del Consejo de Administración con proporcionalidad sindical; será obligatorio para pertenecer a dicho Consejo ser agente de FEVE.

CLAUSULA 25ª

Reclasificación del Personal de Oficio.

A los agentes con categoría de Oficial de Oficio de Primera el 31 de Diciembre de 1.982 se les reconocerá la categoría de Oficiales Encargados con Nivel 5, siendo sus funciones las mismas que las del Oficial de Oficio con una cualificación superior.

Los Jefes de Equipo se clasifican en el Nivel 6.

Todo ello con efectos de 12 de Enero de 1.984.

CLAUSULA 26ª

Comisión de Seguimiento e Interpretación

Se crea una Comisión Paritaria constituida por 8 miembros representantes de la Empresa y otros 8 en representación de los Trabajadores, (en la representación proporcional que les corresponda), que tendrá a su cargo el desarrollo de toda la normativa laboral en FEVE, así como el seguimiento e interpretación del presente Convenio. Los acuerdos de esta Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante. Asimismo y para dar cumplimiento a la Orden de 1º de Marzo de 1.983 (B.O.E. de 7 de Marzo de 1.983), dado el carácter de ámbito nacional de FEVE y teniendo en cuenta la autorización para la liquidación centralizada de cuotas a la Seguridad Social, esta Comisión será informada mensualmente de las horas extraordinarias y aquellas otras que no teniendo ese carácter se encuentren autorizadas por la ley, a los efectos de su oportuna autorización y presentación en la Dirección General de Trabajo.

CLAUSULA 27ª

Arbitraje y conciliación

Entre las funciones específicas de la Comisión Paritaria está la de arbitraje y conciliación ante cualquier problema suscitado en el seno de la Empresa afectada por el presente Convenio, sobre asuntos derivados de este Convenio o en problemas individuales o colectivos. La Comisión Paritaria se reunirá previamente a cualquier acción judicial que se pueda ejercer por las partes afectadas, debiendo emitir resolución en el plazo máximo de una semana. En este caso y de no ser posible la solución en el seno de la Comisión Paritaria, las partes podrán actuar de acuerdo con la legislación vigente.

CLAUSULA 28ª

Disposición Transitoria

1. Los agentes que, al 1-10-83, ostenten la categoría de Agregado Técnico o de Auxiliar Técnico y estén realizando funciones característicos de una rama específica, se clasificarán en la categoría que les corresponda en dicha rama de su mismo nivel salarial. Se les reconocerá, en la nueva categoría, una antigüedad igual a la de realización de las funciones antes mencionadas.

A los citados agentes se les asignará, a título personal, un nivel salarial superior al que ostentan en la actualidad, excepto los Auxiliares Técnicos que mantendrán el nivel 5.

2. Los agentes que, al 1-10-83, ostenten las categorías a que hace referencia el punto anterior y que no realicen funciones de una rama específica, tendrán un plazo de un año para ser reconvertidos a alguna categoría de su mismo nivel y dependencia, como requisito previo para alcanzar a título personal, el nivel superior.

CLAUSULA 29ª

Disposición final.

Dentro del plazo de quince días a partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en Circular de la Presidencia de FEVE, el personal no incluido actualmente en Reglamentación Laboral que opte libremente por no adherirse a este Convenio deberá manifestar expresamente su voluntad en tal sentido mediante escrito presentado ante la Dirección General de FEVE.

En las actuales organización y estructura empresariales establecidas por la Presidencia de FEVE se entenderán, como cargos Directivos funcionales excluidos de Convenio, los siguientes: Director General Adjunto, Director de Administración y Finanzas, Director de Transportes, Director Técnico, Director de Planificación y Control, Inspector General, Jefe de la Asesoría Jurídica, Jefe de Personal, Director de las Ferrocarriles de la Zona Norte, Director de los Ferrocarriles de Valencia.

Las personas que en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo estén ocupando los cargos Directivos funcionales anteriormente mencionados continuarán desempeñándolos como personal excluido de este Convenio hasta que cesen en el cargo y podrán ejercitar su opción personal de no adhesión al Convenio en el plazo de quince días desde la fecha del cese.

En prueba de conformidad con cuanto antecede firman todos los miembros de la Comisión Negociadora por sextuplicado en el lugar y fecha al principio indicados.

