

## 3. MEDICIONES

UNIDADES	PASARELAS			
	A	B	C	D
M <sup>3</sup> DE EXCAVACION EN CIMIENTOS	287,500	297,500	271,900	292,800
M <sup>3</sup> DE HORMIGON H-100 EN BASE DE ZAPATAS	7,500	7,500	7,300	8,000
M <sup>3</sup> DE HORMIGON H-175 EN ZAPATAS Y ESTRIBOS	106,500	129,300	211,100	212,000
M <sup>3</sup> DE HORMIGON H-300 EN PILAS	10,600	10,600	9,100	15,900
M <sup>3</sup> DE HORMIGON H-300 EN VIGAS DE RAMPA	105,500	151,800	139,300	125,400
M <sup>3</sup> DE HORMIGON H-300 EN VIGA PRETENSADA	16,833	23,997	39,700	51,700
M <sup>2</sup> DE ENCOFRADO EN ZAPATAS Y ESTRIBOS	121,10	134,30	179,90	186,20
M <sup>2</sup> DE ENCOFRADO EN PILAS	55,70	55,70	62,00	83,20
M <sup>2</sup> DE ENCOFRADO EN VIGA PRETENSADA	448,20	524,40	524,40	531,20
KG DE ARMADURAS TIPO AE 42.N ó AE 42.F	18502	19397	20388	21718
KG DE ACERO DE PRETENSADO	451	630	1998	1260
M <sup>3</sup> DE CIMBRA EN RAMPAS	872	911	868	815
UNIDAD DE MONTAJE DE VIGA PRETENSADA	1	1	1	2
M. DE JUNTA DE DILACION DE VIGA	12,20	10,00	10,00	12,50
UNIDAD DE APOYO ELASTOMERICO 300x200x42	2	2	2	2
UNIDAD DE APOYO ELASTOMERICO 350x350x28	2	2	2	2
UNIDAD DE APOYO ELASTOMERICO 250x150x35	-	-	4	-
UNIDAD DE APOYO ELASTOMERICO 200x150x28	4	4	-	8
M DE BARANDILLA	264	289	307	315
M <sup>2</sup> DE PAVIMENTO	330,20	360,70	383,25	393,10

## MINISTERIO DE TRABAJO

**28395** *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales.*

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales; y

Resultando que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo el expediente relativo al citado Convenio Colectivo, con su texto y documentación complementaria, suscrito por las partes, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y al objeto de que se proceda a su homologación.

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

Considerando que esta Dirección General es competente para homologar el Convenio acordado por las representaciones de los empresarios y de los trabajadores, así como para disponer su inscripción en el Registro correspondiente y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a tenor de lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre; artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolla; Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre; Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y demás disposiciones concordantes.

Considerando que las cláusulas del Convenio se ajustan a los citados preceptos legales y no se observa contravención

a disposiciones de derecho necesario, por lo que en consecuencia es procedente su homologación.

Vistos los preceptos legales indicados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo ha resuelto:

1. Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las Empresas y trabajadores de las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales, suscrito por las partes el día 26 de octubre de 1978, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.2 y en el artículo séptimo del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2. Que, de acuerdo con el artículo 10 del mencionado Real Decreto-ley, las Empresas que consideren que para ellas se superan los criterios salariales de referencia deberán notificar por escrito a esta Dirección General y a la representación de los trabajadores, en el plazo de quince días desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», su adhesión o separación al Convenio que aquí se homologa.

3. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

4. Notificar esta resolución a los representantes de los trabajadores y de las Empresas en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que con arreglo a lo dispuesto en la Ley no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Madrid, 2 de noviembre de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

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

**CAPITULO PRIMERO**

**Normas generales**

**SECCION 1.ª—AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL**

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

Art. 2.º *Ambito funcional.*—El Convenio obliga a todas las Empresas de curtidos, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peltería que se rigen 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 *Empresa de nueva instalación.*—El Convenio obliga también a las Empresas de nueva instalación que estén incluidas en su ámbito.

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

Art. 5.º *Ambito personal.*—1. Afecta a la totalidad de los trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito funcional, así como al personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas de aquéllas.

