.886
Oficial 3.ª	79.011

Acta complementaria al Convenio Colectivo de «Compañía Andaluza de Minas, Sociedad Anónima»

Reunidas las representaciones de Dirección y personal en Minas del Marquesado a 13 de mayo de 1986, con el único objetivo de aclarar el contenido del capítulo II (jornada de trabajo), se llega al acuerdo siguiente:

En el caso de que la Dirección pretendiera ampliar la jornada ordinaria por encima de lo establecido en el artículo 4.º (jornada habitual) automáticamente sería de aplicación el apartado a) del artículo 5.º, que establece como condicionante al pretendido aumento de jornada el requisito imprescindible de la libre aceptación por parte del trabajador.

En estas condiciones ambas partes acuerdan firmar el texto de Convenio (revisión 23 de abril de 1986).

Igualmente se acuerda autorizar al Director general de la Compañía para que realice los trámites oficiales de presentación y registro del texto del Convenio una vez firmado.

24561 RESOLUCION de 12 de agosto de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares, que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 1986, de una parte, por Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, en representación de los trabajadores, y de otra, por

la Asociación Empresarial de Fabricantes de Marroquinería, Artículos de Viaje e Industrias Conexas de la Zona Centro, en representación de las asociaciones empresariales, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 12 de agosto de 1986.—El Director general, por delegación (artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco J. González de Lena.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA

Objeto, carácter y legislación supletoria

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio Colectivo tiene por 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 1 de diciembre de 1948; Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, aprobada por Orden de 22 de abril de 1977, y cualquier otra disposición análoga vigente en la actualidad aplicable a las industrias de que se deja hecha mención.

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

Art. 3.º *Legislación supletoria*.—En lo no previsto por el presente Convenio se estará en lo dispuesto en la legislación general, Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, aprobada por Orden de 22 de abril de 1977, y demás disposiciones de aplicación de esta actividad.

SECCIÓN SEGUNDA

Ámbito territorial, funcional y personal

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

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

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

Art. 7.º *Ámbito personal*.—Comprende el Convenio a la totalidad de los trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito funcional, así como el personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas de aquéllas, con las excepciones señaladas en los artículos 1.º y 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN TERCERA

Vigencia, duración, prórroga y revisión

Art. 8.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto en lo que se refiere a las condiciones económicas que tendrán vigencia desde el día 1 de marzo de 1986, y su duración será de dos años hasta el día 29 de febrero de 1988.

Art. 9.º *Tablas salariales y revisión salarial.*

1. Las tablas salariales que figuran adjuntas al presente Convenio han sido calculadas con un incremento del 8 por 100 sobre los salarios vigentes en 28 de febrero de 1986.

2. A la vista del incremento que experimente el IPC en el transcurso de los doce meses del año natural de 1986 y en el caso de que dicho incremento supere el 8 por 100, la diferencia existente, con el tope máximo de 0,50 por 100, se aplicará sobre las tablas salariales que sirvieron de base para el cálculo de los salarios de 1986, abonándose tal incremento del IPC en el período anteriormente indicado, el 8,50 por 100; la diferencia resultante, con el tope máximo de 0,50 por 100, se calculará sobre las tablas que sirvieron de base para determinar los salarios de 1986 y se considerarán como bases salariales para las nuevas tablas que se negocien con efectos de 1 de marzo de 1987 para el segundo año de vigencia del Convenio.

Art. 10. *Denuncia.*—Serán competentes para denunciar el Convenio cualquiera de las partes que lo suscriben.

La denuncia deberá presentarse con una antelación mínima de tres meses a la terminación del Convenio por escrito a la otra parte, remitiendo la copia a la autoridad laboral competente.

SECCIÓN CUARTA

Compensación, absorbibilidad y garantía «ad personam»

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

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

Art. 13. *Absorbibilidad.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel de éste. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

Art. 14. *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del pacto en su contenido, manteniéndose estrictamente «ad personam».