11830 *RESOLUCION de 26 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, remitido a esta Dirección General de Trabajo por el Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña y suscrito por el Consejo Español de Curtidores, en representación de las Empresas, y por las Centrales Sindicales UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/80, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto original de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

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

Madrid, 26 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. Presidente y representantes de las Empresas y de los trabajadores de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de las industrias del curtido correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería. Barcelona.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICION DE PIELES PARA PELETERIA.

CAPITULO I

NORMAS GENERALES

SECCION PRIMERA: Ambitos territorial, funcional y personal.

Artículo 1º.- Ambito territorial.- El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2º.- Ambito funcional.- El Convenio obliga a todas las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería que se rijan por la Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 22 de Abril de 1.977.

Artículo 3º.- Empresas de nueva instalación.- El Convenio obliga también a las Empresas de nueva instalación que están incluidas en su ámbito.

Artículo 4º.- Obligación total.- Las Empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo señalado en el artículo 5, sobre ámbito personal.

Artículo 5º.- Ambito personal.- Afecta a la totalidad de los trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito funcional, así como al personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas de aquéllas.

Quedan exceptuados los Consejeros a que se refiere el apartado c), del artículo 1, de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores.

SECCION SEGUNDA: Vigencia, duración, prórroga, rescisión y revisión.

Artículo 6º.- Vigencia.- El presente Convenio entrará en vigor el día que se publique en el Boletín Oficial del Estado. No obstante surtirá plenos efectos a partir del 1 de Enero de 1.984.

Artículo 7º.- Duración.- El presente Convenio finalizará su vigencia el 31 de Diciembre de 1.984.

Artículo 8º.- Rescisión y revisión.- La denuncia del Convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes, salvo en los aspectos económicos.

SECCION TERCERA: Compensación, Absorbilidad y garantía "Ad personam".

Artículo 9º.- Naturaleza de las condiciones pactadas.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 10º.- Compensación.- Las condiciones establecidas en este Convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran en las Empresas afectadas por el ámbito funcional, en virtud de imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Colectivo de Trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, etc..

Consecuentemente con ello, subsistirán en sus propios términos las normas, convenios y pactos que tengan las Empresas, sin mas modificaciones que las que fuesen necesarias para asegurar la percepción de las condiciones económicas del presente Convenio, en cómputo global anual y por todos los conceptos retributivos, y en el caso de incentivos o primas, hasta el 40% a actividad óptima.

No serán compensables:

a). Vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.

b). Jornada de trabajo inferior a la establecida en este Convenio.

c). Compensación en metálico de economato laboral obligatorio.

d). Plus de compensación de transporte y dietas.

e). Condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad y maternidad, superiores a las pactadas, consideradas de carácter personal.

f). Regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las Empresas.

g). Usos y costumbres de cada zona, localidad y Empresa.

Artículo 11º.- Aplicación en el orden económico.- den económico y para la aplicación del Convenio en cada creto, se estará a lo pactado, con abstracción de los conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Artículo 12º.- Absorbilidad.- Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en alguno de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes en el Convenio y en cómputo anual, superaran el nivel total de éstos. En caso contrario, se considerarán absorvidos por las mejoras establecidas en este Convenio Colectivo, y continuarán vigentes en sus propios términos.

Las mejoras económicas totales de este Convenio se refieren, única y exclusivamente, al rendimiento denominado normal en la jornada establecida en el mismo.

Artículo 13º.- Garantía "Ad personam".- Se respetarán las situaciones personales que excedan del pacto en su contenido económico globalmente y en cómputo anual, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 14º.- Pactos menores.- Los Convenios Colectivos o pactos negociados a cualquier ámbito distinto al del presente Convenio garantizarán, al menos, las condiciones económicas, en cómputo global anual, que se establecen en el presente Convenio.

SECCION CUARTA: Vinculación a la totalidad.

Artículo 15º.- En el supuesto de que el Organismo Jurisdiccional competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos esenciales del Convenio desvirtuándolo fundamentalmente, este Convenio quedaría sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado su contenido total.

CAPITULO II

COMISION PARITARIA

Artículo 16º.- Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Mediación.- Para la interpretación, vigilancia y mediación del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria de la que será Presidente la persona que elijan ambas representaciones de entre sus miembros.

Esta comisión estará compuesta por:

a) Dos representantes de Comisiones Obreras y dos representantes de Unión General de Trabajadores y cuatro representantes de los empresarios, y sus correspondientes suplentes, designados de entre los que formaron la Comisión Negociadora del Convenio.

b) Podrán incorporarse a la Comisión Paritaria los asesores o técnicos que estimen convenientes ambas representaciones, con voz pero sin voto.

