

Segundo.—Por la Dirección General de Personal y Delegación Provincial del Departamento en Madrid se tomarán las medidas necesarias para la confirmación de los nombramientos del Director y personal correspondiente.

Tercero.—Se autoriza a la Dirección General de Enseñanzas Medias para que adopte las medidas necesarias para el normal funcionamiento de este nuevo Centro estatal.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 3 de marzo de 1980.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

## 8900

*ORDEN de 7 de marzo de 1980 por la que se autoriza la utilización de libros de texto y material didáctico en Centros docentes de Educación General Básica.*

Ilmo. Sr.: De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2531/1974, de 20 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 13 de septiembre), y en la Orden ministerial de 2 de diciembre de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 18).

Este Ministerio ha dispuesto autorizar la utilización en Centros docentes de Educación Preescolar y General Básica de los libros y material didáctico que se relacionan en el anexo de esta disposición.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Madrid, 7 de marzo de 1980.—P. D., el Director general de Educación Básica, Pedro Caselles Beltrán.

Ilmo. Sr. Director general de Educación Básica.

### ANEXO QUE SE CITA

Relación de libros y material didáctico de Educación General Básica, con expresión del nombre de la Editorial, autor, título, materia y curso

1. Guías didácticas del Profesor (Orden ministerial de 2 de diciembre de 1974, apartado 1.º):

- Bruño». Equipo La Salle. «Gorriones». Preescolar. 1.º.
- Bruño». Equipo La Salle. «Ardillas». Preescolar. 2.º.
- Casals». María Angeles Creuheras, Consuelo Feu. «Expresión plástica y dinámica 2». Plástica y dinámica. 2.º.
- Casals». María Dolores Giral. «Expresión plástica 3». Expresión plástica. 3.º.
- Casals». María Dolores Giral. «Expresión plástica 4». Expresión plástica. 4.º.
- Casals». María Dolores Giral. «Expresión plástica 5». Expresión plástica. 5.º.
- Casals». P. Figueras, M. T. Jiménez, O. Pousa. «Expresión dinámica 5». Expresión dinámica. 5.º.
- Interduc». R. Aranda, F. Hernández, F. Morant, J. Tirado.
- Area Social y Natural EGB 3». Experiencia. 3.º.
- Narcea». Equipo de Didáctica de las Ciencias del Lenguaje del IEPS. «Siempre palabras nuevas». Lenguaje: Lengua española. 4.º.
- Narcea». Departamento de Didáctica de las Ciencias de la Naturaleza del IEPS «Ciencias de la Naturaleza». Ciencias de la Naturaleza. 8.º.
- Teide». R. Pons, J. Mateo, F. Riera. «Matemática 1». Matemática. 1.º.

2. Libro del alumno (Orden ministerial de 2 de diciembre de 1974, apartado 2.º):

- Bruño». Pedro Bossom. «Ratoncillos. Bloque I». Preescolar. Jardín de Infancia.
- Bruño». Pedro Bossom. «Ratoncillos. Bloque II». Preescolar. Jardín de Infancia.
- Bruño». Pedro Bossom. «Ratoncillos. Bloque III». Preescolar. Jardín de Infancia.
- Bruño». Pedro Bossom. «Gorriones. Bloque I». Preescolar. 1.º.
- Bruño». Pedro Bossom. «Gorriones. Bloque II». Preescolar. 1.º.
- Bruño». Pedro Bossom. «Gorriones. Bloque III». Preescolar. 1.º.
- Bruño». Pedro Bossom. «Ardillas. Bloque I». Preescolar 2.º.
- Bruño». Pedro Bossom. «Ardillas. Bloque II». Preescolar 2.º.
- Bruño». Pedro Bossom. «Ardillas. Bloque III». Preescolar 2.º.
- Bruño». Pedro Falconer Reus. «Expresión plástica 8.º.
- EGB». Expresión plástica. 8.º.
- Everest». José Arribas Serrano. «Lengua española 6.º». Lenguaje: Lengua española. 6.º.
- Everest». José María Pérez Gómez de Tejada. «Matemáticas 6.º». Matemáticas. 6.º.
- Luis Vives». Equipo de Lenguaje Edelvives. «Lengua española 1 EGB». Lenguaje: Lengua española. 1.º.
- Luis Vives». Equipo de Lenguaje Edelvives. «Lengua española 3 EGB». Lenguaje: Lengua española. 3.º.
- Magisterio Español». Manuel Artigot Ramos. «Lenguaje». Lenguaje: Lengua española. 4.º.

