

mos, irán firmados o sellados por los órganos aludidos, que serán responsables de su contenido. La Dirección de la Empresa podrá solicitar el conocimiento de dichos comunicados con carácter previo, sin que ello implique facultad o presunción de censura.

Art. 45. *Deducción y cobro de cuotas sindicales.*—A requerimiento de los trabajadores interesados, la Empresa podrá descontar en la nómina mensual de los mismos las cantidades correspondientes a su cuota sindical. Dicho descuento requerirá escrito firmado por el trabajador y dirigido a la Dirección de la Empresa, en que conste con claridad la petición de descuento, la Central o Sindicato beneficiarios, la cuantía exacta, así como la cuenta o libreta de ahorro a la que ha de ser transferida. Las detracciones, salvo indicación en contrario, se efectuarán por períodos anuales.

La Empresa entregará a las Secciones Sindicales, si las hubiere, copia de las órdenes de transferencia citadas.

Art. 46. *Derecho de reunión.*—El derecho de reunión se ejercerá de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Cuando este derecho se ejerza dentro de las horas de trabajo se contará para ello con un cupo de once horas retribuidas al año.

Las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse, se considerarán como una sola.

Art. 47. *Garantías del Comité de Empresa.*—Ningún representante de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado, durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o sanción se base en actuación del trabajador en el ejercicio de su representación, tanto laboral como sindical.

Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción econó-

mica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Los representantes de los trabajadores no podrán ser trasladados de puesto de trabajo ni de centro, en contra de su voluntad.

Art. 48. *Compromiso de paz laboral.*—Las partes firmantes del Convenio se comprometen a agotar la vía del diálogo antes de acudir a medidas de conflicto laboral. A estos efectos, y previa a cualquier otra instancia legal, la Comisión Mixta del Convenio actuará en los casos pertinentes como Comisión de Conciliación.

DISPOSICION TRANSITORIA

Las cantidades resultantes de la aplicación de este Convenio, correspondiente al período que medie entre el 1 de enero de 1982 y la fecha de su publicación, se abonarán en la nómina correspondiente al mes siguiente a aquel en que se publique el Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Los representantes provinciales que se desplacen para la discusión de los Convenios o sean requeridos por la Administración, deberán ser compensados con «dietas» y «gastos de locomoción».

Segunda.—Por lo que se refiere a 1982, lo previsto en los artículos 7 y 29, deberá cumplimentarse en el período comprendido, entre la fecha de su publicación del Convenio y el 1 de julio de 1982.

Tercera.—Siguen en vigor las mejoras sociales convenidas en anteriores negociaciones colectivas.

A N E X O

Retribuciones para el año 1982

Puesto	Nivel	Sueldo	Complemento	Ayuda comida	Total anual
Analistas	3	76.380	—	1.705	1.088.215
Gestores de Planificación	3	74.840	—	1.705	1.068.515
Gestores de Sistemas (t)	3	74.840	4.550-a	1.705	1.121.115
Gestores de Sistemas (n)	3	74.840	12.130-a	1.705	1.212.075
Programadores	3	88.120	—	1.705	972.435
Subgestores de Sistemas (m)	4	61.880	—	1.705	885.075
Subgestores de Sistemas (t)	4	61.880	3.040-a	1.705	921.555
Subgestores de Sistemas (n)	4	61.880	9.100-a	1.705	994.275
Subgestores de Planificación	4	61.880	—	1.705	885.075
Operador de Ordenador (m)	5	48.700	—	1.705	700.555
Operador de Ordenador (t)	5	48.700	3.040-a	1.705	737.035
Operador de Ordenador (n)	5	48.700	6.070-a	1.705	773.395
Auxiliares de Programación	6	46.840	—	1.705	671.715
Operadores Máquinas Tabuladoras	6	46.840	—	1.705	671.715
Operadores de Microfilm	6	46.840	—	1.705	671.715
Auxiliares de Verificación	8	44.660	1.700-b	1.705	664.395
Auxiliares de Grabación	8	44.660	4.900-c	1.705	697.895

Nota aclaratoria a los complementos:

- a) De turno.
- b) De verificación.
- c) De productividad.

16740

RESOLUCION de 7 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las industrias de Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, 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 las representaciones de las Empresas y por las Centrales Sindicales UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, 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 de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

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

Madrid, 7 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somera Albaronedo.

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.—Madrid.

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

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

SECCION PRIMERA.—AMBITOS TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1. *Ámbito 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 Peleterías 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, salvo 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 aquéllas.

