

Categorías	Sin recargo - Pesetas	Con 75 % - Pesetas
Grupo III - Subgrupo 1.º:		
1.ª Nivel A (P.O.)	347	607
1.ª Nivel B (P.O.)	333	583
2.ª Oficial nivel A (P.O.)	328	574
2.ª Oficial nivel B (P.O.)	298	522
3.ª Ayudante (P.O.)	262	459
Grupo III - Subgrupo 2.º:		
1.ª Encargado Peones	298	522
2.ª Peón Especialista	260	455
Grupo IV:		
2.ª J.S.A.C. nivel A	417	730
2.ª J.S.A.C. nivel B	417	730
3.ª J.S.A.C.	372	651
Limpiador/a	-	-
Botones	111	194
Aprendiz	117	205

Por cada trienio más acreditado en la tabla, se incrementarán 14,70 pesetas en la columna sin recargo.

ANEXO NUMERO 4

Cuadro de dietas

Desayuno - Pesetas	Comida - Pesetas	Cena - Pesetas	Habitación - Pesetas	Dieta completa - Pesetas
197	879	752	958	2.786

Dieta de Zona: 681 pesetas netas.

23851 RESOLUCION de 8 de octubre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería para el año 1987.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería para 1987, que fue suscrito con fecha 21 de mayo de 1987, de una parte, por el Consejo Español de Curtidores, en representación de las Empresas del sector, y, de otra, por los Sindicatos CCOO y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de octubre de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICIÓN DE PIELES PARA PELETERIA PARA 1987

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

SECCIÓN PRIMERA: AMBITOS TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

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

Art. 2.º *Ambito funcional*.-El Convenio obliga a todas las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería que se rijan por la Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 22 de abril de 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 *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.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN SEGUNDA: VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, RESCISIÓN Y REVISIÓN

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 a partir de 1 de enero de 1987.

Art. 7.º *Duración*.-El presente Convenio finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 1987.

Art. 8.º *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.

SECCIÓN TERCERA: COMPENSACIÓN, ABSORBIBILIDAD Y GARANTÍA «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 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:

- 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 transporte 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 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.

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

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

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 1987.

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 la 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

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

a) La Empresa podrá en cualquier momento realizar los correspondientes estudios para la determinación de tiempos, 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 periodo 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 periodo máximo de diez semanas.

b) Finalizado el periodo de prueba, la Empresa facilitará al Comité de Empresa o Delegado de Personal el estudio razonado del mismo.

En el supuesto de no existir Comité de Empresa o Delegado 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 autoridad laboral competente para su resolución, incorporándose posteriormente el informe de la Comisión Paritaria.

Apartado II. En la aplicación de un sistema de incentivos a la producción se deberán 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 tendrán necesariamente en cuenta el número de horas efectivamente trabajadas por semanas.

Apartado III. En la revisión o implantación de nuevos sistemas de incentivación y durante el 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.

SECCIÓN SEGUNDA: RENDIMIENTOS E INCENTIVOS

Art. 23. *Rendimiento pactado*.-1. El rendimiento normal que corresponde con denominada actividad normal es el rendimiento mínimo exigible, y la Empresa podrá determinarlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

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

3. Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento normal. En aquellas Empresas en las que 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.

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 los señalados para rendimiento normal.

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

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

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

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:

- Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos, en cada caso.
- Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto o indubitable en error de cálculo o medición.
- Cuando los rendimientos obtenidos por el trabajador excedan reiteradamente del 140 o sus equivalentes en otras escalas.
- En el caso de que no se den los supuestos anteriores, por acuerdo entre Empresa y Comité.

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

SECCIÓN TERCERA: RÉGIMEN 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 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, 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 aperiodado 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 calidad 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.

e) Los peones que en la fecha de publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» estén de alta en las Empresas pasarán a la categoría de Peón Especialista a los seis meses de dicha publicación. Los que se contraten posteriormente pasarán a la categoría de peón especialista a los seis meses de su contratación.

