

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20699 RESOLUCION de 16 de julio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de marroquinería, cueros repujados, estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionería, talabartería, artículos de deporte, artículos de viaje y botería.

Visto el texto del Convenio Colectivo de marroquinería, cueros repujados, estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionería, talabartería, artículos de deporte, artículos de viaje y botería para Madrid, Toledo, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Avila, Segovia, Santander, Burgos, Logroño, Soria, Valladolid, Palencia y Albacete, que fue suscrito con fecha 3 de mayo de 1990, de una parte, por la Asociación Empresarial de Fabricantes de marroquinería, artículos de viaje e industrias conexas de la zona Centro, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores del sector, 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 de Trabajo 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, 16 de julio de 1990.-El Director general, Francisco José 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, CARACTER Y LEGISLACION SUPLETORIA

ARTICULO 1.- 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 Cuero 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 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 2.- Caracter.- Las condiciones de trabajo que en él se estipulan tiene 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.

ARTICULO 3.- Legislación supletoria.- En lo 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.- Ambito 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, Albacete, Valladolid y Palencia.

ARTICULO 5.- Ambito funcional.- El articulado de este Convenio obliga a todas las empresas dedicadas a las actividades relacionadas en el artículo 1º, con excepción de aquellas empresas que tengan Convenio propio o estén acogidas a otros Convenios Colectivos vigentes.

ARTICULO 6.- 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 7.- 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 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sección tercera

VIGENCIA, DURACION PRORROGA Y REVISION

ARTICULO 8.- 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 las condiciones económicas que tendrán vigencia desde el 1 de marzo de 1.990 su duración será de dos años hasta el 29 de febrero de 1.992.

ARTICULO 9.- Tablas salariales y Revisión salarial.-

1.- Las Tablas Salariales que figuran adjuntas al presente Convenio han sido calculadas con un incremento del 8'4% sobre los salarios vigentes en 28 de febrero de 1.990.

2.- A la vista del incremento que experimente el IPC en el transcurso de los doce meses del año natural de 1.990 y en el caso de que dicho incremento supere el 8'25%, la diferencia existente, con el tope máximo de un punto, se aplicará sobre las Tablas salariales que sirvieron de base para el cálculo de los salarios de 1.990, abonándose tal incremento con efectos de 1 de marzo de 1.990.

3.- Con efectos de 1 de marzo de 1.991 se negociarán nuevas Tablas Salariales para el segundo año del vigente Convenio.

ARTICULO 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

COMPENSACION, ABSORBIBILIDAD Y GARANTIA "AD PERSONAM"

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

ARTICULO 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.

ARTICULO 13.- Absorbibilidad.- Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retribuidos 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.

ARTICULO 14.- 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.-

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 diez días.

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

ARTICULO 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 SEGUNDO

Sección primera

JORNADA

ARTICULO 17.- Jornada.- La jornada de trabajo para el primer año de vigencia del Convenio (de 1 marzo de 1.990 a 28 de febrero de

1.991) será en computo anual de 1.807 hora de trabajo efectivo y para el segundo año de vigencia (de 1 de marzo de 1.991 a 29 de febrero de 1.992) será de 1.804 hora 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 18.- Sobre este particular se estará a lo dispuesto en los artículos 7 al 21 de la Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel, sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Comisión Paritaria en este Convenio.

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

ARTICULO 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 incluidas en la Reglamentación Nacional del 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 las hagan.

ARTICULO 21.- Obligaciones de la Empresa.- Son obligaciones de las empresas:

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:

- El o los delegados de personal.
- 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 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 a la Delegación Provincial de Trabajo, a efectos de homologación.

4.- En los casos de desacuerdo y en el plazo de veinte días laborales, 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 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 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 mercaderías 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 el sistema de incentivos, las empresas podrán revisar cuando las cantidades de trabajo a actividad óptima superen el 50% de las señaladas como rendimiento mínimo exigible.