El ámbito de actuación de la Comisión Paritaria será el mismo del Convenio, pudiendo reunirse en cualquier lugar del Estado español, así como designar Comisiones o ponencias para actuar delegadamente en zonas o áreas geográficas y para intervenir en casos concretos, y que estarán constituidas como mínimo por dos representantes de los empresarios, y dos de los trabajadores, de los que forman la Comisión Paritaria.

Artículo 17º.- Funciones de la Comisión Paritaria.- Esta Comisión tendrá como funciones específicas las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Cualesquiera otras que en su caso determinen las disposiciones vigentes en materia de Convenios Colectivos y disposiciones concordantes, y otras que en el futuro se promulguen.

d) Esta Comisión Paritaria velará por el cumplimiento del procedimiento correcto a la implantación de los sistemas de trabajo.

e) Vigilancia y control del trabajo clandestino y a domicilio: Se denunciará a la Comisión Paritaria el trabajo clandestino tanto el llevado a cabo en las empresas como a domicilio. Dentro de las funciones específicas de esta Comisión se incluye el que se defina sobre la realidad de las situaciones de clandestinaje y del incumplimiento de la normativa legal vigente para el trabajo a domicilio.

f) Cualesquiera otras actividades que tiendan a la mayor práctica de la aplicación del Convenio.

Artículo 18º.- Procedimiento de las convocatorias y reuniones.

1. Las representaciones empresariales y de los trabajadores, podrán someter a la Comisión Paritaria cualquier asunto en materia de su competencia, dirigiéndose al Presidente de aquélla, exponiendo en escrito razonado al objeto de que se incluya en el orden del día de la próxima reunión el tema que interesa.

2. La Comisión se reunirá obligatoriamente el último miércoles de cada mes del año 1.984.

3. La Comisión se reunirá en el lugar y local que a tal efecto se indique y habilite.

4. Para constituirse válidamente la Comisión, deberán estar

presente, como máximo, tres miembros de cada una de las representaciones.

5. Reunida la Comisión Paritaria el día y lugar señalado en la convocatoria, entenderá de los temas objeto de la misma, adoptando los acuerdos que se estimen convenientes.

Si algún tema planteado fuera de tal entidad, que se precisara que por las partes afectadas se concretara o aclarara algunos extremos, la Comisión, dentro de los siete días siguientes, los citará ante la misma o ante la Comisión o Delegación que se designará al objeto del problema, y tras analizar los puntos de vista de una y otra parte, emitirá por mayoría la resolución que será de cumplimiento, a la que deberán someterse las partes, sin perjuicio de las acciones administrativas o contenciosas que pudieran ejercitar.

6. De las reuniones de la Comisión Paritaria, en Pleno o por Comisión o Delegación, se levantarán las actas que recojan los acuerdos o decisiones y las posturas, en su caso, de cada una de las representaciones.

Artículo 10º.- En ningún caso, las funciones de la Comisión Paritaria obstaculizarán el libre ejercicio de acciones ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 11º.- Garantía de los miembros de la Comisión.- A los trabajadores miembros de la Comisión Paritaria, se les computarán las horas invertidas en reuniones de la misma como si fueran realmente trabajadas.

CAPITULO III

REGIMEN DE TRABAJO

SECCION PRIMERA: Organización del trabajo.

Artículo 12º.- La iniciativa para la implantación de sistemas de organización o control de producción, así como de incentivación del trabajo, corresponde a la Empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones autorizadas, o centros o lugares de trabajo, o a unidades homogéneas de trabajo.

Cuando la implantación parcial de un sistema de trabajo a tiempo medido, aumente las cargas de trabajo en otra sección o puesto por encima del rendimiento normal, será de aplicación obligatoria en estos últimos el citado sistema.

Artículo 13º.- Procedimiento de implantación de sistemas de trabajo.

Apartado I.- En el establecimiento y revisiones de sistemas de organización de trabajo, así como de sistemas de incentivación a tiempos medidos, será preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de acuerdo con lo que se establece a continuación:

a) La Empresa podrá en cualquier momento realizar los correspondientes estudios para la determinación de tiempos, cualquiera de las técnicas que exista al efecto. Para realizar estos estudios no necesitará ningún trámite previo, si bien se informará al Comité de Empresa del objeto de los mismos, sin que ello suponga obligatoriedad para el empresario en cuanto a su aplicación.