2. Quedan exceptuados los Consejeros, a que se refiere el apartado c) del artículo segundo de la Ley 10/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

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

Art. 6.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día en que se publique en el «Boletín Oficial del Estado»; no obstante, surtirá plenos efectos a partir del 1 de junio de 1978.

Art. 7.º *Duración.*—El presente Convenio finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 1979.

Art. 8.º *Rescisión y revisión.*—1. La renuncia del Convenio se efectuará de conformidad con la normativa vigente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 12. *Absorbibilidad.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen va-

riación 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 con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éstos. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en el Convenio, salvo lo dispuesto en el artículo 13.

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

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

Por el contrario, estas mejoras no pueden ser absorbibles por primas a la producción, incentivos o destajos o cantidades que correspondan percibir al productor por premios de antigüedad o participación en beneficios, salvo lo dispuesto en los artículos 26, 27 y 28 del presente Convenio.

Además de lo indicado en los citados artículos de este Convenio, cuando las Empresas vinieran abonando a sus trabajadores en concepto de salario (salario base, más plus de actividad) a rendimiento normal cantidades iguales o superiores a las que figuran en las tablas salariales de este Convenio, podrán absorber o compensar los nuevos aumentos sobre las mismas.

Art. 13. *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las situaciones personales que excedan del pacto en su contenido económico, salvo lo dispuesto en los artículos 26, 27 y 28.

**SECCION 4.ª—VINCULACION A LA TOTALIDAD**

Art. 14. En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, en ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos esenciales del Convenio, desvirtuándolo fundamentalmente, este Convenio quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

**SECCION 5.ª—COMISION DE VIGILANCIA**

Art. 15. *Creación de la Comisión de Vigilancia.*—Se creará la Comisión de Vigilancia del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, que deberá constituirse dentro de los treinta días siguientes a la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
2. Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio o en los supuestos previstos concretamente en el texto del Convenio.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
5. Y las demás previstas en las disposiciones vigentes sobre la materia.

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

2. En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral competente.

Art. 17. *Organización de la Comisión.*—La Comisión de Vigilancia del presente Convenio estará formada por:

- a) Tres miembros de cada Central Sindical que suscriben el Convenio (U.G.T. y CC. OO.).
- b) Seis miembros de la representación de los empresarios.
- c) Las partes designarán los Asesores que consideren pertinentes.

Art. 18. *Procedimiento.*—Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión de Vigilancia de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión de Vigilancia emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista, previa o simultáneamente al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosas o administrativas.

## CAPITULO II

## Régimen de trabajo

## SECCION 1.ª—ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 19. La actividad o rendimiento mínimo fijado en el presente Convenio puede ser exigido por la Empresa a la totalidad del personal.

Art. 20. *Obligaciones de la Empresa.* 1. Limitar hasta un máximo de cuatro semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

2. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de la representación legal y sindical de los trabajadores de la misma.

3. Entregar en la Delegación de Trabajo, en los casos de conformidad y en el plazo de treinta días laborables a contar desde el de la terminación de la prueba, los estudios técnicos y las tarifas a los efectos legales pertinentes. Simultáneamente se remitirá al Sindicato correspondiente el documento acreditativo firmado por las partes en que quede constancia del acuerdo.

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

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

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

## SECCION 2.ª—RENDIMIENTOS E INCENTIVOS

Art. 21. *Rendimiento pactado.*—1. El rendimiento normal, que corresponde con la denominada actividad normal, es el rendimiento mínimo exigible, y las Empresas podrán determinarlo en cualquier momento, diferenciando si el puesto de trabajo está desempeñado por hombre o mujer, en razón a la imposibilidad de exigir el mismo rendimiento a uno y otro sexo, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

2. La remuneración del rendimiento normal queda determinada por el salario base, más el plus de Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

## SECCION 3.ª—REGIMEN DE PERSONAL

Art. 22. a) Personal fijo.—Es el que formando parte permanente de la plantilla mediante ingreso a través del aprendizaje o tras la superación del período de prueba cubre las necesidades productivas normales a lo largo de todo el año.

b) Personal de temporada.—1. Es el contratado por cierto plazo a fin de cubrir las necesidades estacionales que puedan tener los centros de trabajo cuando éstas no sean cubiertas por el personal fijo, aun trabajando a rendimiento óptimo o realizando horas extraordinarias.

