

de fecha 13 de abril de 1992, sobre modificación de los conciertos educativos de los Centros docentes.

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar para que puedan comparecer ante la Sala, en el plazo de cinco días, a todos los interesados en el procedimiento y, por tanto, legitimados para poder personarse ante la misma.

Madrid, 17 de junio de 1992.-El Subsecretario, Enrique Guerrero Salom.

16077 *RESOLUCION de 22 de junio de 1992, de la Secretaría de Estado de Educación, por la que se prorroga el período de disfrute de las becas convocadas por Resolución de 7 de junio de 1991 de la Dirección General de Renovación Pedagógica.*

Por Resolución de 7 de junio de 1991 («Boletín Oficial del Estado» del 19), de la Dirección General de Renovación Pedagógica, se convocó concurso público para otorgar 53 becas de Formación de Investigadores y Documentalistas en Educación durante el curso académico 1991/1992.

El período de disfrute de dichas becas se estableció en doce meses, iniciándose el 1 de septiembre de 1991 y finalizando el 25 de agosto de 1992, de modo semejante a como se ha venido haciendo en los últimos años. Sin embargo, la falta de coincidencia de dicho período académico con el año natural presenta bastantes inconvenientes, tanto en lo que se refiere a su gestión económica, como a la premura de los plazos de presentación para los recién licenciados.

Por otra parte, por razones de coherencia y eventual concurrencia de solicitudes, también resulta aconsejable aproximar dicho período al de las becas para la formación del personal investigador que convoca el propio Ministerio de Educación y Ciencia.

A la vista de tales consideraciones, parece oportuno ajustar la próxima convocatoria y sucesivas de modo que el período de disfrute corresponda con años naturales.

Para no perjudicar a los actuales becarios que reúnan las condiciones para solicitar prórroga de su beca, así como para no interrumpir la formación y las tareas en las que participan entre septiembre y finales del presente año, parece, asimismo, necesario prorrogar el período de disfrute de las actuales hasta finales de año.

En consecuencia, esta Secretaría de Estado ha resuelto:

Primero.-Prorrogar el período de disfrute de las becas convocadas por Resolución de 7 de junio de 1991 de la Dirección General de Renovación Pedagógica hasta el 24 de diciembre de 1992, para aquellos becarios que se encuentren disfrutándola durante el mes de agosto de 1992.

Segundo.-Para poder acogerse a dicha prórroga, los becarios interesados deberán solicitarlo, antes de la finalización del período, al Centro de Investigación, Documentación y Evaluación. El Director general concederá dicha prórroga, siempre que no exista informe en contra del Director del CIDE.

Tercero.-La notificación o, en su caso, denegación de la prórroga se efectuará individualmente a los solicitantes.

Cuarto.-La distribución de las becas, su carácter y los derechos y obligaciones de los becarios son los establecidos en la citada Resolución de 7 de junio de 1991 («Boletín Oficial del Estado» del 19), así como en la Orden de 8 de noviembre de 1991 («Boletín Oficial del Estado» del 15).

Madrid, 22 de junio de 1992.-El Secretario de Estado de Educación, Alfredo Pérez Rubalcaba.

Ilmo. Sr. Director general de Renovación Pedagógica.

16078 *RESOLUCION de 29 de junio de 1992, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso número 01/0000403/1992, interpuesto ante la Sección Primera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional.*

Recibido el requerimiento telegráfico del Presidente de la Sección Primera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en relación con el recurso número 01/0000403/1992, tramitado al amparo de la Ley 62/1978, e interpuesto por don César Tuñón Duce, contra desestimación por silencio administrativo de homologación del título extranjero de Doctor en Odontología.

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar para que puedan comparecer ante la Sala, en el plazo de cinco días, a todos los interesados en el procedimiento y, por tanto, legitimados para poder personarse ante la misma.