SECCIÓN QUINTA

Comisión Paritaria

Art. 15. 1. Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

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

3. Se entenderá constituida la Comisión Paritaria cuando, convocados en forma sus miembros, asistan, al menos, un representante de cada central sindical y dos representantes de la asociación empresarial.

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

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

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

Art. 16. *Competencia de jurisdicciones.*—Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

CAPITULO II

SECCIÓN PRIMERA

Jornada

Art. 17. La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, que supondrá en cómputo anual para el primer año del Convenio 1.821 horas de trabajo efectivo y 1.816 horas de trabajo efectivo para el segundo año de vigencia. Se respetarán las condiciones particulares más beneficiosas y se acordarán en el seno de cada Empresa, por el empresario y la representación legal de los trabajadores, los horarios dentro de los límites señalados.

SECCIÓN SEGUNDA

Organización del trabajo

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

Art. 19. La actividad normal podrá ser exigida por la Empresa a la totalidad del personal.

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

Art. 21. *Obligaciones de la Empresa.*—Son obligaciones de la Empresa:

1. Limitar hasta un máximo de diez semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

2. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de los trabajadores, que se expresará a través del Comité de Empresa, y en caso de que éste no estuviera constituido, por una Comisión integrada por los siguientes miembros:

a) El o los Delegados de personal.

b) Dos operarios cualificados, uno con más de diez años de antigüedad en la Empresa; el más antiguo si ninguno llevara diez años, y el 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 a la Delegación Provincial de Trabajo, a efectos de homologación.

4. En los casos de desacuerdo y en el plazo de veinte días laborables, elevar los estudios técnicos y de tarifa a la Comisión paritaria del Convenio para el informe preceptivo, previa su presentación en la Delegación Provincial de Trabajo.

5. En los casos de disconformidad previstos en el apartado segundo de este artículo se liquidarán las diferencias resultantes de acuerdo con la resolución pertinente desde la fecha de implantación del sistema.

SECCIÓN TERCERA

Rendimiento e incentivo

Art. 22. *Rendimiento pactado.*

1. El rendimiento normal, que se corresponde con la denominada actividad normal, es el rendimiento mínimo exigible, y la Empresa podrá exigirlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho, de acuerdo con lo establecido en el artículo 19.

2. Para establecer incentivo debe partirse del rendimiento mínimo exigible.

3. El rendimiento normal e incentivo establecidos por la Empresa, de acuerdo con los estudios y organización del trabajo que ésta realiza, de no ser aceptados por sus trabajadores, se someterá a juicio y conocimiento de la Comisión paritaria, que dictará, previos los informes que estime pertinentes, el correspondiente informe.

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

5. Los incentivos podrán ser: Colectivos (sección, grupo, etcétera) o individuales, según determine la Empresa 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, etcétera, 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 por 100 de las señaladas como rendimiento mínimo exigible.

8. Las Empresas podrán limitar, reducir proporcionalmente, incluso suprimir los incentivos en forma individual a todos aquellos trabajadores que por falta de aptitud, atención, interés, o por cualquier otras causas de índole subjetiva, no obtuvieran el debido rendimiento o perjudicaren ostensiblemente la calidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicadas al caso, recabando informe no vinculante al respecto de los Comités de Empresa o Delegados de personal, previamente a la toma de tal decisión.

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

CAPITULO III

Nuevas clasificaciones

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

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

Todo ello sin perjuicio de que el trabajador reclame su clasificación profesional con arreglo a la ley.

Los Maquinistas serán incluidos en la categoría de Oficiales de primera, segunda y tercera, sin perjuicio de que durante el periodo de aprendizaje dichos Aprendices utilicen las máquinas hasta su total formación y superen las pruebas necesarias para el cambio de categoría, sin perjuicio de que el trabajador reclame su clasificación profesional con arreglo a la ley.