En lo no previsto en este artículo, en cuanto a forma e 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:

- Personal directivo y técnico: Dos meses.
- Personal administrativo: Treinta días.
- 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.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Art. 28. *Salario*.-Las tablas de salarios para 1987, con vigencia desde el día 1 de enero, serán las que resulten de incrementar en un 6,5 por 100 las que eran de aplicación en 31 de diciembre de 1986 y que fueron revisadas por aplicación de la cláusula de revisión de 1986. El salario del peón se incrementará en un 7 por 100.

Las tablas de salarios así calculadas están reseñadas en el anexo número 1 al presente Convenio.

Cláusula de revisión.-En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 5,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos desde 1 de enero de 1987, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1988, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las mismas tablas salariales utilizadas para realizar los incrementos del presente año 1987.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 1988.

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*.-Será de cuarenta horas semanales, de acuerdo con lo establecido en la Ley 4/1983, de 29 de junio.

En jornada continuada se realizará la jornada pactada en el artículo 31 del Convenio Colectivo de 1983 («Boletín Oficial del Estado» número 144, de 17 de junio de 1983).

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

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

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. El abono de los beneficios se realizará mensualmente, salvo en el supuesto de acuerdo entre Empresas y trabajadores, en cuyo caso se abonarán en la forma que determinen ambas partes.

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 1987 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.

Las vacaciones serán retribuidas con el salario correspondiente a actividad normal, más incentivos. El precio hora de los incentivos se obtendrá de promediar las pesetas obtenidas por este concepto y las horas efectivamente trabajadas durante las trece últimas semanas.

Art. 35. *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. 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.

Art. 37. *Ordenación anual de la jornada.*—A partir de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» y durante un año, por manifiestas razones productivas, con un preaviso de dos semanas y respetando el número de horas convenidas, se podrán trabajar hasta treinta y cinco horas a la semana y siete horas al día durante un máximo de veinticinco días laborables, excluidos los sábados, de forma continuada o en módulos quincenales, su recuperación se realizará de forma equivalente (cuarenta y cinco horas a la semana y nueve horas al día) y con un recargo de un 30 por 100 sobre el salario hora, por cada una de las horas a recuperar.

Al personal de contrato que al cesar en la prestación de sus servicios tuviese horas acumuladas a su favor por encima de las pactadas en el Convenio, se le abonarán como horas extraordinarias.

En el supuesto de bajas por incapacidad laboral transitoria acaecidas durante los periodos de variación de jornada, las compensaciones se efectuarán por días efectivamente trabajados y de presencia en la Empresa.

Esta adecuación de jornada se aplicará sobre la globalidad de la plantilla y de forma homogénea. Se adjuntan tablas del precio de la hora en el anexo 2 del Convenio.

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: 124.100 pesetas.
- A los sesenta y un años: 98.000 pesetas.
- A los sesenta y dos años: 47.000 pesetas.
- A los sesenta y tres años: 41.808 pesetas.
- A los sesenta y cuatro años: 35.300 pesetas.
- A los sesenta y cinco años: 30.100 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.

Art. 41. *Póliza de seguros.*—La Empresa abonará la suma de 915 pesetas anuales a cada trabajador de la misma, por la suscripción de pólizas de seguro individual que cubran 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. 42. En los Centros de trabajo de más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene que estará compuesto por tres representantes designados preferentemente del Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios en el caso de Empresas de más de 100 trabajadores, el Jefe de Mantenimiento y dos representantes de la Dirección de la Empresa en las que ocupen menos de 100 trabajadores, o uno si es superior a esa cifra.

Actuará como Presidente un representante de la Dirección.

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

En los Centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los Delegados de Personal nombrarán de entre la plantilla al 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.

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. 43. *Revisión médica.*—Las Empresas afectadas por este Convenio se comprometen a efectuar a los trabajadores las revisiones médicas adecuadas a los riesgos específicos de las secciones en que trabajen, a través de las Mutuas Patronales.

CAPITULO VII

Derechos sindicales

Art. 44. 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 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. 45. *Acumulación de horas.*—Respecto al crédito de horas mensuales retribuidas y reconocidas por la Ley, correspondientes a los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, se establece el sistema de acumulación en uno o varios de sus componentes, en la forma que a continuación se indica, que no rebasará nunca el máximo total que determina la legislación vigente.