Madrid, 29 de junio de 1992.-El Subsecretario, Enrique Guerrero Salom.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

16079 *ORDEN de 21 de mayo de 1992 por la que se autoriza la fusión de Museba, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 104, e Ibesvico, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 106.*

Visto el expediente incoado en virtud de documentación presentada por Museba, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 104, con domicilio en Madrid, calle Capitán Haya, número 31, e Ibesvico, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 106, con domicilio en Madrid, calle Recoletos, número 19, en solicitud de que se autorice su fusión al amparo de lo dispuesto en el artículo 46.1 del Reglamento General sobre colaboración en la gestión de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1509/1976, de 21 de mayo («Boletín Oficial del Estado» de 2 de julio), y

Teniendo en cuenta que concurren las condiciones establecidas en el Reglamento General antes citado y que por cada una de las Entidades solicitantes se ha dado cumplimiento a los requisitos exigidos en el mismo, habiéndose aportado certificación de los acuerdos adoptados a efecto por las respectivas Juntas generales extraordinarias.

Visto lo actuado, los preceptos legales citados y demás disposiciones de general aplicación.

Este Ministerio, en virtud de las facultades que le están conferidas, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.-Autorizar, con efectos de 1 de junio de 1992, la fusión de Museba, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 104, e Ibesvico, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 106, aprobando la denominación de Museba-Ibesvico, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 271, para la nueva Entidad que se crea con motivo de la fusión, procediéndose a la inscripción de la misma en el registro correspondiente.

La nueva Entidad se subrogará en todos los derechos y obligaciones de las que se extinguen como consecuencia de la fusión, que causarán baja en el Registro de Entidades autorizadas para colaborar en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin que se abra respecto de las mismas proceso liquidatorio.

Segundo.-Autorizar el cambio de titularidad, a favor de la nueva Mutua, de los depósitos constituidos en concepto de fianza por las que se extinguen, debiendo continuar dichos depósitos, hasta tanto no se solicite su regulación, a disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Tercero.-Aprobar los Estatutos sociales de la Entidad, así como el Documento de Asociación y el Documento de Proposición de Asociación a utilizar por la misma.

Madrid, 21 de mayo de 1992.-P. D. (Orden de 13 de febrero de 1992, «Boletín Oficial del Estado» del 18), el Secretario general para la Seguridad Social, Adolfo Jiménez Fernández.

Sr. Director general de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social.

16080 *RESOLUCION de 4 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el correspondiente Registro y la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo interprovincial de marroquinería, artículos de viaje, cueros repujados, guarnicionería y similares.*

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de marroquinería, artículos de viaje, cueros repujados, guarnicionería y similares que fue suscrito con fecha 13 de mayo de 1992 de una parte por Comisiones Obreras y por la Unión General de Trabajadores en representación de los trabajadores y de otra ASEMAVI en representación de las empresas 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 Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registros 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, 4 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Convenio colectivo interprovincial de Marroquinería, artículos de viaje, cuero repujados, guarnicionería y similares

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION PRIMERA

Objeto, carácter y legislación supletoria

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio Colectivo tiene como objeto la regulación de las condiciones de trabajo y de productividad en las empresas de Cueros y 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 recogen las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, Reglamento 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 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.

Artículo 2.º *Carácter*.—Las condiciones de trabajo que en él se estipulan tienen 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.

Artículo 3.º *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 1977, y además disposiciones de aplicación a esta actividad.

SECCION SEGUNDA

Ambito territorial, funcional y personal

Artículo 4.º *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, Palencia, Albacete y Valladolid.

Artículo 5.º *Ambito funcional*.—El articulado de este Convenio 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.

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

Artículo 7.º *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 aquéllas, con las excepciones señaladas en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

SECCION TERCERA

Vigencia, duración, prórroga y revisión

Artículo 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 1 de marzo de 1992, su duración será de dos años, hasta el 28 de febrero de 1994.

Artículo 9.º *Tablas salariales y revisión salarial*.—1. Las tablas salariales que figuran adjuntas al presente Convenio han sido calculadas con un incremento del 7,2 por 100 sobre los salarios vigentes en 29 de febrero de 1992.

2. A la vista del incremento que experimente el IPC en el transcurso de los doce meses del año natural de 1992 y en el caso de que dicho incremento supere el 7 por 100 la diferencia existente, con el tope máximo de medio punto que se aplicaría sobre las tablas salariales que sirvieron de base para el cálculo de los salarios de 1992 abonándose tal incremento con efectos 1 de marzo de 1992.

3. Con efectos de 1 de marzo de 1993 se negociarán nuevas tablas salariales para el segundo año del vigente Convenio.

Artículo 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.