Personal técnico de organización.-Se incluye en este Convenio la Orden de 20 de septiembre de 1957 («Boletín Oficial del Estado» del 25) que define las categorías de Jefes de organización de primera y segunda, Técnicos de organización de primera y segunda, Auxiliares y Aspirantes de organización, las cuales podrán ser incorporadas a las Empresas que tengan oficinas técnicas de organización de trabajo.

A efectos de salario se procede a la siguiente asimilación con las categorías administrativas del presente Convenio de la siguiente forma:

Jefe de Sección de Organización de primera = Jefe administrativo de primera.

Jefe de Sección de Organización de segunda = Jefe administrativo de segunda.

Técnico de Organización de primera = Oficial administrativo de primera.

Técnico de Organización de segunda = Oficial administrativo de segunda.

Auxiliar de Organización = Auxiliar administrativo.

Aspirante de Organización = Aspirante administrativo.

La categoría de Auxiliar administrativo quedará denominada en adelante como Auxiliar administrativo Perforista.

CAPITULO IV

Periodo de prueba, ceses o plazos de preaviso

SECCIÓN PRIMERA

Periodo de prueba

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

SECCIÓN SEGUNDA

Ceses y plazos de preaviso

Art. 25. El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá avisar a ésta, cuando menos, con una antelación de los siguientes plazos:

Personal obrero y subalterno: Quince días.

Personal administrativo, mercantil y técnico no titulado: Un mes.

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

CAPITULO V

Vacaciones

Art. 26. Todo el personal, cualquiera que sea su categoría, que preste sus servicios en Empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio 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 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 promediar los incentivos de producción devengados durante las trece últimas semanas (equivalente a tres meses).

CAPITULO VI

Condiciones económicas

SECCIÓN PRIMERA

Regulación de emolumentos

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

Art. 28. Régimen salarial.-Independientemente de otros conceptos, 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.

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

Art. 30. Incentivo del Convenio.-Se entiende por incentivo del Convenio la cantidad en metálico que perciba el trabajador en el caso de que sobrepase la producción correspondiente a la actividad normal.

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

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

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

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

SECCIÓN SEGUNDA

Antigüedad

Art. 31. Aumentos periódicos por tiempo de servicio.-En aplicación al artículo 18 de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, aprobado por Orden de 22 de abril de 1977, los aumentos retribuidos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa consistirán, para todos los grupos de personal, en nueve trienios de 3 por 100 cada uno, sobre salario base Convenio, vigente en cada momento.

Se calculará con independencia de los cambios de categoría, no computándose el tiempo de servicio en la de Aprendiz, Aspirante y Botones o Recaderos.

SECCIÓN TERCERA

Gratificaciones extraordinarias

Art. 32. Consistirán en el importe de:

Treinta días la de julio.
Treinta días la de Navidad.

Para su cálculo se computarán las cantidades resultantes de los conceptos: Salario base Convenio vigente en cada momento y antigüedad, en su caso, devengadas en cada categoría profesional. Deberán ser percibidas antes de las fechas 15 de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

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

SECCIÓN CUARTA

Participación en beneficios

Art. 33. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 78 de la Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel, se fija en un 9 por 100 sobre las cantidades que en cada momento constituyan el salario base Convenio, gratificaciones extraordinarias y antigüedad correspondiente, en su caso.

SECCIÓN QUINTA

Premio jubilación

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

Sesenta años: Cinco meses y medio de salario base Convenio.
Sesenta y un años: Cinco meses de salario base Convenio.
Sesenta y dos años: Cuatro meses y medio de salario base Convenio.
Sesenta y tres años: Cuatro meses de salario base Convenio.
Sesenta y cuatro años: Tres meses y medio de salario base Convenio.
Sesenta y cinco años: Tres meses de salario base Convenio.

CAPITULO VII

Disposiciones varias

Art. 35. *Desgaste de herramientas.*—Cuando las Empresas no aportasen las herramientas, el trabajador, previa justificación, percibirá de la Empresa los gastos razonables que haya desembolsado para la adquisición de las mismas.