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

#### SECCION SEGUNDA.—VIGENCIA, 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 1982.

**Art. 7. Duración.**—El presente Convenio finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 1982, con la única excepción que se establece en el artículo 31.

**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 GARANTIA 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 anteriormente rigieran en las Empresas afectadas por el ámbito funcional en virtud de imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Colectivo de Trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, etc.

Consecuentemente con ello, subsistirán en sus propios términos las normas, convenios y pactos que tengan las Empresas, sin 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:

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

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

c) Compensación en metálico de economato laboral obligatorio.

d) Plus de compensación de transportes y dietas.

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

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

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

**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 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 Unión General de Trabajadores y cuatro representantes de los empresarios, y sus correspondientes suplentes, designados de entre los que formaron la Comisión Negociadora del Convenio.

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

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

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

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

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

e) 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, exponiéndose 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 1982, con la excepción de diciembre, que será el día 17.

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 concretaran o aclararan algunos extremos, la Comisión, dentro de los siete días siguientes, les 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 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 1. En el establecimiento y revisiones de sistemas de organización de trabajo, así como de sistemas de incentivos 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 de trabajo o remuneración del personal, se informará a los afectados por lo menos con una semana de antelación al período de prueba. Estos, 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 2. En la aplicación de un sistema de incentivos a la producción se deberán 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. En la revisión o implantación de nuevos sistemas de incentivos 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 SEGUNDA.—RENDIMIENTOS E INCENTIVOS

##### Art. 23. *Rendimiento pactado.*

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 el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

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

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

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

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

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

7. Las Empresas podrán limitar, reducir proporcionalmente e incluso suprimir los incentivos de forma individual a todos

aquellos trabajadores que por falta de aptitud o interés y atención, objetivamente demostrado, perjudicaren la producción, sin perjuicio de las medidas que pudieran ser aplicables al caso.

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

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

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 alcanzado 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 indubitado en error de cálculo o medición.

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

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 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 éstos 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, período estacional, moda, tendencias a corto y medio plazo, tamaño de las piezas en relación a sus pesos, flexibilidad de la Empresa en el cambio de nuevas especialidades, enclave de la industria en la zona industrial, agrícola, etc.

4. El personal de temporada no podrá exceder del 10 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 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.

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 de los veinticinco días siguientes a la publicación del mismo en el «Boletín Oficial del Estado», efectuándose por la Empresa la cotización complementaria correspondiente a la Seguridad Social.

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.*—Aun cuando la vigencia del Convenio se pacta en un año, ambas partes acuerdan establecer una vigencia especial para el presente artículo que alcanzará al 31 de diciembre de 1984, al objeto de efectuar una reducción paulatina de la hasta ahora jornada de trabajo que regía las relaciones laborales.

A tal efecto, se fija el cómputo de horas de trabajo a realizar dentro de los años 1982, 1983 y 1984, que será el siguiente:

## Jornada partida:

Año 1982: Mil novecientas cuarenta horas de trabajo efectivo.

Año 1983: Mil novecientas horas de trabajo efectivo.

Año 1984: Mil ochocientas ochenta horas de trabajo efectivo.

## Jornada continuada:

Año 1982: Mil ochocientas noventa y cinco horas de presencia, con dieciocho minutos diarios de descanso para el bocadillo.

Año 1983: Mil ochocientas ochenta horas de presencia, con dieciocho minutos diarios de descanso para el bocadillo.

Año 1984: Mil ochocientas ochenta horas de presencia, con dieciocho minutos diarios de descanso para el bocadillo.

Aun considerando como laboral el día del sábado, se acuerda que la jornada establecida en el presente Convenio se efectúe de lunes a viernes

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 1982 se establecen en treinta días naturales ininterrumpidamente. El disfrute de las mismas se iniciará en lunes, salvo que éste fuera festivo en cuyo caso se iniciará el siguiente día laborable, sin perjuicio de que por necesidades productivas de la Empresa se pueda adelantar o atrasar el disfrute en un tanto por ciento reducido de la plantilla, sin que este hecho pueda suponer una disminución de los días laborables de vacaciones.

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

Art. 35. *Antigüedad.*—En el cómputo de la antigüedad será contabilizado el periodo de aprendizaje. Este periodo se contabilizará tanto para 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 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 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, 40.625 pesetas.

A los sesenta y un años, 36.583 pesetas.

A los sesenta y dos años, 32.500 pesetas.

A los sesenta y tres años, 28.438 pesetas.

A los sesenta y cuatro años, 24.375 pesetas.