•Narcea». Departamento de Didáctica de las Ciencias de la Naturaleza del IEPS «Ciencias de la Naturaleza». Ciencias de la Naturaleza. 6.º.

•Narcea». Departamento de Didáctica de las Ciencias de la Naturaleza del IEPS «Ciencias de la Naturaleza». Ciencias de la Naturaleza. 8.º.

•Santiago Rodríguez». Juan Noriega, María Isabel Alvarez.

•Yo y las matemáticas 1.º». Matemática. Preescolar. 1.º.

•Santiago Rodríguez». Juan Noriega, María Isabel Alvarez.

•Yo y las matemáticas 2.º». Matemática. Preescolar. 2.º.

•Santiago Rodríguez». Dora Quecedo, Angeles Bachiller.

•Quiero leer 1.º». Preescolar 1.º.

•Santiago Rodríguez». Dora Quecedo, Angeles Bachiller.

•Quiero leer 2.º». Preescolar 2.º.

•Teide». Federico Bassó. «Libro de mi fe 4». Educación Religiosa 4.º.

•Teide». H. Salas, L. del Carmen, C. Amman, M. de la Portilla.

•Descubrimos la naturaleza 3». Ciencias de la Naturaleza 8.º.

3. Libros de Biblioteca de Aula (Orden ministerial de 2 de diciembre de 1974, apartado 3.º).

•Vicens-Vives». Carlos Reviejo. «Cuentos del arco iris». Lenguaje: Lengua española. 2.º.

## MINISTERIO DE TRABAJO

### 8901

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo sindical, de ámbito estatal, para las industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector del Curtido, Correas y Cueros Industriales, suscrito por el Consejo Español de Curtidores, UGT y CCOO, el día 22 de marzo de 1980; Resultando que con fecha 27 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del mencionado Convenio;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación la viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 19 de diciembre de 1973 de Convenios Colectivos y disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que a los efectos del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio que se examina, contravención a disposición alguna del derecho necesario;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Está Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de trabajo para el sector del Curtido, Correas y Cueros Industriales, cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo.—Notificar esta Resolución a la Comisión deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

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

Madrid, 31 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Sres. representantes de las Empresas y de los trabajadores de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo sindical, de ámbito estatal, para las industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales.

### CONVENIO COLECTIVO SINDICAL, DE AMBITO ESTATAL, 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*.—El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español.

Art. 2.º *Ámbito funcional*.—El Convenio obliga a todas las industrias de curtidos, correas y cueros industriales y curtición

de pieles para peletería que se rijan por la Ordenanza Laboral de las Industriales de la Piel, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 22 de abril de 1977.

Art. 3.º *Empresas de nueva instalación.*—El Convenio obliga también a las Empresas de nueva instalación que están incluidas en su ámbito.

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

Art. 5.º *Ámbito 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 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 que se publique en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante surtirá plenos efectos económicos a partir de 1 de enero de 1980, con excepción de lo relativo a las jornadas de trabajo que serán al 15 de marzo de 1980.

Art. 7.º *Duración.*—El presente Convenio finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 1980.

Art. 8.º *Rescisión y revisión.*—La denuncia del Convenio se efectuará de conformidad con la normativa vigente.

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

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

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

Consecuente con ello, subsistirán en sus propios términos las normas, convenios y pactos que tengan las Empresas, sin más 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 por 100 a actividad óptima.