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

De dicha cesión voluntaria se dará conocimiento a la Empresa. Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresas hasta 100 trabajadores dispondrán de un crédito de dieciséis horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 46. *Secciones Sindicales.*—Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa o Centro de trabajo, de acuerdo con los Estatutos propios o de su Sindicato, que servirán de cauces de comunicación, interlocución y, en su caso, negociación, de acuerdo con el contenido del título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (11/1985).

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.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de Personal tendrán el derecho a la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica, y a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades. El derecho al disfrute del local se concederá en Empresas o Centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

En las Empresas o, en su caso, en los Centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas a todos los efectos por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el Centro de trabajo.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores, 1.
- De 751 a 2.000 trabajadores, 2.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores, 3.
- De 5.001 en adelante, 4.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo Delegado sindical.

Bien por acuerdo, o bien por la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de Delegados establecidos en la escala anterior y que se refieren a la plantilla de la Empresa o Centro de trabajo.

Los Delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por Convenio Colectivo:

- a) Acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, con la obligación de guardar sigilo profesional para las materias en que legalmente proceda.
- b) Asistencia con voz y sin voto a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene.
- c) Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Al margen del derecho de los afiliados a un Sindicato a la constitución de Secciones Sindicales, podrán, en todo caso, celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, así como recibir la información que les remita el Sindicato.

Art. 47. *Excedencias.*—El trabajador en excedencia por cargo sindical de relevancia provincial, regional, nacional o estatal, cuando cese en el desempeño del cargo que la motivó, tendrá

derecho a incorporarse a su puesto, transcurrido como máximo un mes de dicho cese.

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

Art. 48. *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 compulsar el texto del Convenio publicado en el «Boletín Oficial del Estado» para la eventual corrección de erratas.

Segunda.—Durante la vigencia del presente Convenio y por entender que se trata de una cláusula coyuntural limitada al 31 de diciembre de 1987 y ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio establecido en acuerdos anteriores.

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

A los efectos de lo previsto en el artículo 70 del Real Decreto 92/1983, sobre cotización a la Seguridad Social, se entenderán por horas extraordinarias derivadas de fuerza mayor las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas y por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate; se mantendrán siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

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

Tercera.—*Pluriempleo.*—Las tres partes firmantes de este acuerdo estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general. A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra Empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1, 5, del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la autoridad laboral.

Cuarta.—*Jubilación anticipada.*—Previo acuerdo individual entre el trabajador y la Empresa, se jubilará aquél a los sesenta y cuatro años, todo ello de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

Quinta.—*Descuento de cuotas sindicales.*—El cobro de cuotas sindicales mediante el descuento directo de la nómina del afiliado sindical se realizará a solicitud del mismo o de su Sindicato; en este caso el Sindicato deberá aportar la conformidad previa de su afiliado.

Para realizar la operación de descuento, deberá facilitarse al empresario la información sobre la cuantía de la cuota y la cuenta bancaria o libreta de ahorros a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

El empresario remitirá copia de la transferencia a las señas del Sindicato correspondiente, que se le habrán comunicado al realizar la solicitud.