A los sesenta y cinco años, 20.313 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. *Rcpa 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. 40. *Póliza de seguros.*—La Empresa abonará la suma de 500 pesetas anuales a cada trabajador de la misma por la suscripción de pólizas de seguro individual que cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente, debida a accidente de trabajo, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada el justificar debidamente ante la Empresa la formalización de la póliza.

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

## CAPITULO VI

## 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 estos resultados les sean facilitados.

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

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 están adscritas.

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 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.

## 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 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 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 imponga 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 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 concesión voluntaria se dará conocimiento a la Empresa.

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

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

En cada Sección sindical habrá un Delegado sindical que deberá necesariamente ser un trabajador en activo de la plantilla, y que será designado conforme a los propios Estatutos del Sindicato o Central a quien 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 cargo sindical de relevancia provincial, regional, nacionalidad o estatal, cuando cese en el desempeño del cargo que la motivó, tendrá derecho a incorporarse a su puesto, transcurrido como máximo un mes de dicho cese.

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

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

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Corrección de erratas: La Comisión Paritaria en su primera reunión procederá a impulsar el texto del Convenio publicado en el «Boletín Oficial del Estado» para la eventual corrección de erratas.

Segunda.—Durante la vigencia exclusiva del presente Convenio, y por entender que se trata de una cláusula coyuntural limitada al 31 de diciembre de 1982, que es la duración del ANE, ambas partes acuerdan gravar con los recargos que al efecto se establezcan en la cotización a la Seguridad Social de las horas extraordinarias que se efectúen.

Las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor y las estructurales no tendrán dicho recargo.

A los efectos prevenidos en el párrafo anterior, se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno a los de carácter estructural, derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, y mantenimiento. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidos por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstos en el ANE.

También en relación al objeto de estimar la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de este artículo será considerado falta grave a efectos de lo dispuesto en el artículo 57 del Estatuto.

Tercera.—Jubilación anticipada: Con la misma limitación temporal de hasta el 31 de diciembre de 1982 y por el mismo carácter coyuntural de la anterior disposición transitoria, previo acuerdo individual entre el trabajador y la Empresa, la cual libremente podrá o no aceptarlo, se jubilará aquél a los sesenta y cuatro años según lo establecido en el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, y con la contratación simultánea de otro

trabajador joven o perceptor del seguro de desempleo y con un contrato de la misma naturaleza del que se jubile anticipadamente.

Cuarta.—Cobro de cuotas sindicales en las Empresas de más de 250 trabajadores, según lo establecido en el ANE: En las Empresas de más de 250 trabajadores, y a requerimiento de éstos, aquéllas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

Quinta.—Cláusula de revisión salarial: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registre al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate 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 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. El incremento se abonará con efectos, de 1 de enero de 1982 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos para 1982.

#### A N E X O

Tabla salarial aplicable desde el 1 de enero de 1982 al 31 de diciembre de 1982

Categoría	Salario mes	Salario día
	Pesetas	Pesetas
<b>Personal obrero:</b>		
Oficial de primera ... ..	—	1.322
Oficial de segunda ... ..	—	1.267
Peón especializado ... ..	—	1.242
Peón ordinario ... ..	—	1.214
Aprendiz de tercer año ... ..	—	827
Aprendiz de cuarto año ... ..	—	846
Mujer de la limpieza ... ..	—	1.214
<b>Personal subalterno y varios:</b>		
Almacenero ... ..	42.480	—
Vigilante ... ..	37.498	—
Ordenanza ... ..	36.599	—
Portero ... ..	37.498	—
Enfermero ... ..	36.599	—
<b>Botones y Recaderos:</b>		
De 16 a 18 años ... ..	26.398	—
De 18 a 20 años ... ..	35.677	—
<b>Personal administrativo:</b>		
Jefe de Sección ... ..	65.596	—
Jefe de Compras, de Ventas y Negoc. ... ..	61.597	—
Viajante ... ..	51.197	—
Oficial de primera ... ..	49.597	—
Oficial de segunda ... ..	47.998	—
Auxiliar mayor de 20 años ... ..	38.078	—
<b>Auxiliares:</b>		
De 18 a 20 años ... ..	35.199	—
De 16 a 18 años ... ..	31.997	—
Telefonista ... ..	36.798	—
<b>Personal técnico:</b>		
a) Titulado:		
Químicos, Ingenieros y Licenciados ... ..	80.795	—
Ingeniero Técnico, ATS y Graduados ... ..	66.395	—
b) No titulado:		
Encargado general de Fabricación ... ..	80.795	—
Encargado o Jefe de Sección ... ..	47.998	—
Ayudante de Encargado ... ..	44.798	—
Auxiliar Técnico ... ..	38.078	—

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