

Creada por Decreto 160/1976, de 8 de febrero («Boletín Oficial del Estado» del día 9), la Subsecretaría de la Seguridad Social, a la que corresponde prever, ordenar y resolver cuanto estime procedente en el ejercicio de las competencias atribuidas al Ministerio de Trabajo en materia de Seguridad Social, a fin de adecuar la composición de la Comisión Coordinadora entre las Universidades Laborales y las Mutualidades Laborales a la actual estructura, en el Departamento, de los órganos superiores que ostentan competencias directivas en materia de Seguridad Social,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Artículo único.—El artículo 1.º de la Orden del Ministerio de Trabajo de 22 de enero de 1964 por la que fue creada la Comisión Coordinadora entre las Universidades Laborales y las Mutualidades Laborales queda redactado en los términos siguientes:

«La Comisión Coordinadora entre las Universidades Laborales y las Mutualidades Laborales será presidida por el Subsecretario de la Seguridad Social, actuando como Vicepresidente el Director general de Servicios Sociales.»

Lo que comunico a VV. II. para conocimiento y efectos.
Dios guarde a VV. II.
Madrid, 15 de octubre de 1976.

RENGIFO CALDERON

Ilmos. Sres. Subsecretario de Trabajo y Subsecretario de la Seguridad Social.

20504 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las industrias del Curtido, Correas y Cueros industriales.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las industrias del Curtido, Correas y Cueros industriales, y

Resultando que con fecha 6 de septiembre de 1976 tuvo entrada en esta Dirección General escrito del Sindicato Nacional de la Piel con el que se remitía, para su homologación, el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Empresas y trabajadores de la Industria del Curtido, Correas y Cueros industriales de las provincias de Alava, Alicante, Almería, Baleares, Barcelona, Burgos, Cáceres, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, León, Logroño, Lugo, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Orense, Oviedo, Palencia, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, Santander, Segovia, Sevilla, Soria, Tarragona, Toledo, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza, que fue suscrito previas las negociaciones correspondientes, por la Comisión Deliberadora designada al efecto, el día 14 de julio del año en curso, acompañándose al referido escrito los informes y documentos reglamentarios e informe favorable para su homologación;

Resultando que de conformidad con lo dispuesto en los Decretos 696/1975, de 8 de abril, y 2931/1975, de 17 de noviembre, previos los informes de la Comisión, el Convenio fue elevado al Consejo de Ministros, el que en su reunión de 1 de octubre de 1976 adoptó el acuerdo de reducir el incremento salarial, calculado sobre los del Convenio anterior, al 23,08 por 100, que equivale al índice del coste de vida en los doce meses precedentes y tres puntos;

Considerando que esta Dirección General de Trabajo es competente para resolver sobre lo acordado en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación, así como en su caso disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que ajustándose por lo demás el presente Convenio a los preceptos contenidos en la Ley y Orden citados anteriormente, procede su homologación, reduciendo el incremento salarial al 23,08 por 100, como consecuencia de la limitación acordada por el Consejo de Ministros;

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

1. Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Empresas y trabajadores de las Industrias de Curtidos, Correas y Cueros industriales de las provincias mencionadas, con las adaptaciones siguientes:

a) Fijar el incremento salarial, calculado sobre los del Convenio anterior, en el 23,08 por 100, equivalente al índice del coste de vida en los doce meses precedentes y tres puntos.

b) Que el incremento señalado en el apartado anterior se adicionará, sin absorción ni compensación, a los salarios que vinieran percibiéndose en mayo de 1976, sin que dicha suma exceda de los salarios pactados.

c) Que los salarios deberán permanecer invariables durante los doce primeros meses de sus efectos económicos.

2. Ordenar su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3. Que se comunique esta Resolución a la Secretaría General de la Organización Sindical; para su notificación a la Comisión Deliberadora, haciéndose saber que con arreglo a lo establecido en el artículo 12-4 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe contra ella recurso alguno en la vía administrativa.