8.- Las empresas podrán limitar, reducir proporcionalmente, incluso suprimir los incentivos en forma individual a todos aquellos trabajadores que por falta de aptitud, atención, interés, o por cualquier otras causas de índole subjetiva no obtuvieran el debido rendimiento, 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 puestos, 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 23.- 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 (BOE 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 del 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 de 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:

PERIODO DE PRUEBA

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

Sección segunda:

CESES Y PLAZOS DE PREAVISO

ARTICULO 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 período de preaviso que corresponden, pudiendo detraer esta sanción de los devengos que la empresa debe abonar al productor en concepto de finiquito.

CAPITULO QUINTO

VACACIONES

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

Las vacaciones se iniciarán en lunes siempre que no sea festivo, y serán retribuidas con el salario correspondiente a

actividad normal incrementando en la cantidad obtenida de premias los incentivos de producción devengados durante las trece últimas semanas (equivalente a tres meses).

En caso de coincidir al iniciarse las vacaciones en la empresa con baja por enfermedad o accidente laboral, de un trabajador, el disfrute de las mismas se pospondrá, caducando dicho derecho en su caso al 31 de diciembre del correspondiente año.

ARTICULO 27.- Excedencia por maternidad.- En los casos de excedencia solicitada por maternidad, cuando el período solicitado sea de 1 a 2 años, habrá de ser concedida por la empresa con reserva del puesto de trabajo y ejercido por la interesada dentro de los 60 días siguientes al alumbramiento.

Cuando se solicite el reintegro dentro de los 90 días anteriores a la fecha de su vencimiento, será readmitida en el plazo máximo de 3 meses a partir de la fecha del vencimiento de la excedencia, y la empresa le comunicará su reintegro por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su reintegro.

CAPITULO SEXTO

CONDICIONES ECONOMICAS

Sección primera:

REGULACION DE EMOLUMENTOS

ARTICULO 28.- Cotización a la Seguridad Social e Impuestos.- Las partes contratantes se comprometen a la inclusión en nómina 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 satisfacen en las empresas.

ARTICULO 29.- Régimen salarial.- Independientemente de otros conceptos, la cuantía del salario base Convenio por categorías profesionales y con carácter de mínimo se especifica en la Tabla de remuneraciones del presente Convenio Colectivo y se percibirá durante todos los días del año. Cuando el salario mínimo interprofesional supere el salario base Convenio, ambos en cómputo anual, el nuevo Salario Mínimo Interprofesional pasará a constituir el nuevo salario base Convenio a todos los efectos, así mismo en cómputo anual.

ARTICULO 30.- Para el cálculo de tarifas de remuneración de obra en el trabajo a domicilio, únicamente se tendrá en cuenta el salario base Convenio.

ARTICULO 31.- 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:

ANTIGUEDAD

ARTICULO 32.- Aumentos periódicos por tiempo de servicio.- En aplicación al artículo 18 de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, aprobado por Orden de 22 de abril de 1977, los aumentos retribuidos periódicos por tiempo de servicio en la empresa, consistirán, para todos los grupos de personal, en nueve trienios del 3% 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 33.- 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 de salario base del 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:

PARTICIPACION EN BENEFICIOS

ARTICULO 34.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 78 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 35.- 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 un premio no absorbible por otros premios voluntarios, a razón de:

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

CAPITULO SEPTIMO

DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 36.- 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 37.- 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 38.- Horas extraordinarias.- De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, modificado por el Real Decreto Ley 1/86, 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% de incremento sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuidos 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.

ARTICULO 39.- 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 delegados del personal.

ARTICULO 40.- Póliza de seguros.- La empresa abonará la suma de 915 pesetas anuales como mínimo a cada trabajador de la misma fijo en plantilla por la suscripción de una póliza de seguro que cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente, cuya suscripción será exclusiva a cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad anteriormente indicada justificar debidamente ante la empresa la formalización de la póliza.

ARTICULO 41.- Accidente 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% del salario.