Una vez finalizados los estudios, y si éstos se van a utilizar para modificar las condiciones de trabajo o remuneración del personal, se informará a los afectados por lo menos con una semana de antelación al período de prueba; éstos, si lo desean, podrán la presencia de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa. Los nuevos estudios se someterán a experimentación por un período máximo de diez semanas.

b) Finalizando el período de prueba la Empresa facilitará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, el estudio razonado del mismo.

En el supuesto de no existir Comité de Empresa o Delegados de Personal, se facilitará a los que designen los trabajadores al efecto.

En el plazo máximo de quince días desde la recepción, la representación legal de los trabajadores, asistida de sus técnicos, mostrará su acuerdo o desacuerdo con el sistema implantado.

c) En caso de conformidad o de silencio al respecto, al día siguiente entrará en vigor el sistema aprobado, pudiendo presentarse para su homologación en un plazo máximo de diez días a la Autoridad Laboral correspondiente.

d) En caso de disconformidad se remitirán los informes de ambas partes a la Comisión Paritaria del Convenio para que se pronuncie sobre si se ha observado el procedimiento correcto para la implantación del sistema.

e) Simultáneamente se remitirán los informes de ambas partes a la Delegación Provincial de Trabajo para su resolución, incorporándose posteriormente el informe de la Comisión Paritaria.

Apartado II.- En la aplicación de un sistema de incentivos a la producción se deberá tener en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

a) El necesario período de adaptación de los trabajadores afectados por el método de trabajo.

b) La implantación por parte de la Empresa del método.

c) La perfecta división en secuencias elementales de los trabajos a cronometrar.

d) La definición del nivel de calidad exigido en el trabajo y que corresponda a la exigible posteriormente.

e) Se tendrá reglamentariamente en cuenta el número de horas efectivamente trabajadas por semanas.

Apartado III.- En la revisión o implantación de nuevos sistemas de incentivación y durante el período de prueba, la Empresa deberá garantizar a los trabajadores los incentivos que hubieran obtenido como media horaria en los noventa días anteriores de trabajo efectivo en jornada normal de trabajo.

Durante el período de prueba, el trabajador no podrá ser sancionado por no alcanzar el mínimo exigible cuando las causas sean ajenas al mismo e imputables al propio sistema.

SECCION SEGUNDA: Rendimientos e incentivos.

Artículo 14º.- Rendimiento pactado.

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

2. La remuneración del rendimiento normal queda determinada por el salario de este Convenio.

3. Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento normal. En aquellas empresas en las que estuviese implantado un sistema de incentivos, quedarán éstos absorbidos por el salario de este Convenio hasta donde corresponda con el rendimiento normal, que es el mínimo exigible pactado en el Convenio.

4. Los incentivos podrán ser colectivos (por sección, cadena, grupos, etc.), o individuales, según determine la Empresa.

5. Cuando un puesto de trabajo sea difícilmente medible, se establecerá obligatoriamente un porcentaje de valoración indirecta para la aplicación de este incentivo a este personal; siempre que su actividad sea superior a la habitual, consistente en el resultado proporcional de los incentivos equivalentes a su categoría profesional.

6. Las Empresas que tengan establecido un sistema de incentivos, podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo o actividad bajaren el 10% de los señalados para rendimiento normal.

7. Las Empresas podrán limitar, reducir proporcionalmente e incluso suprimir los incentivos, de forma individual a todos aquellos trabajadores que por falta de aptitud o interés y atención, objetivamente demostrado, perjudicasen la producción, sin perjuicio de las medidas que pudieran ser aplicables al caso.

8. Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general o por secciones u obreros cuando las finalidades perseguidas por el sistema no puedan alcanzarse a consecuencia de la carencia o disminución del trabajo en la Empresa, o cuando se proceda a la reparación o reforma de las instalaciones, con autorización de la Autoridad Laboral.

En tales supuestos, los trabajadores percibirán la retribución correspondiente a rendimiento normal más los aumentos por antigüedad.

Artículo 15º.- Será facultad de la Empresa, entre otras, la movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, respetando el salario por todos los conceptos alcanzados, y sin perjuicio de su formación profesional y del necesario período de adaptación, que como máximo será de seis meses.