ANEXO 1

Categorías	Salarios revisados Convenio 1986		Salarios 1987	
	Salario mes	Salario día	Salario mes	Salario día
<i>Personal obrero</i>				
Oficial 1. ^a	-	1.918	-	2.043
Oficial 2. ^a	-	1.840	-	1.960
Peón especializado	-	1.803	-	1.920
Peón	-	1.763	-	1.886
Aprendiz tercer año	-	1.200	-	1.278
Aprendiz cuarto año	-	1.229	-	1.309
Personal limpieza	-	1.763	-	1.878
<i>Personal subalterno y varios</i>				
Almacenero	61.662	-	65.670	-
Vigilante	54.432	-	57.970	-
Ordenanza	53.124	-	56.577	-
Portero	54.432	-	57.970	-
Enfermero	53.124	-	56.577	-
<i>Botones y recaderos</i>				
De 16 a 18 años	38.320	-	40.081	-
De 18 a 20 años	51.788	-	55.154	-
<i>Personal administrativo</i>				
Jefe de Sección	95.217	-	101.406	-
Jefe de Compras, de Ven- tas y Negociado	89.414	-	95.226	-
Viajante	74.317	-	79.148	-
Oficial 1. ^a	71.997	-	76.677	-
Oficial 2. ^a	69.673	-	74.202	-
Auxiliar mayor de 20 años	55.274	-	58.867	-
<i>Auxiliares</i>				
De 18 a 20 años	51.094	-	54.415	-
De 16 a 18 años	46.448	-	49.467	-
Telefonista	53.415	-	56.887	-
<i>Personal técnico</i>				
A) Titulados:				
Químicos, Ingenieros y Licenciados	117.282	-	124.905	-
Ingeniero Técnico, ATS y Graduados Sociales	96.378	-	102.643	-
B) No titulados:				
Encargado general de fabricación	117.282	-	124.905	-
Encargado o Jefe de Sec- ción	69.673	-	74.202	-
Ayudante de Encargado	65.027	-	69.254	-
Auxiliar técnico	55.274	-	58.867	-

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

ANEXO 2

Categorías	Precio hora
<i>Personal obrero</i>	
Oficial 1. ^a	143
Oficial 2. ^a	138
Peón especializado	135
Peón	132
Aprendiz tercer año	90
Aprendiz cuarto año	92
Personal limpieza	132
<i>Personal subalterno y varios</i>	
Almacenero	152
Vigilante	134
Ordenanza	131
Portero	134
Enfermero	131

Categorías	Precio hora
<i>Botones y recaderos</i>	
De 16 a 18 años	93
De 18 a 20 años	128
<i>Personal administrativo</i>	
Jefe de Sección	235
Jefe de Compras, de Ventas y Negociado	220
Viajante	183
Oficial 1. ^a	177
Oficial 2. ^a	172
Auxiliar mayor de 20 años	136
<i>Auxiliares</i>	
De 18 a 20 años	126
De 16 a 18 años	114
Telefonista	132
<i>Personal técnico</i>	
A) Titulados:	
Químicos, Ingenieros y Licenciados	289
Ingeniero Técnico, ATS y Graduados Sociales	237
B) No titulados:	
Encargado general de fabricación	289
Encargado o Jefe de Sección	172
Ayudante de Encargado	160
Auxiliar técnico	136

Dichas cantidades se incrementarán con el 9 por 100 de beneficios más la antigüedad cuando proceda.

23852 CORRECCION de erratas de la Resolución de 28 de agosto de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del IV Convenio Colectivo de la Cooperativa del Campo Provincial «Uteco-Jaen, Sociedad Cooperativa Limitada».

Padecidos errores en la inserción del Convenio Colectivo anejo a la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 218, de fecha 11 de septiembre de 1987, se transcribe a continuación las oportunas rectificaciones:

En la página 27593, columna segunda, en la tabla salarial para el año 1987, se han observado los siguientes errores:

	Dice	Debe decir
Analista Laboratorio (columna plus cali- dad)	9.812	9.842
Limpiadora (columna salario base)	58.051	56.051
Botones hasta	13 años	18 años
Oficial 3. ^a (columna salario base)	53.912	58.912
Trienio Jefatura 1. ^a (columna salario base)	2.439	2.489

Al final de la tabla ha salido la expresión plus de XXXXX, la correcta es plus de máquina y debajo mini-ordenador.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

23853 ORDEN de 2 de octubre de 1987 sobre concesión de beneficios a Empresas que realicen inversiones en polígonos y zonas de preferente localización industrial (expedientes: A-139-140, MU-112-113-114-111, TE-26, VC-88, IC-345-346-347-349-350-352-353-354-355. Recalificaciones: Z-34, ST-32, Z-56, ST-36, ST-5).

Los Reales Decretos 2224/1980, de 20 de junio; 3415/1978, de 29 de diciembre; 1415/1981, de 5 de junio, y 2553/1979, de 21 de septiembre, calificaron determinados polígonos y la zona de las