ARTICULO 42.- Enfermedad común y accidente no laboral.- En los supuestos de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento de los pagos de la Seguridad Social, en los casos que éstos procedan, en las circunstancias y cuantías siguientes:

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

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

ARTICULO 43.- 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 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.

cio, 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 versa el examen.

6.- 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.

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.

ARTICULO 44.- Representación de los trabajadores.

1.- Se regulan determinados aspectos de la representación de los trabajadores en la empresa por considerarla parcial o 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 ocupan entre 11 y 50 trabajadores, tendrán delegados de personal, y las que ocupen más de 50 trabajadores, Comité de empresa.

3.- Podrá haber un delegado de personal en las empresas que ocupen entre seis y diez trabajadores, si así lo decidiera la mayoría de los trabajadores de la empresa.

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

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

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, 24 horas de antelación, y en ellas 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 ser planteadas por la empresa.

12.- Los Comités de Empresa o Delegados de personal, podrán designar de entre sus miembros un representante, que podrá plantear a la Dirección de la Empresa, las anomalías que ha su juicio existan en el tema de salud laboral.

ARTICULO 45.- 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 antes mencionados reconocimientos médicos.

3.- Queda prohibido el uso en la empresa de pagamentos con benzol o benceno por tener la consideración de tóxicos.

ARTICULO 46.- 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 los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Si se promulgara una Ley sobre contratación laboral se considerará incluida en el texto del Convenio; cualquier variación o modificación de dicha Ley, modificará asimismo el texto del Convenio.

ARTICULO 47.- 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.

ARTICULO 48.- 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 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.

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

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

ARTICULO 49.- Formación profesional.- Ambas partes se comprometen a colaborar a través de la Comisión Paritaria del Convenio para organizar cursos de formación profesional, gestionados de subvenciones y ayudas de todo tipo de organismos oficiales y privados.

ARTICULO 50.- Empresas en situación de regulación de empleo formalmente declarada.- Ambas partes acuerdan la necesidad de colaborar en todos aquellos campos que ayuden a las empresas en situación de regulación de empleo formalmente declarada, para que superen dicha situación.

ARTICULO 51.- 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% transcurrido 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 52.- Aspectos sindicales.- Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se comprometen:

1.- Respetar el derecho de todo 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, recaudando 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 permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo 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.

ARTICULO 53.

1.- En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen 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% 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% de los votos estarán representadas por un sólo 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 opción 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.

ARTICULO 54.- Cuota Sindical.- A efectos de que las empresas descuenten en nómina de los trabajadores la cuota sindical que corresponde en cumplimiento del apartado 2 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 de 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.

ARTICULO 55.- Jubilación anticipada.- Los trabajadores con 64 años cumplidos, previo acuerdo escrito con la empresa, podrán acogerse a la jubilación anticipada regulada por 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 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.

ARTICULO 56.- Canon de negociación.- Las empresas descontarán de las retribuciones de los trabajadores la cantidad que se fija por una sola vez y antes del 31 de diciembre de 1.988, que deberá ser ingresada a nombre de las organizaciones sindicales negociantes del presente Convenio y en la cuenta bancaria que ellos indican seguidamente. La cantidad citada se descontará a aquellos trabajadores que comuniquen a la empresa su plena conformidad por escrito.

Con el efecto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las Centrales Sindicales UGT y CC.OO., negociadoras del mismo, fijan la cantidad de 500 pesetas a descontar a los trabajadores afectados, cuyas cantidades se ingresarán en la siguiente entidad bancaria: Banco Hispano Americano, suc. urb. 1459 c/c 1367-2 Madrid, a nombre de CC.OO. - UGT. La cantidad resultante se distribuirá entre las Organizaciones Sindicales que han participado en la negociación, es decir, al 50% cada una.

CLAUSULA ADICIONAL.- Las partes acuerdan que a fin de estudiar la posible actualización o nueva redacción de la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel y en su caso la incorporación posterior en el Convenio, se podrá constituir en su día la Comisión que corresponda.