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 6 de octubre de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical. Madrid.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, PARA LAS INDUSTRIAS DEL CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

SECCION 1.ª AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—1. El presente Convenio es de aplicación obligatoria en las provincias de Alava, Alicante, Almería, Baleares, Barcelona, Burgos, Cáceres, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, León, Logroño, Lugo, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Orense, Oviedo, Palencia, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, Santander, Segovia, Sevilla, Soria, Tarragona, Toledo, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

2. Se aplicará asimismo a los centros de trabajo ubicados en las citadas provincias, aun cuando las Empresas tuvieran el domicilio social en otras no afectadas, y a los centros de trabajo que fueran trasladados desde una provincia incluida a otra que no lo estuviera.

3. Será igualmente de aplicación en aquellas provincias no enunciadas cuando en forma reglamentaria acuerden su adhesión las Juntas Sindicales afectadas, según lo previsto en el artículo 17 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo.

Art. 2.º *Ámbito funcional*.—El Convenio obliga a todas las Empresas de curtidos, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, que se rigen por la Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 27 de junio de 1969.

Art. 3.º *Empresa de nueva instalación*.—El Convenio obliga también a las Empresas de nueva instalación que estén incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

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

Art. 5.º *Ámbito personal*.—1. 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.

2. Quedan exceptuados los Consejeros a que se refiere el apartado c) del artículo 2.º de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

SECCION 2.ª VIGENCIA, DURACION, PRORROGA, RESCISION Y REVISION

Art. 6.º *Vigencia*.—El presente Convenio entrará en vigor el día en que se publique en el «Boletín Oficial del Estado» la aprobación de la autoridad laboral, pero sus efectos económicos se retrotraerán, en todo caso, al día 1 de junio de 1976.

Art. 7.º *Duración*.—La duración de este Convenio será de dos años, finalizando el día 31 de mayo de 1978, cualquiera que sea la fecha de su aprobación, prorrogándose de año en año por tática reconducción.

Art. 8.º *Rescisión y revisión*.—1. Serán competentes para denunciar el Convenio, proponiendo rescisión o revisión, la tota-

lidad de los representantes de las provincias afectadas, convocados en asamblea a petición de cualquiera de las provincias, bien conjunta o separadamente por secciones. En ambos casos, los acuerdos se tomarán por mayoría simple y si es reunión conjunta de ambas secciones económicas y social, en asamblea mixta y paritaria.

2. La denuncia proponiendo rescisión o revisión deberá presentarse en la Dirección General de Trabajo con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

3. El escrito de denuncia incluirá certificado de acuerdo adoptado a tal efecto por la representación sindical correspondiente, en el que se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitada.

4. En caso de solicitarse la revisión, se acompañará propuesta sobre los puntos a revisar, para que inmediatamente puedan iniciarse conversaciones al efecto, previa la correspondiente autorización.

5. Si se solicitase la rescisión, al finalizar el plazo de vigencia, se volvería a la situación existente con anterioridad al Convenio, en la forma prevista en la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, o a la nueva situación creada en el interin por la Legislación General.

6. Si las conversaciones o estudios se prorrogasen por plazo que excediera del de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta finalizar la negociación.

SECCION 3.ª COMPENSACION, ABSORBIBILIDAD Y GARANTIA «AD PERSONAM»

Art. 9.º *Naturaleza de las condiciones pactadas.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 10. *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra clase, salvo lo estipulado en el artículo 13.

Art. 11. *Aplicación en el orden económico.*—En el orden económico, y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y su regulación.

Art. 12. *Absorbibilidad.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éstos. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en el Convenio, salvo lo dispuesto en el artículo 13.

No obstante, en esta materia se estará a lo dispuesto en las disposiciones generales vigentes sobre colisión entre lo pactado en Convenios o Reglamentos y las normas de carácter general y reglamentaria dictadas por el Ministerio de Trabajo.

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

Por el contrario, estas mejoras no pueden ser absorbibles por primas a la producción, incentivos o destajos, o cantidades que correspondan percibir al productor por premios de antigüedad o participación en beneficios.