No serán compensables:

- Vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
- Jornada de trabajo inferior a la establecida en este Convenio.
- Compensación en metálico de economato laboral obligatorio.
- Plus de compensación de transportes y dietas.
- Condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad y maternidad, superiores a las pactadas consideradas de carácter personal.
- Regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidas las Empresas.
- Usos y costumbres de cada zona, localidad y Empresa.

Art. 11. *Aplicación en el orden económico.*—En el orden económico y para la aplicación del Convenio en 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 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 absorbidos 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.

Art. 13. *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».

Art. 14. *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 4.ª VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 15. *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, 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

### Comisión Paritaria

Art. 16. *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 UGT, 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 territorio 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 trabajadores y dos representantes de los empresarios, de los que forman la Comisión Paritaria.

Art. 17. *Funciones de la Comisión Paritaria.*—Esta Comisión tendrá como funciones específicas las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 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.
- Esta Comisión Paritaria velará por el cumplimiento del procedimiento correcto de la implantación de los sistemas de trabajo.
- Cualesquiera otras actividades que tiendan a la mayor práctica de la aplicación del Convenio.

Art. 18. *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 al tema que interesa.

2. La Comisión se reunirá obligatoriamente el último miércoles de cada mes del año 1980, con la excepción de diciembre que será el día 18.

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 presentes como mínimo 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, adoptándose 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, las citará ante la misma o ante la Comisión o Ponencia delegada que se desplazará al lugar del problema, y tras analizar los puntos de vista de una y otra parte, emitirá por mayoría la resolución que estime conveniente, 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 Ponencia delegada, se levantarán las actas que recogan los acuerdos obtenidos y las posturas, en su caso, de cada una de las representaciones.

Art. 19. En ningún caso, las funciones de la Comisión Paritaria obstaculizarán el libre ejercicio de acciones ante la jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales vigentes.

Art. 20. *Garantías 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

### Régimen de trabajo

#### SECCION 1.ª ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 21. 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 determinadas, 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.

Art. 22. *Procedimiento de implantación de sistemas de trabajo.*

Apartado 1.º En el establecimiento y revisiones de sistemas de organización de trabajo, así como de sistema de incentiva-ción 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, usando cualquiera de las técnicas que existan 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 actualizar para modificar las condiciones del 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, pedirán 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) Finalizado el período de prueba la Empresa facilitará al Comité de Empresa o Delegados del 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 im-plantado.

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 2.º 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 necesariamente en cuenta el número de horas efectivamente trabajadas por semanas.

Apartado 3.º En la revisión o implantación de nuevos sistemas de incentiva-ción 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 o imputables al propio sistema.

#### SECCION 2.ª RENDIMIENTOS E INCENTIVOS

Art. 23. *Rendimiento pactado.*

Punto 1.º El rendimiento normal que corresponde con la 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.

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

Punto 3.º 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.

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

Punto 5.º 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 proporcionado de los incentivos equivalentes a su categoría profesional.

Punto 6.º Las Empresas que tengan establecido un sistema de incentivos, podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo o actividad superen el 40 por 100 de los señalados para rendimiento normal.

Punto 7.º 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.

Punto 8.º 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.

Art. 24. 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.

Art. 25. *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 o indu-bitado en error de cálculo o de medición.

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

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

#### SECCION 3.ª REGIMEN DE PERSONAL

Art. 26. a) *Personal fijo.*—Es el que formando parte permanente de la plantilla mediante ingreso a través del aprendi-zaje 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 aun trabajando a rendimiento óptimo o reali-zando horas extraordinarias; 2. A efectos de este Convenio en 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 del personal; 3. Para la determina-ción de la temporada serán tenidas en cuenta las circunstancias y características de la misma, período estacional, moda, tenden-cias 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 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.*—Es el contratado para atender a ne-cesidades productivas, trabajos nuevos, o extraordinarios, su-periores 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 per-sonal 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 moda-lidades de contratación, se estará a la legislación vigente en cada momento.

Art. 27. *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 comunica-ción, pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la Empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito.