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

Art. 36. *Prendas de trabajo.*—Sin perjuicio de las prendas de protección personal, las Empresas deberán facilitar a sus trabajadores, anualmente, una prenda adecuada a su clase de trabajo.

Art. 37. *Horas extraordinarias.*—De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, modificado por el Real Decreto-ley 1/1986, y cumpliéndose los requisitos que en el mismo se determinan, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 horas al año, se optará entre abonar las mismas con el 75 por 100 de incremento sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados, al menos, en el porcentaje antes indicado. Se informará periódicamente y, como mínimo, cada tres meses de las realizadas al Comité de Empresa o Delegados de personal.

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

Art. 39. *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 prestación económica correspondiente y el 100 por 100 del salario.

Art. 40. *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:

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

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

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

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

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

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

Art. 41. *Aprendizaje.*

1. Son Aprendices las personas mayores de dieciséis años de edad que, al propio tiempo que trabajan, adquieren los conocimientos necesarios para el desempeño de un oficio en la industria de la Piel, admitidos mediante el correspondiente contrato especial y registrado.

2. Durante el período de aprendizaje el Aprendiz deberá practicar en todas y cada una de las máquinas de las que se componga su sección para poder alcanzar la categoría de Oficial.

3. Supeditando la cantidad y rendimiento en el trabajo a la calidad de la obra realizada y a la enseñanza efectiva de un oficio, que constituye la razón de ser del aprendizaje, señaladamente se descarta la práctica de incentivos individuales que exijan un rendimiento no apto para las condiciones físicas y experiencia profesional del Aprendiz, de modo correlativo el Aprendiz deberá aportar el esfuerzo e interés necesarios a su formación profesional y acceso a la categoría superior.

4. El aprendizaje finalizará obligatoriamente mediante la superación de una prueba de aptitud que acredite la suficiencia necesaria para el desempeño de la categoría correspondiente. Dicha prueba podrá solicitarse voluntariamente por el Aprendiz que haya cumplido los diecisiete años y lleve, como mínimo, un año de aprendizaje en la Empresa.

5. La prueba de aptitud tendrá un carácter esencialmente práctico y se rendirá ante un tribunal constituido en el seno de la Empresa y formado por dos representantes de la misma, dos representantes de los trabajadores y el Oficial de primera de mayor antigüedad de la especialidad sobre la que verse el examen.

6. Superada la prueba de aptitud, el Aprendiz que no hubiera cumplido los dieciocho, percibirá el salario que viene percibiendo, incrementado en el 75 por 100 de la diferencia entre dicho salario y el de Oficial de tercera. El Aprendiz aprobado con dieciocho años pasará a Oficial de tercera y, en su caso de no existir vacante de esta categoría, percibirá el salario correspondiente al trabajador mayor de dieciocho años, incrementado en el 75 por 100 de la diferencia entre dicho salario y el de Oficial de tercera.

7. En todo caso, el Aprendiz con dieciocho años cumplidos percibirá al menos el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento para el trabajador mayor de dieciocho años.

8. La duración del aprendizaje será de tres años.

Art. 42. *Representación de los trabajadores en la Empresa.*

1. Se regulan determinados aspectos de la representación de los trabajadores en la Empresa por considerar parcial e incompleta la regulación actual, comprometiéndose ambas partes a sustituir en su totalidad lo aquí regulado por las disposiciones legales que se establezcan en el futuro sobre la materia.

2. Las Empresas que ocupen entre 11 y 50 trabajadores tendrán Delegados de personal, y las que ocupen más de 50 trabajadores, Comité de Empresa.

3. Podrá haber un Delegado de personal en las Empresas que ocupen entre seis y 10 trabajadores, si así lo decidiera la mayoría de los trabajadores de la Empresa.

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

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

6. La Dirección de la Empresa deberá poner en conocimiento de la representación de los trabajadores la aplicación de cualquier

tipo de sanción a cualquiera de los miembros de la mencionada representación del personal. Asimismo, pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores la aplicación de sanciones por faltas graves o muy graves a cualquiera de los trabajadores de la Empresa.