No obstante, cuando las Empresas vinieran abonando a sus trabajadores en concepto de salario (salario base, más plus de actividad) a rendimiento normal cantidades iguales o superiores a las que figuran en las tablas salariales de este Convenio, podrán absorber o compensar los nuevos aumentos sobre las mismas.

Art. 13. *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las situaciones personales que excedan del pacto en su contenido económico, manteniéndose estrictamente «ad personam».

SECCION 4.ª VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 14. En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, en 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 reconsiderarse su contenido.

SECCION 5.ª COMISION MIXTA

Art. 15. *Creación de la Comisión Mixta.*—Se creará la Comisión Mixta del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, que deberá

constituirse dentro de los treinta días siguientes a la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

2. Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio o en los supuestos previstos concretamente en el texto del Convenio.

3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

5. Y las demás previstas en las disposiciones vigentes sobre la materia.

Art. 16. *Competencia de las jurisdicciones.*—1. Las funciones y actividades de la Comisión Mixta no obstaculizarán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Reglamento de la Ley de Convenios, en la forma y con el alcance regulados en dicho texto legal.

2. En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral o sindical correspondiente.

Art. 17. *Organización de la Comisión.*—1. La Comisión Mixta tendrá su domicilio en el Sindicato Nacional de la Piel, en Madrid, pudiendo, no obstante, reunirse o actuar en cualquier otro lugar del territorio nacional.

2. La Comisión Mixta se compondrá de un Presidente y un Secretario y doce Vocales, seis empresarios y seis obreros, y otros tantos suplentes y los asesores respectivos.

3. El Presidente será el del Sindicato o persona en quien delegue.

4. El Secretario será designado por el Presidente del Sindicato Nacional de la Piel.

5. Los Vocales empresarios y trabajadores serán elegidos por las Secciones Económica y Social de la Comisión Deliberadora y necesariamente de aquellos que formaron parte de la misma.

6. Los Vocales de la Comisión Mixta no podrán asistir a las reuniones cuando en las mismas, y a juicio del Presidente, se traten asuntos que les afecten directamente.

7. Los asesores serán designados libremente por los Vocales de cada una de las representaciones, sin limitación de número.

Art. 18. *Funciones delegadas y Reglamento.*—1. Con estricta dependencia de la Comisión Mixta Nacional, se podrán designar por vía sindical, y en las entidades territoriales y funcionalmente competentes, las Comisiones Mixtas provinciales o de especialidad industrial que fueren precisas, delegadas de la Comisión Mixta Nacional, para el mejor cumplimiento de los fines del Convenio.

2. La Comisión Mixta podrá actuar por medio de ponencias para entender en asuntos especializados, tales como organización, clasificaciones profesionales, adecuación de normas genéricas a casos concretos, arbitraje, etc.

3. La Comisión Mixta Nacional, en el plazo de tres meses desde su constitución, redactará el Reglamento para su funcionamiento, que será sometido a la aprobación de la oportuna autoridad sindical.

Art. 19. *Procedimiento.*—Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta Nacional de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión Mixta emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista, previa o simultáneamente al planeamiento de tales casos ante las Jurisdicciones contenciosas o administrativas.

CAPITULO II

Régimen de trabajo

SECCION 1.ª ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 20. La actividad o rendimiento mínimo fijado en el presente Convenio puede ser exigido por la Empresa a la totalidad del personal.

Art. 21. *Obligaciones de la Empresa.*—1. Limitar hasta un máximo de cuatro 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 la representación sindical de la misma.

3. Entregar en la Delegación de Trabajo, en los casos de conformidad y en el plazo de treinta días laborables, a contar desde el de la terminación de la prueba, los estudios técnicos y las tarifas a los efectos legales pertinentes. Simultáneamente

se remitirá al Sindicato correspondiente el documento acreditativo firmado por las partes en que quede constancia del acuerdo.

4. En los casos de desacuerdo, y en el plazo de treinta días laborables, remitir los estudios técnicos y de tarifas a la Delegación de Trabajo que resolverá previo informe preceptivo de la Comisión Mixta del Convenio.