Artículo 16º.- Revisión.- La revisión de tiempos y rendimientos se deberá efectuar en los casos siguientes:

a) Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos, en cada caso.

b) Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto a indubitado en error de cálculo o medición.

c) Cuando los rendimientos obtenidos por el trabajador excedan reiteradamente del 140 o sus equivalentes en otras escalas.

d) En el caso de que no se den los supuestos anteriores, por acuerdo entre Empresa y Comité.

En caso de que un trabajador cualificado realice con habitualidad varios cometidos propios de distintos oficios y no pueda medirse su trabajo en ninguno de ellos, le corresponderá la remuneración por incentivos correspondiente al puesto de trabajo de superior categoría.

SECCION TERCERA: Régimen de personal.

Artículo 17º.- a) Personal fijo.- Es el que formando parte

permanente de la plantilla mediante ingreso a través del aprendizaje o tras la superación del período de prueba, cubre las necesidades productivas normales a lo largo de todo el año.

b) Personal de temporada.- 1. Es el contratado por tiempo cierto, a fin de cubrir las necesidades estacionales que puedan tener los centros de trabajo cuando éstas no sean cubiertas por el personal fijo, aún trabajando a rendimiento óptimo o realizando horas extraordinarias. 2. A efectos de este Convenio el contrato de temporada no podrá superar el plazo de seis meses, y su duración vendrá determinada por cada Empresa antes de comenzar su vigencia, poniéndolo en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal. 3. Para la determinación de la temporada serán tenidas en cuenta las circunstancias y características de la misma, período estacional, moda, tendencias a corto y medio plazo, tamaño de las piezas en relación a sus pesos, flexibilidad de la Empresa en el cambio de nuevas especialidades, enclave de la industria en la zona industrial, agrícola, etc.. 4. El personal de temporada no podrá exceder del 10% del apartado a). 5. La renovación del contrato de temporada será obligatoria para la Empresa a petición del obrero con un límite del 75% del personal contratado en la temporada anterior. 6. Será opción del trabajador contratado por tres temporadas sucesivas o alternas el adquirir la cualidad de fijo en la Empresa.

c) Personal interino.- Es el que sustituye al personal fijo por ausencia, enfermedad, etc., causando baja definitiva en la Empresa al reincorporarse el personal fijo a quien sustituye.

d) Personal eventual.- Es el contratado para atender a necesidades productivas, trabajos nuevos o extraordinarios, superiores a los normales y cuyas necesidades no pueden cubrir ni el personal de temporada, aún trabajando a rendimiento óptimo e incluso con horas extraordinarias, ni tampoco el personal fijo en dichas condiciones.

El contrato del obrero eventual será de un máximo de seis meses.

En lo no previsto en este artículo, en cuanto a forma o modalidades de contratación, se estará a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 27º.- Plazos de preaviso.

1. El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá dar los siguientes plazos de preaviso:

a) Personal directivo y técnicos : Dos meses.

b) Personal administrativo : Treinta días.

c) Resto del personal : Quince días.

2. El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará una sanción equivalente a los días de retraso de la comunicación, pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la Empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 28º.- Salario.

Las tablas de salarios para 1.984, con vigencia desde 1 de Enero, serán las que resulten de incrementar en un 6% las que eran de aplicación en 31.12.83. Las tablas salariales resultantes no se revisarán durante el año 1.984.

Las tablas de salarios así calculadas están reseñadas en el Anexo al presente Convenio.

Artículo 29º.- Pago de atrasos.- Se abonarán todos los atrasos salariales del presente Convenio dentro de los 25 días siguientes a la publicación del mismo en el Boletín Oficial del Estado, efectuándose por la Empresa la cotización complementaria correspondiente a la Seguridad Social.

Artículo 30º.- Incentivos.- Para aquellas Empresas racionalizadas o que durante la vigencia del presente Convenio implanten cualquier sistema de racionalización del trabajo, la curva de incentivos vendrá definida para el rendimiento normal, por el salario del Convenio.

Artículo 31º.- Jornada.- Será de cuarenta horas semanales, de acuerdo con lo establecido en la Ley 4/83 de 29 de Junio.

En jornada continuada, mientras no se resuelvan los conflictos colectivos instados por las centrales sindicales , se continuará realizando la jornada pactada en el Art. 31 del Convenio Colectivo de 1.983.

Aún considerando como laboral el día del sábado, se acuerda que la jornada establecida en el presente Convenio se efectue de Lunes a Viérnes.

