

Se concede el fraccionamiento de pago, de conformidad con el Reglamento que queda establecido aparte.

Art. 21. *Servicio militar.*—Permanece en el 80 por 100 el devengo a percibir por el personal de «Unión Iberoamericana» que hace referencia el artículo 60, párrafo 1.º de la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970.

Art. 22. *Préstamos.*—«Unión Iberoamericana» concederá préstamos para la adquisición de viviendas al personal de su plantilla, mediante las condiciones que se establecen por Reglamento aparte.

Art. 23. *Gastos de viaje.*—Quedan reglamentados por norma interna aparte.

Art. 24. *Matrimonio del personal femenino.*—Como aclaración del artículo 56 de la Ordenanza Laboral, las mensualidades indicadas se calcularán sobre el sueldo base establecido en el artículo 8.º

Art. 25. *Prestación de subnormalidad.*—Dada la carga familiar que estos casos representan, la Compañía concede con carácter especial, a los empleados con personas subnormales a su cargo, la prestación social que se regirá por las normas que quedan establecidas aparte.

Art. 26. *Jubilación.*—Como ampliación al contenido del artículo 44 de la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970, se establece que:

Si la jubilación se solicitara por el empleado y se produjera en el mes que cumpla los sesenta y cinco años, la Empresa abonará además, por una sola vez, una mensualidad por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los treinta años de servicio en la Empresa en que se jubile el empleado.

Si la jubilación se produce después de cumplidos los sesenta y cinco años, la Empresa no abonará cantidad alguna, excepto lo establecido en el citado artículo 44.

Art. 27. *Supuestos no contemplados.*—La Compañía contemplará todos aquellos casos especiales que, aún no comprendidos en el articulado de este capítulo le fueran sometidos por la Comisión Mixta, dado el sentido de compromiso social, en cuyo marco se pacta el presente Convenio.

Art. 28. *Complementariedad de las prestaciones.*—Las prestaciones que se contemplan en el presente Convenio, reúnen la condición de complementarias de cualquier otra que le pueda corresponder al empleado, por consiguiente no existe ningún tipo de incompatibilidad para su percepción.

CAPITULO VI

Otras disposiciones

Art. 29. *Comisión Mixta.*—Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación o cumplimiento del Convenio se suscite, será sometida preceptivamente a la consideración de una Comisión Mixta, que estará integrada por tres representantes designados por la Compañía y tres miembros designados por el Comité deliberador.

Esta Comisión regulará asimismo todo cuanto se refiere a mejoras sociales.

Tendrá carácter decisorio y sus decisiones obligarán a ambas partes.

Art. 30. *Discrepancias en la Comisión Mixta.*—En el caso de que la decisión adoptada por la Comisión Mixta no sea por unanimidad, deberá hacerse constar en el acta final del acuerdo los votos particulares, con el fundamento de los mismos.

Artículo final.—Recogiendo el espíritu de un Convenio que entraña en sí mismo una contraprestación por ambas partes, se conviene:

a) Los empleados de «Unión Iberoamericana» se comprometen por el presente Convenio a mejorar los niveles de productividad y de colaboración con la Empresa, y

b) La Compañía, a cambio, se compromete a conceder una participación real por disminución de los gastos generales, por medio de la actualización de la norma actualmente existente.

ANEXO I AL CONVENIO COLECTIVO DE «UNION IBERO-AMERICANA» DE 1981

En cumplimiento de lo que establece el artículo 26, apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores se hace constar expresamente que las remuneraciones fijadas en este Convenio se han establecido en función de mil setecientas treinta horas de trabajo efectivo durante el año 1981.

ANEXO II AL CONVENIO COLECTIVO DE «UNION IBERO-AMERICANA» 1981

Cláusula de revisión

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) superase al 30 de junio de 1981 la cifra del 8,60 por 100 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1981), teniendo como tope el mismo IPC.

Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1981, para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1981.

Esta cláusula no será de aplicación en aquellos Convenios en los que los aumentos pactados excedan en cómputo anual del nivel que registre el incremento del IPC en los términos previstos en el párrafo 1.º, es decir, extrapolado a los indicados doce meses.

10179

RESOLUCION de 14 de abril de 1981, 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, y suscrito por el Consejo Español de Curtidos, en representación de las Empresas, y por miembros de Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores, en representación de los trabajadores, el día 26 de marzo de 1981, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, 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 del mismo 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 citado.

Madrid, 14 de abril de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

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

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

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

SECCION PRIMERA. AMBITOS TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

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

Art. 2. *Ambito 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 Industrias de la Piel, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 22 de abril de 1977.

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

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

Art. 5. *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 aquellas.

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

SECCION SEGUNDA. VIGENCIA, DURACION, PRORROGA, RESCISION Y REVISION

Art. 6. *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 1981, con la única excepción que se establece en la disposición transitoria segunda.

Art. 7. *Duración.*—El presente Convenio finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 1981.