5. Si transcurridos quince días después de la aplicación de los nuevos sistemas de organización y trabajo, el productor no hubiera entablado reclamación ante la Comisión Mixta, quedará firme el sistema que se establece.

6. En los casos de disconformidad previstos en el apartado 4, la Empresa liquidará las diferencias resultantes del plus del Convenio de acuerdo con la resolución y desde la fecha de la implantación del sistema.

SECCION 2.ª RENDIMIENTOS E INCENTIVOS

Art. 22. *Rendimiento pactado*.—1. El rendimiento normal, que corresponde con la denominada actividad normal, es el rendimiento mínimo exigible, y las Empresas podrán determinarlo en cualquier momento, diferenciando si el puesto de trabajo está desempeñado por hombre o mujer, en razón a la imposibilidad de exigir el mismo rendimiento a uno y otro sexo, 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 base más el plus de 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 y plus convenidos 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, grupo, etc.), o individuales, según determine la Empresa.

5. Cuando un puesto de trabajo sea difícilmente medible, como suele suceder con determinados mandos, personal de servicios auxiliares, almacenaje, peonaje, etc., se podrá establecer un sistema indirecto de valoración de carga de trabajo.

6. Las Empresas que tengan establecido un sistema de incentivo podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo a actividad óptima superen el 40 por 100 de los señalados para rendimiento normal.

7. Las Empresas podrán limitar, reducir o suprimir los incentivos en forma individual, a todos aquellos productores que por falta de aptitud, atención o interés o por cualquier otra causa de índole subjetiva, no dieran el debido rendimiento o perjudicaran la calidad o cantidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicables al caso. La limitación, reducción o supresión de los incentivos por parte de la Empresa será proporcional, necesariamente a la cantidad o calidad del trabajo.

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, así como en los períodos de ensayo de las nuevas tareas, o cuando proceda a la reparación o reforma de las instalaciones.

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

9. La movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, con respecto del salario por todos conceptos alcanzado, y sin perjuicio de su formación profesional y del necesario período de adaptación, que como máximo será de seis meses.

SECCION 3.ª REGIMEN DE PERSONAL

Art. 23. 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 cierto plazo a fin de cubrir las necesidades estacionales que puedan tener los centros de trabajo cuando éstas no sean cubiertas por el personal fijo, aun 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 de la Comisión Mixta Provincial.

3. Para la determinación de la temporada serán tenidas en

cuenta las circunstancias y características de las mismas, 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 zona industrial, agrícola, etc.

4. El personal de temporada no podrá exceder del 10 por 100 del apartado a).

5. La renovación del contrato de temporada será obligatorio para la Empresa a petición del obrero, con un límite del 75 por 100 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*.—1. El 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, aun trabajando a rendimiento óptimo, e incluso con horas extraordinarias, ni tampoco el personal fijo en dichas condiciones.

2. El contrato del obrero eventual será de un máximo de tres meses, prorrogables por otros tres.

Art. 24. *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 técnico: 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.

SECCION 4.ª CRISIS DE TRABAJO

Art. 25. Durante los períodos de crisis de trabajo, sin que puedan exceder de cuarenta y cinco días seguidos en un año, y previa aprobación de la Comisión Mixta Provincial, oída la representación sindical de la Empresa, ésta podrá reducir el plus de actividad hasta un 75 por 100 de su cuantía en cada caso, siempre que el trabajador no alcance un rendimiento superior al 75 por 100 del pactado como normal, que es el mínimo exigible en circunstancias corrientes. Si excediese del 75 por 100 del rendimiento normal, sin alcanzar el 100 por 100 del mismo por causa de crisis, se le abonará la cantidad que proporcionalmente le corresponda. Durante esta época de crisis se podrá efectuar las vacaciones reglamentarias dando conocimiento a la Comisión Mixta y con la conformidad de la representación sindical de la Empresa.