## CAPITULO IV

## Condiciones económicas

Art. 28. Los salarios que se establecen en el presente Convenio, son los reseñados en el anexo correspondiente.

Dichos salarios se mantendrán inalterables durante el año 1980.

Si durante el año 1980 el IPC excediera del 15,60 por 100, se partirá a la hora de la negociación del próximo Convenio del exceso resultante sobre las tablas del presente Convenio, pero nunca será aplicable este incremento con efectos económicos retroactivos.

Art. 29. *Supresión del Plus de Convenio.*—La supresión del plus del Convenio que se estableció en la Ordenanza de la Piel y en el anterior Convenio, presupone una pequeña diferencia económica en las pagas extraordinarias, dicha diferencia se abonará en concepto de atrasos y se computará en las nuevas tablas salariales en el próximo Convenio.

Art. 30. *Pago de atrasos.*—Se abonarán todos los atrasos salariales del presente Convenio dentro del mes siguiente a la publicación del mismo en el «Boletín Oficial del Estado», efectuándose por las Empresas la cotización complementaria correspondiente a la Seguridad Social.

Art. 31. *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.

Art. 32. *Jornada.*—La jornada laboral en jornada partida será de cuarenta y tres horas semanales efectivamente trabajadas. En jornada continuada se establece una jornada de cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo, incluyendo en el mismo el descanso de dieciocho minutos para el bocadillo.

Se recomienda que la jornada se desarrolle de lunes a viernes, encomendándose a la Comisión Paritaria los oportunos estudios sobre la posibilidad de establecerla en todas las Empresas en el presente año.

Art. 33. *Participación en beneficios.*—Durante la vigencia del Convenio, la participación en beneficios se fija en el 9 por 100 del salario del Convenio, incrementada con la antigüedad cuando correspondiere.

Art. 34. *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.

Art. 35. *Vacaciones.*—Las vacaciones correspondientes al año 1980, se establecen en veintiocho días naturales ininterrumpidos. Siempre comenzará el disfrute de las vacaciones el lunes, salvo que éste fuera festivo, en cuyo caso se iniciarán al siguiente día laborable.

Art. 36. *Antigüedad.*—En el cómputo de la antigüedad será contabilizado el periodo de aprendizaje. Este periodo se contabilizará tanto por los que en el momento actual lo estuvieran efectuando, como para aquellos que, siendo profesionales de oficio, lo hubiesen realizado con anterioridad en la Empresa.

Art. 37. *Trabajo nocturno.*—Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajador 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

Art. 38. *Servicio militar.*—Los trabajadores que presten el servicio militar tendrán derecho al cobro de la paga extraordinaria de Navidad.

Art. 39. *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: 26.000 pesetas.
- A los sesenta y un años: 23.400 pesetas.
- A los sesenta y dos años: 20.800 pesetas.
- A los sesenta y tres años: 18.200 pesetas.
- A los sesenta y cuatro años: 15.600 pesetas.
- A los sesenta y cinco años: 13.000 pesetas.

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.

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.

## CAPITULO VI

## Comité de Seguridad e Higiene

Art. 41. 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.

En los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los Delegados de personal nombrarán de entre la plantilla al Vigilante 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 efectúen. Tendrán derecho a que esos 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.

Art. 42. *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

Art. 43. Los trabajadores ejercerán el derecho básico de participación en la Empresa, en los casos y en la forma que se establecen, a través de sus órganos 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 en 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 10 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.

Art. 44. *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 por parte de otros representantes sindicales, cualquier Delegado de personal o miembro del Comité de Empresa, podrá acumular hasta un 50 por 100 en más el total de sus propias horas.

Excepcionalmente, la acumulación se ampliará hasta el 100 por 100 de las ya reconocidas para sí en los siguientes casos:

a) Durante el tiempo de tramitación de expedientes de regulación de empleo o reestructuración de plantillas que afecten a la Empresa en que preste sus servicios el representante sindical.

b) Durante el periodo máximo de dos meses consecutivos para el estudio y preparación de Convenio Colectivo que afecte al interesado y a la Empresa en que presta sus servicios. En este supuesto en caso de que existan en la Empresa varios representantes sindicales, tan sólo uno podrá hacer uso de esta acumulación.