Art. 8. *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. COMPENSACION, ABSORBIBILIDAD Y GARANTIAS «AD PERSONAM»

Art. 9. *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 ante-

riormente 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.

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 establecidos 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 CUARTA. VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 15. 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

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.

e) 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 aquella, 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 1981, con la excepción de diciembre, que será el día 16.

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 ejercitarse.

6. De las reuniones de la Comisión Paritaria, en Pleno o por Comisión o Ponencia delegada, se levantarán las actas que recojan 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 las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales vigentes.

Art. 20. 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

Régimen de trabajo

SECCION PRIMERA. 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 primero.—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, 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 utilizar 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 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 segundo.—En la aplicación de un sistema de incentivos a la producción se deberá tener en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

- a) El necesario periodo 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 tercero.—En la revisión o implantación de nuevos sistemas de incentivación y durante el periodo 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 periodo 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 SEGUNDA. RENDIMIENTOS E INCENTIVOS

Art. 23. Rendimiento pactado.

Punto 1. 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 e. no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

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

Punto 3. Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento normal. En aquellas Empresas en las que estuviere 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. Los incentivos podrán ser colectivos (por sección, cadena, grupos, etc.) o individuales, según determine la Empresa.

Punto 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 proporcionado de los incentivos equisistentes a su categoría profesional.

Punto 6. 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. 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. 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 periodo 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 inducido 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 habitualidad 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 TERCERA. REGIMEN DE PERSONAL

Art. 26. a) Personal fijo.—Es el que formando parte permanente de la plantilla mediante ingreso a través del aprendizaje o tras la superación del periodo 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 pueda 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 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, periodo 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 por 100 del apartado a). 5. La renovación del contrato de temporada será obligatoria 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 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.

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.

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 comunicación, 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.

Art. 29. 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 la Empresa la cotización complementaria correspondiente a la Seguridad Social.

Art. 30. 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. 31. 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. 32. 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. Su abono se efectuará antes del 31 de marzo del año siguiente al que corresponda y devengue.

Art. 33. 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. 34. Vacaciones.—Las vacaciones correspondientes al año 1981 se establecen en veintinueve días naturales ininterrumpidos. 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 he-

cho 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.

Los menores de dieciocho años y mayores de sesenta años tendrán derecho al disfrute de unas vacaciones de treinta días naturales ininterrumpidos.

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

Art. 36. *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

Art. 37. *Servicio Militar.*—Los trabajadores que presten el Servicio Militar tendrán derecho al cobro de la paga extraordinaria de Navidad.

Art. 38. *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, 32.500 pesetas.
- A los sesenta y un años: 29.250 pesetas.
- A los sesenta y dos años: 26.000 pesetas.
- A los sesenta y tres años: 22.750 pesetas.
- A los sesenta y cuatro años: 19.500 pesetas.
- A los sesenta y cinco años: 16.250 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. 39. *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. 40. 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, e. 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 afectan 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 estos resultados les sean facilitados.

El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, pre-suntos 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. 41. *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 adscritos.

CAPITULO VII

Derechos sindicales

Art. 42. 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.

Art. 43. *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 la previa cesión voluntaria se dará conocimiento a la Empresa.

Art. 44. *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. 45. *Excedencias.*—El trabajador en excedencia por cargo sindical de relevancia provincial, regional, nacionalidad o estatal, cuando cese en el desempeño del cargo que lo 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 tendrá 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.

Segunda.—De acuerdo con la excepción señalada en el artículo 6 del presente Convenio, los salarios que se recogen en la tabla salarial anexa se abonarán desde el 16 de febrero de 1981 al 31 de diciembre del mismo año, ambos inclusive.

Tercera.—Sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria segunda, a aquellos trabajadores que cesaran en sus Empresas con ocasión del Servicio Militar o jubilación y para que no se puedan ver perjudicados en sus salarios y bases de cotización por el inicio de los efectos económicos de las tablas salariales que se fijó en el 16 de febrero de 1981, se les garanti-

zará un incremento salarial desde el 1 de enero de 1981 al día del cese, que suponga un 13,375 por 100 sobre el salario del Convenio anterior, efectuándose los prorrateos correspondientes en los salarios que pudieran haber percibido desde el 1 de enero de 1981.

Las Empresas vendrán obligadas a efectuar la cotización complementaria que corresponda por aplicación del párrafo anterior.