2. A efectos de este Convenio, el contrato de temporada no podrá superar el plazo de seis meses y su duración vendrá determinada por cada Empresa antes de comenzar su vigencia, poniéndolo en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de personal.

3. Para la determinación de la temporada serán tenidas en cuenta las circunstancias y características de las mismas, período estacional, moda, tendencias a corto y medio plazo, tamaño de las piezas en relación a sus pesos, flexibilidad de la Empresa en el cambio de nuevas especialidades, enclave de la industria en zona industrial, agrícola, etc.

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

5. La renovación del contrato de temporada será obligatorio para la Empresa a petición del obrero, con un límite del 75 por 100 del personal contratado en la temporada anterior.

6. Será opción del trabajador contratado por tres temporadas sucesivas o alternas el adquirir la cualidad de fijo en la Empresa.

c) Personal interino.—Es el que sustituye al personal fijo por ausencia, enfermedad, etc., causando baja definitiva en la Empresa al reincorporarse el personal fijo a quien sustituye.

d) Personal eventual.—1. El personal eventual es el contratado para atender a necesidades productivas, trabajos nuevos o extraordinarios, superiores a los normales y cuyas necesidades no pueden cubrir ni el personal de temporada, aun trabajando a rendimiento óptimo e incluso con horas extraordinarias, ni tampoco el personal fijo en dichas condiciones.

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

Art. 23. *Plazos de preaviso.*—1. El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá dar los siguientes plazos de preaviso:

a) Personal directivo y técnico: Dos meses.

b) Personal administrativo: Treinta días.

c) Resto del personal: Quince días.

2. El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará una sanción equivalente a los días de retraso de la comunicación, pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la Empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito.

## SECCION 4.ª—CRISIS DE TRABAJO

Art. 24. Durante los períodos de crisis de trabajo, sin que puedan exceder de cuarenta y cinco días seguidos en un año, y previa aprobación de la Comisión de Vigilancia, oída la representación legal y sindical de los trabajadores, ésta podrá reducir el plus de actividad hasta un 75 por 100 de su cuantía, en cada caso, siempre que el trabajador no alcance un rendimiento superior al 75 por 100 del pactado como normal, que es el mínimo exigible en circunstancias corrientes. Si excediese del 75 por 100 del rendimiento normal, sin alcanzar el 100 por 100 del mismo por causa de crisis, se le abonará la cantidad que proporcionalmente le corresponda. Durante esta época de crisis se podrá efectuar las vacaciones reglamentarias, dando conocimiento a la Comisión de Vigilancia y con la conformidad de la representación de los trabajadores de la Empresa.

Art. 25. Cuando la situación de crisis tuviera una duración anual superior a los cuarenta y cinco días, se precisará la aprobación del correspondiente expediente de regulación de empleo por las autoridades competentes para poder seguir en los supuestos del párrafo anterior o en las circunstancias que legalmente corresponda.

## CAPITULO III

## Condiciones económicas

Art. 26. *Incrementos salariales.*—Salvo en los casos que posteriormente se detallan, los incrementos salariales para el ejercicio 1978, con respecto a 1977 y por aplicación del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, serán los siguientes:

	Pesetas
Peón ordinario .....	75.000
Peón especializado .....	76.500
Oficial de segunda .....	78.000
Oficial de primera .....	80.000
Aprendiz de tercer año .....	49.600
Pinche de dieciséis a diecisiete años .....	49.600
Aprendiz del cuarto año .....	57.280
Pinche de diecisiete a dieciocho años .....	57.280
Categorías superiores y Encargados .....	85.000
Oficial de primera femenino .....	76.000
Oficial de segunda femenino .....	75.200
Peón especializado femenino .....	75.000
Aprendiz de tercer año femenino .....	49.600
Auxiliares de más de veinte años .....	76.000
Gerencia .....	90.000
Almaceneros .....	82.000
Vigilantes, Ordenanzas, Porteros, Enfermeros .....	75.000
Botones y Auxiliar de dieciséis a dieciocho años .....	48.000
Botones y Auxiliar de dieciocho a veinte años .....	70.000

**Art. 27. Absorción.**—1. Las cantidades figuradas a abonar a los trabajadores de las diferentes categorías profesionales ya expresadas, por aplicación del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, podrán ser absorbidas por las Empresas de las cantidades que durante el año 1978 hubieran entregado a los trabajadores a cuenta o en aplicación del citado Real Decreto-ley.