En aquellas secciones en las que el correcto funcionamiento de la producción así lo permita, se recomienda a empresas y trabajadores que de mutuo acuerdo negocien la posibilidad de una jornada flexible o deslizante, con un margen diario de media hora.

Artículo 32º.- Participación en beneficios.- Durante la vigencia del Convenio, la participación en beneficios se fija en el 9 por 100 del salario del Convenio y gratificaciones extraordinarias, incrementada con la antigüedad cuando corresponda. El abono de los beneficios se realizará mensualmente, siempre y cuando haya acuerdo entre Empresa y Comité o Delegados de Personal, en caso contrario, su abono se efectuará antes del 31 de Marzo del año siguiente al que corresponda y devengue.

Artículo 33º.- Pagas extraordinarias de julio y navidad.- Las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad consistirán cada una de ellas en el pago de una mensualidad de salario de Convenio y antigüedad cuando corresponda.

El abono de la primera se efectuará durante la primera quincena del mes de Julio y la segunda, el día 22 de Diciembre.

Artículo 34º.- Vacaciones.- Las vacaciones correspondientes al año 1.984 se establecen en 30 días naturales ininterrumpidamente. El disfrute de las mismas se iniciará en lunes, salvo que éste fuera festivo, en cuyo caso se iniciarán el siguiente día laborable, sin perjuicio de que por necesidades productivas de la Empresa se pueda adelantar o atrasar el disfrute en un tanto por ciento reducido de la plantilla, sin que este hecho pueda suponer una disminución de los días laborables de vacaciones.

En todo caso, la programación de las vacaciones se efectuará de mutuo acuerdo entre la Empresa y los Delegados de personal o Comités de Empresa con dos meses de antelación a la fecha de disfrute.

Artículo 35º.- Antigüedad.- En el cómputo de la antigüedad será contabilizado el período de aprendizaje. Este período se contabilizará tanto por los que en el momento actual lo estuvieran efectuando, como para aquellos, que siendo profesionales de oficio, lo hubiese realizado con anterioridad en la Empresa.

Artículo 36º.- Trabajo nocturno.- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario del Convenio. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan los trabajadores a este respecto.

CAPITULO V

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 37º.- Servicio Militar.- Los trabajadores que presten el Servicio Militar tendrán derecho al cobro de la paga extraordinaria de Navidad.

Artículo 38º.- Premio de Jubilación.- Los trabajadores que, con un mínimo de antigüedad de diez años de servicio en la Empresa, opten por la jubilación a los sesenta años y hasta los sesenta y cinco, percibirán un premio de jubilación al cesar en la Empresa por tal causa, de acuerdo con el siguiente baremo:

A los sesenta años : 95.000,-- ptas.
A los sesenta y un años : 75.000,— ptas.
A los sesenta y dos años : 56.000,-- ptas.
A los sesenta y tres años : 52.000,— ptas.
A los sesenta y cuatro años : 27.000,-- ptas.
A los sesenta y cinco años : 23.000,-- ptas.

Transcurridos dos meses después de haber cumplido las edades anteriormente citadas sin ejercitar dicha opción, se perderá el derecho al premio pasando al premio inferior.

Artículo 39º.- Ropa de trabajo.- La Empresa entregará a cada productor un mono o prenda de trabajo al año, o dos caso de que se justifique la inutilización del primero.

Artículo 40º.- Póliza de Seguros.- La Empresa abonará la suma de 700,-- ptas. anuales a cada trabajador de la misma, por la suscripción de pólizas de seguro individual que cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente, debida a accidente de trabajo, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada, el justificar debidamente ante la Empresa, la formalización de la póliza.

Se faculta a que los Comités de Empresa o Delegados de Personal colaboren en la suscripción de las pólizas antes indicadas, al objeto de que las mismas puedan ser colectivas.

CAPITULO VI

COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 41º.- En los centros de trabajo de más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene que estará compuesto por tres representantes designados preferentemente del Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios en el caso de Empresas de más de 100 trabajadores, el Jefe de Mantenimiento y dos representantes de la Dirección de la Empresa en las que ocupen menos de 100 trabajadores, o uno si es superior a esa cifra.

Actuará como Presidente un representante de la Dirección.

El comité de Seguridad e Higiene se reunirá a instancia de parte, como máximo una vez cada tres semanas, a excepción de los supuestos de fuerza mayor que lo hará cuando sea convocado.

En los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los Delegados de Personal nombrarán de entre la plantilla, al Vigilantes de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones.

Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo, que sea necesario para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectuen. Tendrán derecho a que estos resultados les sean facilitados.

El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de las Empresas, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y de todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional.

Artículo 42º.- Revisión médica.- Las Empresas afectadas por este Convenio, se comprometen a efectuar una revisión médica anual a todo el personal a través de los Servicios Médicos de las Mutuas Patronales a las que estén adscritas.

CAPITULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 43º.- Los trabajadores ejercitarán el derecho básico de participación en la Empresa, en los casos y en la forma que se establecen, a través de su órgano de representación regulados en el presente capítulo.

Serán órganos de representación de los trabajadores en la Empresa o centro de trabajo, los Delegados de Personal de aquellas que tengan una plantilla inferior a 50 productores y superior a 10 trabajadores fijos; y el Comité de Empresa en las que tengan más de 50 trabajadores fijos en su plantilla. En las Empresas o centros de trabajo que cuenten entre seis y diez trabajadores, habrá un Delegado de personal.

Los representantes de los trabajadores (Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa) tendrán las funciones, atribuciones, facultades y garantías que les reconozca la legislación vigente en cada momento.

Dichos representantes serán informados por la Empresa de las sanciones que impongan por faltas graves y muy graves, así como las que constituyan suspensiones de empleo y sueldo.

Artículo 44º.- Acumulación de horas.- Respecto al crédito de horas mensuales retribuidas y reconocidas por la Ley, correspondientes a los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, se establece el sistema de acumulación en uno o varios de sus componentes, en la forma que a continuación se indica, que no rebasará nunca el máximo total que determina la legislación vigente.

Con carácter general, y previa cesión voluntaria y por escrito, por parte de otros representantes sindicales, cualquier Delegado de personal o miembro del Comité de empresa, podrá acumular hasta un 100 por 100 en más del total de sus propias horas.

De dicha cesión voluntaria se dará conocimiento a la Empresa.

Artículo 45º.- Secciones sindicales.- En las Empresas con centros de trabajo cuya plantilla en cada uno de los mismos exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, podrá constituir una Sección sindical, que servirá de cauce de comunicación e interlocución entre la Dirección y sus componentes, sin perjuicio de las funciones, facultades y atribuciones que las disposiciones vigentes atribuyen a los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

El Sindicato o Central que alegue poseer derecho a hallarse representado por Sección Sindical en el centro de trabajo de cualquier Empresa por reunir las condiciones anteriores, deberá justificarlo fehacientemente ante la Dirección, reconociéndose a la Sección Sindical seguidamente.

En cada Sección Sindical habrá un Delegado Sindical que deberá necesariamente ser un trabajador en activo de la plantilla y que será designado conforme a los propios estatutos del Sindicato o Central a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

El Delegado de Sección Sindical tendrá garantías reconocidas por las disposiciones vigentes a los miembros del Comité de Empresa, debiendo notificarse a la Dirección, por escrito, su nombramiento, dimisión, remoción, cese, etc..

Este delegado sindical podrá recaudar las cuotas de los afiliados, distribuir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos fuera de horas de trabajo y sin alterar el proceso productivo.

Las Empresas facilitarán un tablón de anuncios a fin de que las Secciones Sindicales puedan difundir aquellos avisos que interesen a sus afiliados y trabajadores en general, previo conocimiento de la Dirección.

Artículo 46º.- Excedencias.- El trabajador en excedencia por cargo sindical de relevancia provincial, regional, nacional o estatal, cuando cese en el desempeño del cargo que la motivó, tendrá derecho a incorporarse a su puesto, transcurrido como máximo un mes de dicho cese.

En las Empresas con menos de 50 trabajadores fijos, los trabajadores que se encuentren en la situación de excedencia antes indicada tendrán derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su categoría profesional.

Artículo 47º.- Horas de negociación de Convenio.- Las horas invertidas en la negociación del Convenio por los miembros de la Comisión Negociadora de los trabajadores del mismo, no se computarán a los efectos del tope máximo de horas establecidas en el Art. 44 del Convenio, en relación con el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, si dichos trabajadores ostentan el cargo de miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal; si no reunieran esta cualidad, las horas de negociación serán consideradas como ausencias justificadas para el cumplimiento de un deber de carácter público. En uno u otro caso, dichas horas se retribuirán como realmente trabajadas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Corrección de erratas.- La Comisión Paritaria en su primera reunión procederá a compulsar el texto del Convenio publicado en el Boletín Oficial del Estado para la eventual corrección de erratas.