SECCION CUARTA

Compensación, absorbibilidad y garantía «ad personam»

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

Artículo 12. *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.

Artículo 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 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.

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

SECCION QUINTA

Comisión paritaria

Artículo 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 sección.

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.

Artículo 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

SECCION PRIMERA

Jornada

Artículo 17. *Jornada*.—La jornada de trabajo para el primer año de vigencia del Convenio (del 1 de marzo de 1992 a 28 de febrero de 1993) será en cómputo anual de 1.800 horas de trabajo efectivo y para el segundo año de vigencia (de 1 de marzo de 1993 a 28 de febrero de 1994) será de 1.796 horas 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.

SECCION SEGUNDA

Organización del trabajo

Artículo 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.

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

Artículo 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 Cuero 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.

Artículo 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 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 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.

SECCION TERCERA

Rendimiento e incentivo

Artículo 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 mercancía y manufacturas, etc., y en general, todo el personal que percibe mensualmente su remuneración, establecerá en el caso de implantarse sistemas de productividad en la empresa, un sistema de valoración indirecta de cargas de trabajo.

7. Una vez establecido el 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, 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 y 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 III

Nuevas clasificaciones

Artículo 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 las categorías de oficiales de primera, segunda y tercera, 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 1957 («Boletín Oficial del Estado» del 25 de septiembre de 1957) que define las categorías de jefe de organización de primera y segunda, técnico 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 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 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

Períodos de prueba, ceses o plazos de preaviso

SECCION PRIMERA

Periodo de prueba

Artículo 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.

SECCION SEGUNDA

Ceses y plazos de preaviso

Artículo 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 corresponda, pudiendo detracer esta sanción de los devengos que la empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito.

Contratos temporales

Artículo 26. En el supuesto de que no se produzca la renovación de los contratos temporales, se indemnizará por la empresa al trabajador con el importe de seis días por año trabajado. Se respetarán las condiciones más beneficiosas reconocidas por la legislación vigente.

CAPITULO V

Vacaciones

Artículo 27. 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 periodo de vacaciones, aun 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 en lunes siempre que no sea festivo, y serán retribuidas con el salario correspondiente a actividad normal incrementando en la cantidad obtenida de promediar 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 el 31 de diciembre del correspondiente año.

Artículo 28. *Excedencia por maternidad.*—En los casos de excedencia solicitada por maternidad, cuando el período solicitado sea de uno a tres años habrá de ser concedida por la empresa con reserva del puesto de trabajo y ejercida por la interesada dentro de los sesenta días siguientes al alumbramiento.

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

CAPITULO VI

Condiciones económicas

SECCION PRIMERA

Regulación de emolumentos

Artículo 29. *Cotización a la Seguridad Social e impuestos.*—Las partes contratantes se comprometen a la inclusión en nóminas y, en su caso, a la cotización de 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.

Artículo 30. *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, asimismo en cómputo anual.

Artículo 31. Para el cálculo de tarifas de remuneración de obra en el trabajo a domicilio, únicamente se tendrá en cuenta el salario base Convenio.

Artículo 32. *Incentivo del Convenio.*—Se entiende por incentivo del Convenio, la cantidad en metálico que percibirá 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 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.

SECCION SEGUNDA

Antigüedad

Artículo 33. *Aumentos periódicos por tiempo de servicios.*—En aplicación del 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 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.

SECCION TERCERA

Gratificaciones extraordinarias

Artículo 34. 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 o Prestación Social Sustitutiva, 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.

SECCION CUARTA

Participación en beneficios

Artículo 35. 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 en salario base Convenio, gratificaciones extraordinarias y antigüedad correspondiente en su caso.

SECCION QUINTA

Premio de jubilación

Artículo 36. El trabajador que solicite la jubilación antes de cumplir los 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 VII

Disposiciones varias

Artículo 37. *Desgaste de herramientas.*—Cuando la empresa no aportase 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.

Artículo 38. *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.

Artículo 39. *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 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.

Artículo 40. *Horas extraordinarias estructurales.*—A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos a los de que 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.

Artículo 41. *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 seguros que cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente, cuya suscripción será exclusivamente a cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad anteriormente indicada justificar debidamente ante la empresa la formalización de la póliza.