La absorción se aplicará a todos los conceptos salariales pagados por las Empresas y que se refieren expresamente a salarios, pluses de todo tipo, antigüedad y primas que hayan sido expresamente incrementadas por aplicación del referido Real Decreto-ley.

En el supuesto de que se hubiera superado en alguna Empresa durante el año 1978 el salario global en cómputo anual que se establece en el anterior y el actual Convenio para el presente año, no se efectuará deducción alguna a los trabajadores que responda a esa diferencia.

2. A fin de normalizar las estructuras salariales de las Empresas, a partir del 1 de octubre de 1978 serán absorbibles todos los incentivos, destajos o primas a la producción y cualquier otra remuneración, excepto salario base, plus Convenio, antigüedad, gratificaciones extraordinarias y beneficios..., que en su conjunto excedan en un 40 por 100 al salario de la tabla anexa.

**Art. 28. 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 base, más plus Convenio.

**Art. 29. Atrasos.**—Se abonarán todos los atrasos del presente Convenio antes del 31 de diciembre de 1978.

Entendiendo que el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, merece una consideración en su cómputo global anual, se alarga este plazo hasta el 31 de enero para regularizar exactamente los atrasos pactados.

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

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

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

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

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

**Art. 33. Vacaciones.**—Las vacaciones correspondientes al año 1979 se establecen en veintiséis días naturales, pudiendo ser fraccionados tres días de éstos, de común acuerdo entre las

representaciones de los trabajadores y Empresa, acuerdo que ha de tener lugar en la primera quincena del mes de enero.

Independientemente de lo anterior y de conformidad con lo dispuesto en la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, los trabajadores menores de dieciocho años disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones. Las vacaciones se retribuirán de conformidad con lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel.

**Art. 34. Antigüedad.**—En el cómputo de la antigüedad será contabilizado el período de aprendizaje. Este período se contabilizará tanto por los que en el momento actual lo estuviesen efectuando como para aquellos que, siendo profesionales de oficio, lo hubiesen realizado con anterioridad en la Empresa.

**Art. 35. Premio de jubilación.**—Los trabajadores que con un mínimo de antigüedad de diez años de servicio en la Empresa opten por la jubilación a los sesenta años, y hasta los sesenta y cinco, percibirán un premio de jubilación al cesar en la Empresa por tal causa, de acuerdo con el siguiente baremo:

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

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

**Salario legal correspondiente al Convenio Colectivo Sindical de Trabajo de ámbito estatal para las industrias de curtidos, correas y cueros industriales, aplicables a partir de 1 de octubre de 1978**

**Art. 36. Personal de retribución diaria.**

Categorías	Salario base Convenio	Plus de Convenio	Total de emolumentos
<i>Personal masculino</i>			
Oficial primero .....	757	80	25.000
Oficial segundo .....	723	80	24.000
Peón especializado .....	707	80	23.500
Peón ordinario .....	690	80	23.000
<i>Personal femenino</i>			
Oficial primera .....	700	80	23.300
Oficial segunda .....	695	80	23.150
Peón especializado .....	690	80	23.000
<i>Aprendiz masculino</i>			
De tercer año .....	465	60	15.652
De cuarto año .....	477	60	16.018
<i>Aprendiz femenino</i>			
De tercer año .....	465	60	15.652
<i>Pinches</i>			
De 16 a 17 años .....	465	60	15.652
De 17 a 18 años .....	485	60	16.259
<i>Personal subalterno</i>			
Mujer limpieza .....	690	80	23.000

Nota.—El plus Convenio no se abonará los domingos.