7. La Dirección de la Empresa informará a la representación de los trabajadores en los casos de cambios de titularidad de la Empresa.

8. La Dirección de la Empresa informará a la representación de los trabajadores sobre la evolución general del sector, la marcha económica de la Empresa en el ejercicio económico y de la evolución del empleo. Así como la representación de los trabajadores y la Empresa podrán formular proposiciones que deberán ser estudiadas conjuntamente.

En cuanto al trabajo a domicilio o subcontratado a otras Empresas, deberá ser siempre realizado con sujeción a la normativa legal vigente en cada momento. Periódicamente y como mínimo cada tres meses se informará a la representación de los trabajadores de los trabajos propios de la Empresa encargados a domicilio o subcontratados, y de las previsiones existentes en la materia. La información será clara y fehaciente.

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

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

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

Art. 43. Seguridad e higiene en el trabajo.

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

2. Se efectuará un reconocimiento médico anual de los trabajadores, que presten sus servicios en las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, que será realizado por los servicios médicos de la Empresa, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo o por mutuas patronales.

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

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

Art. 44. 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 escrito que se utilicen en la Empresa y de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Art. 45. *Pluriempleo.*—Ante el grave problema que supone el nivel de desempleo en el sector, ambas partes acuerdan procurar evitar que los puestos de trabajo de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo sean ocupados por trabajadores que ya estén ocupando simultáneamente otros puestos de trabajo en otras Empresas.

Art. 46. Expediente de crisis.

1. En caso de expediente de suspensión o extinción de las relaciones de trabajo fundadas en causas económicas o en motivos tecnológicos, el empresario abrirá un periodo de treinta días naturales de discusión y consultas con el Comité de Empresa o Delegados de personal, a los que facilitará la información y documentación acreditativas del expediente.

2. Si el expediente de suspensión o extinción de relaciones de trabajo afectasen a más del 30 por 100 de los trabajadores de la Empresa, ésta dará cuenta de la venta de los bienes de la misma, excepto los que constituyan su tráfico normal, al Comité de Empresa o Delegados de personal.

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

Art. 47. *Formación profesional.*—Ambas partes se comprometen a colaborar a través de la Comisión Paritaria del Convenio,

para organizar cursos de Formación Profesional, gestionando subvenciones y ayudas de todo tipo de Organismos oficiales y privados.

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

Art. 49. *Liquidación de las cantidades adeudadas como consecuencia de la aprobación del nuevo Convenio Colectivo.*—Las cantidades devengadas y no abonadas por este concepto se recargarán en un 10 por 100 transcurridos sesenta días, a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo por las partes negociadoras; a partir de la misma fecha (sesenta días después de la firma del Convenio Colectivo) las cantidades devengadas y no pagadas devengarán, además, un interés del 10 por 100 anual.

Art. 50. *Aspectos sindicales.*—Las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se comprometen:

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

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

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

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

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

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

4. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas Empresas o centro de trabajo con más de 250 trabajadores.

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

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

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

6. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

Art. 51. 1. En las Empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representados, a todos los efectos, por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa.

2. El número de Delegados sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representados por un solo Delegado sindical.

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

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

2) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

3) Ser oídos previamente por la Empresa a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Art. 52. *Cuota sindical.*—A efectos de que las Empresas descuenten en nómina de los trabajadores la cuota sindical que corresponda en cumplimiento del apartado 2.º del artículo 11 de la Ley de Libertad Sindical, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1) Las Centrales Sindicales correspondientes lo solicitarán por escrito a las Empresas, con indicación de los trabajadores que deseen que efectúen el descuento en la nómina de la cuota sindical; indicando, al propio tiempo, la persona específicamente designada por la Central a quien se hará entrega mensualmente de las cuotas descontadas mediante la firma del oportuno recibo, o bien la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros en la que la Empresa ingresará las cantidades correspondientes, entregando en este caso copia del documento acreditativo del mencionado ingreso a la representación sindical en la Empresa si la hubiere o a la persona designada por cada Central Sindical.