ANEXO NUMERO 1

Tabla salarial aplicable a partir del día 16 de febrero al 31 de diciembre de 1981

Categoría	Salario mes	Salario día
	Pesetas	Pesetas
Personal obrero:		
Oficial 1.º	—	1.196
Oficial 2.º	—	1.147
Peón especializado	—	1.124
Peón ordinario	—	1.099
Aprendiz tercer año	—	748
Aprendiz cuarto año	—	786
Mujer limpieza	—	1.099
Personal subalterno y varios:		
Almacenero	38.443	—
Vigilante	33.935	—
Ordenanza	33.121	—
Portero	33.935	—
Enfermero	33.121	—
Botones y Recaderos:		
De 16 a 18 años	23.890	—
De 18 a 20 años	32.287	—
Personal administrativo:		
Jefe de Sección	59.363	—
Jefe de Compras, de Ventas y Negociado	55.744	—
Viajante	46.332	—
Oficial de 1.ª	44.885	—
Oficial de 2.ª	43.437	—
Auxiliar mayor de 20 años	34.460	—
Auxiliares:		
De 18 a 20 años	31.854	—
De 16 a 18 años	28.957	—
Telefonista	33.301	—
Personal técnico:		
a) Titulados:		
Químicos, Ingenieros y Licenciados	73.118	—
Ingeniero Técnico, ATS y Graduado Social	60.086	—
b) No titulados:		
Encargado general de Fabricación	73.118	—
Encargado o Jefe de Sección	43.437	—
Ayudante de Encargado	40.541	—
Auxiliar Técnico	34.460	—

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

ANEXO NUMERO 2

Comisión Paritaria.—Como ampliación de lo establecido en el capítulo II del presente Convenio, y excepcionalmente, se señala como primer día de reunión de la Comisión Paritaria el 6 de mayo de 1981, a las once horas, en los locales de CC. OO. de Valencia, calle Doctor Vilá Barberá, número 8, 1.º

Composición de la Comisión Paritaria

CC. OO.:

Don Jordi Guiu Mesa.
Don José Chillinach García.

Suplentes:

Don Juan Miguel Conejos Daudeu.
Don Vicente Comeche Bonet.

UGT:

Don Joaquín Lledó Díaz.
Don Juan Miñarro Lario.

Suplentes:

Don Francisco Luque Vera.
Don Juan Jiménez Martínez.

Consejo Español de Curtidores:

Don Luis Vilar Boluda.
Don José Manuel Segarra Carbonell.
Don Antonio A. Gil Arcas.
Don Santiago Canet Calvo.

Suplentes:

Don Silvino Navarro Vidal.
Don Juan Pérez Gil.
Don José Bas Lermæ.
Don Miguel Vila Badia.

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

10180 ORDEN de 17 de marzo de 1981 por la que se incluye a la Empresa «Euroestudios, S. A.» en el grupo A de la Sección Especial de Empresas Consultoras y de Ingeniería Española, del Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial.

Ilmo. Sr.: Como resultado del expediente instruido y a propuesta de la Dirección General de Innovación Industrial y Tecnología,

Este Ministerio tiene a bien disponer la inclusión en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial, creado por Decreto 617/1968 de 4 de abril, a la Empresa «Euroestudios, S. A.», en la Sección Especial de Empresas Consultoras y de Ingeniería Española, grupo A.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 17 de marzo de 1981.—P. D., el Subsecretario, Enrique de Aldama y Miñón.

Ilmo. Sr. Director general de Innovación Industrial y Tecnología.

10181 ORDEN de 17 de marzo de 1981 sobre renuncia parcial al final del tercer año de vigencia de los permisos «Brihuega» y once más.

Ilmo. Sr.: «Shell España NV», el «Monopolio de Petróleos» y la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.», en su calidad de Sociedad privada, titulares del área compuesta por los permisos «Brihuega», «Torija», «Guadalajara», «Casar», «Alcalá», «Algete», «Arganda», «Alcobendas», «Pinto», «Aravaca», «Parla» y «Navalcarnero», situados en la zona A, expedientes 828 al 839, solicitaron renuncia parcial del área en cuestión al finalizar el tercer año de vigencia de los permisos en consonancia con lo dispuesto en el artículo segundo del Real Decreto 3427/1977, de 1 de diciembre, por el que fueron otorgados.

Informada la solicitud favorablemente por la Dirección General de la Energía, cumplidas por sus titulares las obligaciones emanadas de la legislación de hidrocarburos y del Real Decreto de otorgamiento hasta el momento de la renuncia parcial y remitida conforme la documentación técnica relativa a la investigación llevada a cabo en los permisos, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Aceptar a las titulares la renuncia parcial solicitada en el área compuesta por los permisos mencionados.

Las áreas renunciadas, así como las que se conservan, cuya superficie es de 306.393, son las que se delimitan por las líneas perimetrales descritas en el anexo adjunto.

Segundo.—Declarar extinguidas las áreas cuya renuncia se acepta y sus superficies, que reverterán al Estado por aplicación de los artículos 73 y 77 de la Ley de 27 de junio de 1974, pasarán a ser francas y registrables a partir de los seis meses de la publicación de esta Orden ministerial en el «Boletín Oficial del Estado», si el Estado no ejerciese la facultad de continuar la investigación por sí o sacar a concurso su adjudicación.

Tercero.—Devolver la parte que corresponda de las garantías a que se refiere el artículo 23 de la citada Ley por aplicación de lo dispuesto a estos efectos en el artículo 73 de la misma.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 17 de marzo de 1981.—P. D., el Subsecretario, Enrique de Aldama y Miñón.

Ilmo. Sr. Director general de la Energía.