Artículo 42. *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.*—En los supuestos de incapacidad laboral transitoria, derivados 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.

Artículo 43. *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 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 consideran horas reales las empleadas por los representantes legales de los trabajadores en el ejercicio de su representación.

Artículo 44. *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, 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 necesario 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 años 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 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 18 años.

8. La duración del aprendizaje será de tres años.

Artículo 45. *Representación de los trabajadores.*—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 diez trabajadores, si así lo decidieran 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, pondrán en conocimiento de la representación de los trabajadores la aplicación de sanciones por faltas graves o muy graves a cualquiera de los trabajadores de la empresa.

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 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, 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 serles 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 a su juicio existan en el tema de salud laboral.

Artículo 46. *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 a 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 las Mutuas Patronales. El contenido de dicho reconocimiento médico se ampliará en aspectos específicos y analíticos.

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 pegamentos con bencol o benceno, por tener la consideración de tóxicos.

Artículo 47. 1. La empresa informará al Comité de empresa o delegados 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.

2. Si se promulga una ley sobre contratación laboral, se considerará incluida en el texto del Convenio; cualquier variación o modificación de dicha ley modificaría, asimismo, el texto del Convenio.

Artículo 48. *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.

Artículo 49. *Expediente de crisis.*—1. En el 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 treinta 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 las relaciones de trabajo afectase a más del 30 por 100 de los trabajadores de la empresa, ésta dará cuenta de los bienes de la misma, excepto de los que constituyen 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.

Artículo 50. *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.

Artículo 51. 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.

Artículo 52. 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 45 días a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo por las partes negociadoras a partir de la misma fecha (45 días después de la firma del Convenio Colectivo); las cantidades devengadas y no pagadas devengarán, además, un interés del 10 por 100 anual.

Artículo 53. 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 sujetar 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 centros 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, 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.

Artículo 54. 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 los 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 representadas 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.

Artículo 55. 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.

Artículo 56. Jubilación anticipada.—Los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos, previo acuerdo escrito con las empresas, 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.

Artículo 57. 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 1992, 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, sucursal urbana 1459, cuenta corriente 1.367-2, 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 por 100 cada una.

Clausula adicional.—Las partes acuerdan potenciar, en la medida de lo posible, reuniones entre representantes de las Centrales Sindicales y de los Empresarios para tratar del tema de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel y el Nomenclátor Profesional.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE MARROQUINERÍA, ARTICULOS DE VIAJE Y SIMILARES

Tabla de salarios con vigencia del 1 de marzo de 1992
a 28 de febrero de 1993

Categorías	Salario mensual	Incentivo mensual
<i>Técnicos titulados</i>		
Ingenieros y titulados	134.539	22.423
Técnicos grado medio	123.917	20.653
<i>Empleados Administrativos</i>		
Jefe de Sección	116.836	19.473
Jefe de Negociado	99.133	16.522
Oficial 1.ª	92.050	15.342
Oficial 2.ª	80.723	13.454
Auxiliares dos años antigüedad	74.351	12.392
Auxiliares menos de dos años antigüedad ..	72.582	12.097
Aspirantes de 16 años	42.484	7.081
Aspirantes de 17 años	51.338	8.556
Telefonista	72.582	12.097