## Art. 37. Personal de retribución mensual.

Categorías	Salario base Convenio	Plus de Convenio	Total de emolu- mentos
<i>Personal subalterno y varios</i>			
Almacenero .....	24.152	2.400	26.552
Vigilante .....	21.038	2.400	23.438
Ordenanza .....	20.475	2.400	22.875
Portero .....	21.038	2.400	23.438
Enfermero .....	20.475	2.400	22.875
<i>Botones y Recaderos</i>			
De 16 a 18 años .....	14.700	1.800	16.500
De 18 a 20 años .....	20.500	1.800	22.300
<i>Personal administrativo</i>			
Jefe de Sección .....	38.600	2.400	41.000
Jefe de Compras .....	36.100	2.400	38.500
Jefe de Ventas .....	36.100	2.400	38.500
Viajante .....	29.600	2.400	32.000
Jefe de Negociado .....	36.100	2.400	38.500
Oficial de primera .....	28.600	2.400	31.000
Oficial de segunda .....	27.600	2.400	30.000
Auxiliar mayor de 20 años .....	21.400	2.400	23.800
<i>Auxiliares</i>			
De 18 a 20 años .....	19.600	2.400	22.000
De 16 a 18 años .....	18.200	1.800	20.000
Telefonista .....	20.600	2.400	23.000
<i>Personal técnico</i>			
Técnicos titulados:			
Químicos e Ingenieros .....	48.100	2.400	50.500
Licenciados .....	48.100	2.400	50.500
Ingenieros Técnicos, A. T. S. y Graduados Sociales .....	39.100	2.400	41.500
Técnicos no titulados:			
Encargado general Fabricación .....	48.100	2.400	50.500
Encargado o Jefe de Sección ...	27.600	2.400	30.000
Ayudante de Encargado .....	25.600	2.400	28.000
Auxiliar técnico .....	21.400	2.400	23.800

Art. 38. *Seguridad Social*.—En relación con la cotización y prestaciones al Régimen General de la Seguridad Social, se estará a las disposiciones generales legales vigentes en cada momento.

Art. 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.

Art. 40. Los hijos de los trabajadores de una Empresa tendrán preferencia para ingresar en la misma, siempre que reúnan las mismas condiciones que los restantes aspirantes.

Art. 41. *Caso especial de despido*.—Sin perjuicio de aquellos otros casos en que proceda el despido sin indemnización con arreglo a la legislación vigente, la Empresa podrá acordarlo así y comunicarlo por escrito al obrero, cumpliendo los trámites que señalen las disposiciones sobre procedimiento laboral, sin que venga obligada a aplicar otra sanción menor cuando

la disminución voluntaria de rendimiento normal del trabajo represente la pérdida total del plus de Convenio durante seis semanas en el periodo de seis meses.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

Segunda. Durante el mes de enero de 1979, la Comisión de Vigilancia del presente Convenio se compromete a negociar lo siguiente:

1. Las garantías sindicales.
2. Las condiciones de trabajo de la mujer.
3. Aquellos otros aspectos sociales que no tengan una repercusión económica directa.

## CLAUSULAS ESPECIALES

Primera. En caso de discrepancia en la determinación del rendimiento mínimo previsto en el artículo 21 del presente Convenio, se elevará la determinación o medición acordada, así como el sistema técnico seguido, Empresa o personas que hayan efectuado la medición y las argumentaciones de la Empresa y de la representación de los trabajadores de ella, a conocimiento de la Comisión de Vigilancia, quien, tras los asesoramientos e informes oportunos, dictaminará cuál será el rendimiento mínimo a aplicar en la Empresa, no dándose ulterior recurso contra esta resolución, y a salvo de las acciones ante la autoridad o jurisdicción competente.

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

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

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

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

## DISPOSICIONES FINALES

Primera. No se aplicarán sanciones por la participación en la huelga de la negociación del actual Convenio.

Segunda. Con fecha de 1 de junio de 1979, se incrementarán las tablas salariales detalladas en los artículos 36 y 37, en el porcentaje que se establezca en la normativa sobre política salarial para el año 1979.

Tercera. Los incrementos salariales pactados a partir del 1 de octubre de 1978 suponen para todo el período de vigencia del Convenio la congelación de los incentivos, salvo que se establezcan sistemas de racionalización del trabajo.