TABLA DE SALARIOS CON VIGENCIA DEL 1 DE MARZO DE 1.990
A 20 DE FEBRERO DE 1.991.

CATEGORIAS:	SALARIOS	INCENTIVOS
	Salario Mensual	Incentivo Mensual
TECNICOS TITULADOS:		
Ingenieros y titulados	116.316	19.386
Técnicos grado medio	107.131	17.855
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS:		
Jefe de Sección	101.009	16.835
Jefe de Negociado	85.704	14.284
Oficial 1º	79.581	13.263
Oficial 2º	69.788	11.631
Auxiliares 2 años antigüedad	64.279	10.713
Auxiliares menos de 2 años antigüedad	62.750	10.458
Aspirantes de 16 años	36.723	6.121
Aspirantes de 17 años	44.384	7.397
Telefonista	62.750	10.458
EMPLEADOS MERCANTILES:		
Jefe de compras	85.704	14.284
Jefe de ventas	85.704	14.284
Jefe de almacén:		
a) Empresas de más de 50 trabajadores	85.704	14.284
b) Empresas de menos de 50 trabajadores	69.788	11.631
Viajantes	79.581	13.263
Dependiente de almacén	65.862	10.840
PERSONAL TECNICO NO TITULADO:		
Encargado gral. de fabricación	101.009	16.835
Encargado de sección	85.704	14.284
Jefe S. organización 1º	101.009	16.835
Jefe S. organización 2º	85.704	14.284
Técnico organización 1º	79.581	13.263
Técnico organización 2º	69.788	11.631
Auxiliar de organización	64.279	10.713
Dibujante proyectista	82.642	13.774
Dibujante modelista y modelista patronista	82.642	13.774
Maestro cortador guarnicionero	82.642	13.774
Maestro cortador boterfa	82.642	13.774
Maestro sillero	82.642	13.774
PERSONAL SUBALTERNO:		
Conserje	62.750	10.458
Chofer	73.459	12.243
Almacenero	62.750	10.458

Lístero	62.750	10.458
Pesador	62.750	10.458
Vigilante	62.750	10.458
Ordenanza	62.750	10.458
Betonos 16 - 17 años	36.729	6.121
Betonos 18 años	62.750	10.458
Enfermero	62.750	10.458
Limpiadora	62.750	10.458

CATEGORÍAS:	SALARIOS	INCENTIVOS
	Salario Mensual	Incentivo Mensual
PERSONAL OBRERO:		
Oficial 1º	74.993	12.499
Oficial 2º	69.175	11.529
Oficial 3º	64.277	10.713
Maquinista 1º	74.993	12.499
Maquinista 2º	69.175	11.529
Maquinista 3º	64.277	10.713
Especialista	61.215	10.202
Peón	61.215	10.202
Aprendiz de primer año	26.168	4.361
Aprendiz de segundo año	36.729	6.121
Aprendiz de tercer año	43.616	7.269

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

20700 *ORDEN de 29 de junio de 1990 sobre concesión de beneficios a «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima».*

Por Orden de 7 de septiembre de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de octubre), se concedió a la entonces «Unión Explosivos Río Tinto, Sociedad Anónima», los beneficios contenidos en el artículo 3.º de la Ley 152/1963, de 2 de diciembre, según la redacción del artículo 4.º del Decreto 2285/1964, de 27 de julio.

La citada Entidad dirigió escrito, de fecha 5 de septiembre de 1986, a la Dirección General de Minas, con la súplica de prórroga de los beneficios concedidos anteriormente para la división, hoy sector de explosivos, de la referida Sociedad.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3.º del Real Decreto 2135/1976, de 16 de julio, y concordantes, fue recabado informe del Ministerio de Defensa, que le emitió a través de la Dirección General de Armamento y Material, en el sentido de no ver inconveniente en que se conceda a la citada empresa la prórroga que solicita, ya «que las actividades que realiza el sector de explosivos de «Unión Explosivos Río Tinto, Sociedad Anónima», están comprendidas en el apartado A), del artículo 3.º de la Ley de 24 de noviembre de 1939.»