Categorías	Salario mensual	Incentivo mensual
Empleados Mercantiles		
Jefe de Compras	99.133	16.522
Jefe de Ventas	99.133	16.522
Jefe de Almacén:		
a) empresas de más de 50 trabajadores	99.133	16.522
b) empresas menos de 50 trabajadores	80.723	13.454
Viajantes	92.050	15.342
Dependiente de Almacén	75.233	12.538
Personal Técnico no titulado		
Encargado general de Fabricación	116.836	19.473
Encargado de Sección	99.133	16.522
Jefe Sección Organización 1.ª	116.836	19.473
Jefe Sección Organización 2.ª	99.133	16.522
Técnico Organización 1.ª	92.050	15.342
Técnico Organización 2.ª	80.723	13.454
Auxiliar de Organización	74.351	12.392
Dibujante Proyectista	95.591	15.932
Dibujante modelista y modelista patronista	95.591	15.932
Maestro cortador guarnicionero	95.591	15.932
Maestro sillerero	95.591	15.932
Personal Subalterno		
Conserje	72.582	12.097
Chófer	84.969	14.161
Almacenero	72.582	12.097
Listero	72.582	12.097
Pesador	72.582	12.097
Vigilante	72.582	12.097
Ordenanza	72.582	12.097
Botones 16-17 años	42.484	7.081
Botones 18 años	72.582	12.097
Enfermero	72.582	12.097
Limpiadora	72.582	12.097
Personal Obrero		
Oficial 1.ª	86.743	14.457
Oficial 2.ª	80.014	13.336
Oficial 3.ª	74.349	12.391
Maquinista 1.ª	86.743	14.457
Maquinista 2.ª	80.014	13.336
Maquinista 3.ª	74.349	12.391
Especialista	70.807	11.801
Peón	70.807	11.801
Aprendiz de primer año	30.268	5.045
Aprendiz de segundo año	42.484	7.081
Aprendiz de tercer año	50.450	8.408

16081 RESOLUCION de 8 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ministerio del Portavoz del Gobierno.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ministerio del Portavoz del Gobierno que fue suscrito con fecha 6 de mayo de 1992 de una parte de miembros del Comité de Empresa del citado Organismo ministerial en representación del colectivo laboral afectado y de otra por representantes del Ministerio del Portavoz del Gobierno en representación de la Administración al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos generales del Estado para 1992, 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, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 31/1991 de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 8 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DEL PORTAVOZ DEL GOBIERNO

CAPITULO PRIMERO

Determinación de las partes

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo se pacta entre el Ministerio del Portavoz del Gobierno y el Comité de Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

Ámbito de aplicación

Artículo 2.º *Ámbito funcional.*—El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en el Ministerio del Portavoz del Gobierno.

Artículo 3.º *Ámbito personal.*—De acuerdo con lo definido en el artículo anterior, se entiende por personal laboral regido por el presente Convenio el personal laboral fijo o contratado temporalmente al servicio del Ministerio del Portavoz del Gobierno, a excepción del personal laboral contratado en el extranjero para prestar sus servicios fuera del Estado español.

Artículo 4.º *Ámbito territorial.*—Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 5.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1992. Su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 1992.

Artículo 6.º *Denuncia y revisión.*—El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 31 de diciembre de 1992, si no media denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de 15 días al término de su vigencia o la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 7.º *Aplicación de normas más ventajosas.*—1. Las disposiciones de carácter general que establezcan normas más ventajosas que las pactadas en el presente Convenio, serán de aplicación inmediata, cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual, resulten superiores a aquéllas; todo ello sin perjuicio de que tal circunstancia pueda ser causa suficiente para la revisión del Convenio.

2. En lo no previsto en el presente Convenio se aplicarán las normas supletorias de la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa de 1976 y demás disposiciones legales.

3. Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad de la dirección del Ministerio del Portavoz del Gobierno y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las Unidades Orgánicas afectadas por el presente Convenio Colectivo, oído previamente el Comité de Empresa.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Artículo 8.º El personal acogido a este Convenio se clasificará de acuerdo con los trabajos desarrollados en uno de los siguientes grupos:

- I. Titulados.
- II. Técnicos no titulados.
- III. Administración.
- IV. Oficios varios y mantenimiento.
- V. Servicios.

Artículo 9.º Dentro de los grupos expresados en el artículo anterior se incluirán los siguientes niveles y categorías:

Grupo I. Titulados.

Nivel 1. Titulados superiores: Técnicos titulados superiores, Subdirector, Redactor Jefe, Redactor Jefe de Sección, Redactor, Taquígrafo de Redacción, Traductor.

Nivel 2. Técnicos de grado medio.

Grupo II. Técnicos no titulados.

Nivel 4. Ayudante de Redacción de primera. Teletipista.

Nivel 5. Oficial de Reprografía.

Grupo III. Administración.

Nivel 2. Jefe de Sección de Administración.

Nivel 3. Jefe de Turnos de Documentación y Archivo.

Nivel 4. Oficial de primera de Administración.

Grupo IV. Oficios varios y mantenimiento.

Nivel 4. Oficial de primera de Reparación y Montaje. Oficial de primera de Mantenimiento.