Art. 26. Cuando la situación de crisis tuviera una duración anual superior a los cuarenta y cinco días se precisará la aprobación del correspondiente expediente de crisis por las autoridades competentes para poder seguir en los supuestos del párrafo anterior, o en las circunstancias que legalmente correspondan.

CAPITULO III

Condiciones económicas

SECCION 1.ª REGULACION DE EMOLUMENTOS

Art. 27. *Regulación de emolumentos*.—El sistema retributivo que se establece sustituye al régimen de emolumentos que, de derecho o de hecho, apliquen las Empresas en la fecha de la firma del presente Convenio.

Las remuneraciones que figuran en el cuadro de emolumentos del Convenio, serán actualizadas semestralmente con arreglo a la elevación del coste de vida, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística; dichas revisiones se realizarán en las siguientes fechas: 1 de diciembre de 1976, 1 de junio de 1977 y 1 de diciembre de 1977, si bien, las correspondientes certificaciones del Instituto Nacional de Estadística se referirán a los siguientes períodos: 1 de mayo de 1976 a 31 de octubre de 1976, 1 de noviembre de 1976 a 30 de abril de 1977 y 1 de mayo de 1977 a 31 de octubre de 1977.

Art. 28. *Salario base*.—Será el fijado para cada categoría profesional en la primera columna del cuadro de emolumentos que figura en la sección segunda de este capítulo, para el primer período de 1 de junio de 1976 al 30 de noviembre

de 1976, aplicándose para los períodos siguientes los incrementos previstos en el artículo anterior.

Art. 29. Plus Convenio.—1. El plus Convenio que se establece para cada categoría profesional en la segunda columna del cuadro de emolumentos, se percibirá por día efectivamente trabajado a rendimiento normal, para el período de 1 de junio de 1976 al 30 de noviembre de 1976, y el que resulte de aplicar los aumentos del artículo 27 de este Convenio para cada uno de los períodos que en el mismo se detallan.

2. Previa la determinación del rendimiento normal, aquellos trabajadores que no alcancen durante dos semanas seguidas o tres alternas por causas que le sean imputables individualmente y debidamente justificadas no perderán la retribución correspondiente al plus de Convenio de las dos o tres semanas mencionadas anteriormente.

3. Si durante un año el número de semanas fuese superior a las dos semanas seguidas o tres alternas, perderán la retribución correspondiente y proporcional del plus de Convenio y de aquellas semanas que no alcancen el rendimiento normal, todo ello sin perjuicio de las sanciones que puedan corresponder por bajo rendimiento.

4. Transcurrido el plazo de tres años, para perder la retribución correspondiente al plus de Convenio, deberán darse de nuevo las circunstancias expresadas en el párrafo anterior.

Art. 30. Jornada.—La jornada laboral será de cuarenta y cuatro horas semanales efectivamente trabajadas.

Se respetará la media hora de descanso en aquellas Empresas que trabajen en jornada continuada.

Las Empresas quedan facultadas para adoptar dentro de dicha jornada semanal los horarios que estimen convenientes, sin más limitaciones que las establecidas en la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, y disposiciones que desarrollan la misma.

Art. 31. Participación en beneficios.—Durante la vigencia del Convenio, la participación en beneficios se fija en el 9 por 100 de los salarios base y plus de Convenio, incrementada en la antigüedad, cuando corresponda.

Art. 32. Pagas extraordinarias de 18 de Julio y Navidad.—Las gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y Navidad consistirán cada una de ellas en el pago de treinta días del salario base, plus de Convenio y antigüedad, cuando corresponda.

Art. 33. Gratificación especial.—Para el año 1976, y por una sola vez, se establece una gratificación especial para todo el personal afectado por el Convenio, cuya cantidad será equivalente al importe de dos días de vacaciones.

Art. 34. Vacaciones.—Durante el año 1976 todo el personal afectado por el Convenio disfrutará un período de vacaciones de veintidós días naturales ininterrumpidos.

Para el año 1977 todo el personal afectado por el Convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de veintitrés días naturales ininterrumpidos.

En los dos casos, el momento de su disfrute queda supeditado a los trámites vigentes.