2) Cada trabajador por escrito solicitará claramente en su Empresa que ésta efectúe el descuento, indicando la Central o Sindicato al que pertenecen y la cuantía de la cuota e igualmente podrá revocar por escrito esta autorización.

3) Las Empresas son meras gestoras del cobro y no están legitimadas para soportar cualquier tipo de reclamación que dimanase de altas, bajas o modificaciones en las cuotas.

Art. 53. *Jubilación anticipada.*—Los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos, previo acuerdo escrito por la Empresa, podrán acogerse a la jubilación anticipada regulada por el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, comprometiéndose en este supuesto las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo a sustituir simultáneamente al trabajador que se jubile por otro que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante del primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

Tablas de salarios con vigencia de 1 de marzo de 1986 a 28 de febrero de 1987

Categorías	Salario mensual Pesetas	Incentivo mensual Pesetas
Técnicos titulados:		
Ingenieros y titulados	88.004	14.667
Técnicos grado medio	81.056	13.509
Empleados administrativos:		
Jefe de Sección	76.424	12.737
Jefe de Negociado	64.844	10.807
Oficial primero	60.211	10.035
Oficial segundo	52.802	8.800
Auxiliares de dos años antigüedad	48.633	8.105
Auxiliares menos de dos años de antigüedad	47.476	7.913
Aspirantes de 16 años	27.788	4.631
Aspirantes de 17 años	33.580	5.597
Telefonista	47.476	7.913
Empleados mercantiles:		
Jefe de Compras	64.844	10.807
Jefe de Ventas	64.844	10.807

Categorías	Salario mensual Pesetas	Incentivo mensual Pesetas
Jefe de Almacén		
a) Empresas de más de 50 trabajadores ...	64.844	10.807
b) Empresas de menos de 50 trabajadores ..	52.802	8.800
Viajantes	60.211	10.035
Dependientes de almacén	49.211	8.202
Personal Técnico no titulado:		
Encargado general fabricación	76.424	12.737
Encargado de Sección	64.844	10.807
Jefe S. Organización primero	76.424	12.737
Jefe S. Organización segundo	64.844	10.807
Técnico Organización primero	60.211	10.035
Técnico Organización segundo	52.802	8.800
Auxiliar de Organización	48.633	8.105
Dibujante proyectista	62.528	10.421
Dibujante modelista y modelista patronista	62.528	10.421
Maestro Cortador Guarnicionero	62.528	10.421
Maestro Cortador Botería	62.528	10.421
Maestro Sillero	62.528	10.421
Personal Subalterno:		
Conserje	47.476	7.913
Chófer	55.580	9.263
Almacenero	47.476	7.913
Listero	47.476	7.913
Pesador	47.476	7.913
Vigilante	47.476	7.913
Ordenanza	47.476	7.913
Botones 16-17 años	27.788	4.631
Botones 18 años	47.476	7.913
Enfermero	47.476	7.913
Limpiadora	47.476	7.913
Personal obrero:		
Oficial Primero	56.740	9.457
Oficial Segundo	52.339	8.723
Oficial Tercero	48.632	8.105
Maquinista de primera	56.740	9.457
Maquinista de segunda	52.339	8.723
Maquinista de tercera	48.632	8.105
Especialista	46.315	7.719
Peón	46.315	7.719
Aprendiz primer año	19.799	3.300
Aprendiz segundo año	27.788	4.631
Aprendiz tercer año	33.000	5.500

24562

RESOLUCION de 14 de agosto de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial 1986, del Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Piensos Compuestos.

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Piensos Compuestos, revisión salarial 1986, que fue suscrito con fecha 9 de abril de 1986, de una parte, por la Confederación Española de Fabricantes de Piensos Compuestos, en representación de las asociaciones empresariales, y de otra, por UGT, CC OO y USO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 14 de agosto de 1986.—El Director general, P. A. (artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena y Alvarez.