Que por Orden de 6 de febrero de 1987 se concedió a «Unión Explosivos Río Tinto, Sociedad Anónima», la prórroga de los beneficios contenidos en el artículo 3.º de la Ley 152/1963, de 2 de diciembre, según la redacción del artículo 4.º del Decreto 2285/1964, de 27 de julio.

Que por Resolución de esa Dirección General de fecha 1 de mayo de 1989, se autorizó la transferencia, a favor de «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima», de todos los derechos amparados por las autorizaciones concedidas, hasta la fecha, a «Explosivos Río Tinto, Sociedad Anónima», en cada una de las Fábricas de Explosivos y Depósitos Industriales anexos, relacionados en la propia autorización.

«Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima», solicitó el 27 de junio de 1989 se le reconocieran los beneficios concedidos en su día a «Explosivos Río Tinto», en las mencionadas Ordenes Ministeriales de 7 de septiembre de 1981 y 6 de febrero de 1987 como «Industria directamente relacionada con la Defensa Nacional». El Ministerio de Defensa, a través de la Dirección General de Armamento y Material emitió en fecha 6 de marzo de 1990 informe favorable.

En virtud de lo expuesto, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Que se conceda a «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima», los beneficios que se concedieron en las Ordenes de 7 de septiembre de 1981 y 6 de febrero de 1987 a «Unión Explosivos Río

Tinto, Sociedad Anónima», contenidos en el artículo 3.º de la Ley 152/1963, de 2 de diciembre, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3.º del Real Decreto 2135/196 de 16 de julio y concordantes.

Lo que comunico a V. I para su conocimiento y efectos.

Madrid, 29 de junio de 1990.-P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Fernando Panizo Arcos.

Ilmo. Sr. Director general de Minas y de la Construcción.

20701 *ORDEN DE 29 de junio de 1990 por la que se dispone el cumplimiento de la Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 2245/1985, promovido por doña Emilia Pulpón Pérez, contra desestimación presunta por el Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa Industrial de reclamaciones contra deducciones de haberes.*

En el recurso contencioso-administrativo número 2245/1985, interpuesto por doña Emilia Pulpón Pérez, contra desestimación presunta por el Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa Industrial de reclamaciones contra deducciones de haberes, se ha dictado con fecha 27 de mayo de 1989, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que, desestimando el recurso contencioso-administrativo promovido por doña Emilia Pulpón Pérez, contra la desestimación presunta, por silencio administrativo, por la Secretaría General del Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa Industrial, de reclamaciones deducidas contra la reducción de haberes de la recurrente en los meses de febrero a septiembre de 1984, debemos declarar y declaramos que tales actuaciones administrativas son conformes a Derecho; sin imposición de las costas de este proceso. Así por esta nuestra sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandados y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución, 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y demás preceptos concordantes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida Sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que traslado a V. I para su conocimiento y efectos.

Madrid, 29 de junio de 1990.-P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Fernando Panizo Arcos.

Ilmo. Sr. Subsecretario.

20702 *RESOLUCION de 30 de abril de 1990; del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 2300/1986, promovido por don José Javier Romagosa Gironella, contra acuerdo del Registro de 17 de junio de 1986. Expediente de nombre comercial número 99.893.*

En el recurso contencioso-administrativo número 2300/1986, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid, por don José Javier Romagosa Gironella, contra resolución de este Registro de 17 de junio de 1986, se ha dictado, con fecha 28 de noviembre de 1988, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador don Francisco Carrillo Pérez en nombre y representación de don José Javier Romagosa Gironella y otro contra la resolución del Registro de la Propiedad Industrial de fecha 17 de junio de 1986, debemos declarar y declaramos la conformidad de ésta con el ordenamiento jurídico sin que proceda hacer expresa condena en costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de abril de 1990.-El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.