Independientemente de lo anterior, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, los productores menores de dieciocho años disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones.

Las vacaciones se retribuirán de conformidad con lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel.

Art. 35. 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 estuviesen efectuando, como para aquellos que, siendo profesionales de oficio, lo hubiesen realizado con anterioridad en la Empresa.

Art. 36. 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:

	Pesetas
A los sesenta años	20.000
A los sesenta y un años	18.000
A los sesenta y dos años	16.000
A los sesenta y tres años	14.000
A los sesenta y cuatro años	12.000
A los sesenta y cinco años	10.000

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

SECCION 2.ª CUADRO DE EMOLUMENTOS

Tablas de salarios correspondientes al Convenio Colectivo Sindical de trabajo, de ámbito interprovincial, para las industrias de Curtidos, Correas y Cueros Industriales, aplicable a partir de 1 de junio de 1976

Art. 37. Personal con retribución diaria.

Categoría	Salario base Convenio	Plus de Convenio	Total de emolumentos
1. PERSONAL DE OFICIO Y OFICIOS VARIOS			
A) Personal masculino			
Oficial primero	425	40	465
Oficial segundo	405	40	445
Ayudante especialista (Peletería)	395	40	435
Peón especializado	395	40	435
Peón ordinario	375	40	415
B) Personal femenino			
Oficial primero	385	40	425
Oficial segundo	380	40	420
Peón especializado	375	40	415
2. APRENDICES			
A) Personal masculino			
De primer año	128	30	158
De segundo año	166	30	196
De tercer año	247	30	277
De cuarto año	255	30	285
B) Personal femenino			
De primer año	128	30	158
De segundo año	139	30	169
De tercer año	234	30	264
3. PINCHES			
De 16 a 17 años	234	30	264
De 17 a 18 años	273	30	303
4. PERSONAL SUBALTERNO			
Mujer de limpieza	375	40	415

Art. 38. Personal con retribución mensual.

Categoría	Salario base Convenio	Plus de Convenio	Total de emolumentos
1. PERSONAL SUBALTERNO Y VARIOS			
Almacenero	13.585	1.200	14.785
Vigilante	11.850	1.200	13.050
Ordenanza	11.853	1.200	12.737
Portero	11.850	1.200	13.050
Enfermero	11.537	1.200	12.737
2. BOTONES Y RECADEROS			
De 14 a 16 años	3.980	900	4.880
De 16 a 18 años	7.400	900	8.300
De 18 a 20 años	11.250	1.200	12.450
3. PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe de sección	22.951	1.200	24.151
Jefe de compras	21.565	1.200	22.765
Jefe de ventas	21.565	1.200	22.765
Viajante	16.845	1.200	18.045
Jefe de negociado	21.565	1.200	22.765
Oficial de primera	16.845	1.200	18.045

Categoría	Salario base Convenio	Plus de Convenio	Total de emolumentos
Oficial de segunda	16.150	1.200	17.350
Auxiliar mayor de veinte años	12.060	1.200	13.260
4. AUXILIARES			
De 18 a 20 años	11.250	1.200	12.450
De 16 a 18 años	9.267	900	10.167
Telefonista	11.250	1.200	12.450
5. EMPLEADOS DE ECONOMATO			
Dependiente principal ...	16.151	1.200	17.351
Auxiliar	11.250	1.200	12.450
e. PERSONAL TECNICO			
A) Técnicos titulados			
Químicos e Ingenieros ...	30.420	1.200	31.620
Licenciados	30.420	1.200	31.620
Ats. Practicante, Perito y Graduado social	23.443	1.200	24.643
B) Técnicos no titulados			
Encargado general fabricación	30.420	1.200	31.620
Encargado o Jefe sección.	16.150	1.200	17.350
Ayudante de Encargado.	14.613	1.200	15.813
Auxiliar técnico	12.060	1.200	13.260

Art. 39. *Seguridad Social*.—En relación con la cotización y prestaciones al Régimen General de la Seguridad Social, se estará a las disposiciones generales legales vigentes en cada momento.