SEGUNDA.- Durante la vigencia del presente Convenio y por entender que se trata de una cláusula coyuntural limitada al 31.12.84 y ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de mantener el objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este Acuerdo, consideran positivo señalar a Empresas y trabajadores, la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

A los efectos de lo previsto en el art. 7º. del Real Decreto 92/1983 sobre cotización a la Seguridad Social, se entenderán por horas extraordinarias derivadas de fuerza mayor: las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas y por horas extraordinarias estructurales: las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate; se mantendrán siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

También en relación al objetivo de estimar la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, el incumplimiento de este artículo será considerado falta grave a efectos de lo dispuesto en el art. 54 del Estatuto.

TERCERA.- Pluriempleo.- Las partes firmantes de este Acuerdo estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

CUARTA.- Jubilación anticipada.- De acuerdo con lo establecido en el artículo duodécimo del A.I., previo acuerdo individual entre el trabajador y la Empresa, se jubilará aquél a los 64 años todo ello de conformidad con las disposiciones legales en vigor o las que en desarrollo del A.I. 1.984 pudieran promulgarse.

QUINTA.- Cobro de Cuotas Sindicales en las empresas de más de 250 trabajadores, según lo establecido en el A.I.- En las Empresas de más de 250 trabajadores y a requerimiento de estos, aquéllas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden del descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

A N E X O

TABLA SALARIAL APLICABLE DESDE EL 1º. DE ENERO DE 1.984 AL 31 DE DICIEMBRE DE 1.984.

CATEGORIAS	Salarios 1.983 Salario mes	Salario día	Incremento 6%	Salarios 1.984 Salario mes	Salario día
PERSONAL OBRERO					
Oficial 1ª.	- - -	1.512	120,96	- - -	1.633
Oficial 2ª.	- - -	1.451	116,08	- - -	1.567
Peón especializado.	- - -	1.421	113,68	- - -	1.535
Peón Ordinario.	- - -	1.390	111,20	- - -	1.501
Aprendiz 1er. año	- - -	946	75,68	- - -	1.022
Aprendiz 4º. año.	- - -	969	77,52	- - -	1.047
Personal limpieza	- - -	1.390	111,20	- - -	1.501
PERSONAL SUBALTERNO Y VARIOS.					
Almacenero.	46.611	- - -	3.888,88	52.500	- - -
Vigilante	42.911	- - -	3.432,88	46.344	- - -
Ordenanza	41.881	- - -	3.350,48	45.231	- - -
Portero	42.911	- - -	3.432,88	46.344	- - -
Enfermero	41.881	- - -	3.350,48	45.231	- - -
BOTONES Y RECADEROS					
De 16 a 18 años	30.209	- - -	2.416,72	32.626	- - -
De 18 a 20 años	40.827	- - -	3.266,16	44.093	- - -
PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Jefe de Sección	75.065	- - -	6.005,20	81.070	- - -
Jefe de Compras, de ventas y negociado	70.489	- - -	5.639,12	76.128	- - -
Viajante.	58.587	- - -	4.686,96	63.274	- - -
Oficial de 1ª.	56.759	- - -	4.540,64	61.299	- - -
Oficial de 2ª.	54.926	- - -	4.394,08	59.320	- - -
Auxiliar mayor 20 años.	43.575	- - -	3.486,00	47.061	- - -
AUXILIARES					
De 18 a 20 años.	40.280	- - -	3.222,40	43.502	- - -
De 16 a 18 años.	36.617	- - -	2.929,36	39.546	- - -
Telefonista.	42.109	- - -	3.368,72	45.476	- - -
PERSONAL TECNICO					
a)-Titulados:					
Químicos, Ingen. y Licen.	92.459	- - -	7.396,72	99.856	- - -
Ing. Técnico, ATS y Graduados Sociales	75.980	- - -	6.078,40	82.058	- - -
b)-No titulados:					
Encargado gral. de Fabric	92.459	- - -	7.396,72	99.856	- - -
Encargado a Jef. Sección	54.926	- - -	4.394,08	59.320	- - -
Ayudante de Encargado.	51.264	- - -	4.101,12	55.365	- - -
Auxiliar Técnico	43.575	- - -	3.486,00	47.061	- - -

Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad para el personal de salario diario consistirán en una mensualidad equivalente a 30,417 días.