Art. 45. *Secciones sindicales.*—En las Empresas con centro 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 aquella, 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 podrá haber 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 representa. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

El Delegado de Sección sindical tendrá las 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.

Art. 46. *Excedencias.*—El trabajador en excedencia por carga sindical de relevancia provisional, regional, nacionalidad o estatal, cuando cese en el desempeño del cargo que le 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.

#### 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.

#### ANEXO

Tabla salarial

Categorías	Salario mes	Salario día
Oficial primero ... ..	31.500	1.040
Oficial segundo ... ..	30.194	997
Peón especializado ... ..	29.591	977
Peón ordinario ... ..	28.955	956
Aprendiz 3.º año ... ..	19.692	650
Aprendiz 4.º año ... ..	20.161	666
Mujer de limpieza ... ..	28.955	956
Personal subalterno y varios:		
Almacenero ... ..	33.429	—
Vigilante ... ..	29.509	—
Ordenanza ... ..	28.801	—
Portero ... ..	29.509	—
Enfermero ... ..	28.801	—
Botones y Recaderos:		
De dieciséis a dieciocho años ... ..	20.774	—
De dieciocho a veinte años ... ..	28.078	—
Personal administrativo:		
Jefe de Sección ... ..	51.620	—
Jefe de Compras, de Ventas y Negociado.	48.473	—
Viajante ... ..	40.289	—
Oficial de primera ... ..	39.030	—
Oficial de segunda ... ..	37.771	—
Auxiliar mayor de veinte años ... ..	29.965	—
Auxiliares:		
De dieciocho a veinte años ... ..	27.699	—
De dieciséis a dieciocho años ... ..	25.180	—
Telefonista ... ..	26.220	—
Personal técnico:		
a) Titulados:		
Químicos, Ingenieros y Licenciados ... ..	63.581	—
Ingeniero técnico, AIS y Graduado Social,	52.249	—

Categorías	Salario mes	Salario día
b) No titulados:		
Encargado general de fabricación ... ..	63.581	—
Encargado o Jefe de Sección ... ..	37.771	—
Ayudante de Encargado ... ..	35.253	—
Auxiliar Técnico ... ..	29.965	—

#### 8902

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologan los acuerdos para la revisión de las cláusulas económicas del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.**

Vistos los acuerdos alcanzados para la revisión de las cláusulas económicas del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, para el Personal Laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, y

Resultando que con fecha 29 de marzo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto de los acuerdos para la revisión de las cláusulas económicas del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito interprovincial, homologado por Resolución de esta Dirección General el 3 de agosto de 1979 («Boletín Oficial del Estado», de 12 de septiembre), según su disposición transitoria 4.ª; dicho acuerdo fue suscrito el día 8 de febrero de 1980 por la representación del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo y los representantes laborales del mismo, acompañando documentación complementaria;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión negociadora se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción de los acuerdos, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose la reconocido así mutuamente;

Considerando que en los acuerdos, objeto de estas actuaciones, no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de Derecho necesario, procede su homologación;

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

Primero.—Homologar los acuerdos para el personal laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, suscritos el día 8 de febrero de 1980 por la representación del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo y los representantes laborales del mismo.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo y a los representantes laborales del mismo en la Comisión deliberadora de los acuerdos, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 1 de abril de 1980—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

TABLA SALARIAL

Categoría	Salario Convenio	Plus transporte medio	Percepción mes (SC + PL)
a)	21.795	2.535	24.330
1	30.697	2.535	33.232
2	31.667	2.535	34.202
3	33.303	2.535	35.838
4	34.539	2.535	37.074
5	35.975	2.535	38.510
6	37.571	2.535	40.106
7	39.328	2.535	41.861
8	41.080	2.535	43.615
9	43.035	2.535	45.570
10	44.791	2.535	47.326
11	55.256	2.535	57.791
12	69.070	2.535	71.605