Art. 40. *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.

Art. 41. Los hijos de los trabajadores de una Empresa tendrán preferencia para ingresar en la misma, siempre que reúnan las mismas condiciones que los restantes aspirantes.

Art. 42. *Caso especial de despido*.—Sin perjuicio de aquellos otros casos en que proceda el despido sin indemnización con arreglo a la legislación vigente, la Empresa podrá acordarlo así

y comunicarlo por escrito al obrero cumpliendo los trámites que señalen las disposiciones sobre procedimiento laboral, sin que venga obligada a aplicar otra sanción menor, cuando la dimisión voluntaria de rendimiento normal del trabajo represente la pérdida total del Plus de Convenio durante seis semanas en el período de seis meses.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Única. *Corrección de erratas*.—La Comisión Mixta en su primera sesión procederá a compulsar el texto del Convenio publicado en el «Boletín Oficial del Estado» para la eventual corrección de erratas.

CLAUSULAS ESPECIALES

Primera.—En caso de discrepancia en la determinación del rendimiento mínimo previsto en el artículo 32 del presente Convenio, se elevará la determinación o medición acordada, así como el sistema técnico seguido e informe del Ingeniero, Empresa o personas que hayan efectuado la medición y las argumentaciones de la Empresa, y de la representación sindical de los trabajadores de ella, a conocimiento de la Comisión Mixta Provincial y enalzada ante la Central, quien, tras los asesoramientos e informes oportunos, dictaminará cuál será el rendimiento mínimo a aplicar en la Empresa, no dándose ulterior recurso contra esta resolución y a salvo de las acciones ante la autoridad o jurisdicción competente.

Interin se resuelve la discrepancia, el trabajador recibirá el Plus de actividad con arreglo a los rendimientos mínimos establecidos por la Empresa. Dictada la resolución, si los rendimientos marcados por la Comisión Mixta fueran inferiores a los establecidos por la Empresa, ésta vendrá obligada a abonar las diferencias correspondientes al Plus de actividad en concepto de prima a la producción.

Segunda.—Para todo lo no previsto en el presente Convenio, y concretamente en lo que respecta a organización del trabajo, bases de productividad, antigüedad, plantillas, ingresos, ascensos, períodos de prueba, vacaciones, excedencias, permisos, licencias, servicio militar, trabajo nocturno y trabajo de personal femenino, se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel.

Tercera.—*Repercusión en precios*. Ambas representaciones, componentes de la Comisión Deliberadora, declaran y hacen constar que las mejoras que se establecen por el presente Convenio no repercutirán en los precios de los artículos producidos.

Cuarta.—La jornada que se establece en el artículo 30 del presente Convenio será de obligatoria aplicación en la totalidad de las Empresas radicadas en las provincias que se especifican en el artículo 1.º y no será computable a efectos de condiciones globales en comparación de este texto con cualquier otro pacto colectivo sindical del ámbito que fuere.

II. Autoridades y personal

NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

20505 ORDEN de 17 de agosto de 1976 por la que se otorga por adjudicación directa el destino que se menciona al personal del Cuerpo de la Policía Armada que se indica.

Excmos. Sres.: De conformidad con lo preceptuado en la Ley de 15 de julio de 1952 («Boletín Oficial del Estado» número 199), modificada por la de 30 de marzo de 1954 («Boletín Oficial del

Estado» número 91), Ley 195/1963, de 28 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» número 313), y Orden de 23 de octubre de 1964 («Boletín Oficial del Estado» número 259),

Esta Presidencia del Gobierno dispone:

Artículo 1.º Por haberlo solicitado de la Junta Calificadora de Aspirantes a Destinos Civiles y reunir las condiciones exigidas en la legislación antes citada, se otorga por adjudicación directa el destino que se indica, que queda clasificado como de tercera clase, al personal que se cita:

Uno de Subalterno en la Empresa «Philips Duphar, S. A.», Barcelona, a favor del Policía armado don Hilario Alvarez