

Las Empresas anotaran en los expedientes personales de sus empleados las sanciones por faltas graves o muy graves que les fueran impuestas y los premios a que se hubieran hecho acreedores, pudiendo anotar también las reiteraciones en faltas leves.

En los Reglamentos de Régimen Interior se determinarán las condiciones necesarias de buena conducta y actuación de los sancionados por faltas en el trabajo posteriores a dicha sanción, que originarán la anulación de las notas desfavorables que consten en sus expedientes personales.

Como norma general, motivara la anulación de estas anotaciones el transcurso de un año sin reincidencia si se tratara de faltas leves, de tres años si se tratara de faltas graves y de cinco años para las faltas muy graves.

Art. 62. *Tramitación.*—Corresponde al Jefe de la Empresa o persona en quien delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves.

Se observarán las disposiciones contenidas en el vigente texto refundido de Procedimiento Laboral.

Art. 63. *Abuso de autoridad.*—Cuando un superior realizase un hecho arbitrario, con evidente perjuicio de un inferior y con patente transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerada como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente.

El trabajador interesado pondrá en tales casos el hecho en conocimiento de la Dirección de la Empresa, para lo cual lo advertirán por escrito a sus Jefes inmediatos o al superior de éste si fuera el mismo el que hubiera realizado la infracción, debiendo elevar la queja por el oportuno conducto jerárquico hasta llegar a la Dirección de la Empresa. Si cualquiera de los Jefes integrantes del referido escalonamiento no cumpliera con lo obligado o, a pesar de hacerlo, se insistiera en la ilegalidad cometida, el perjudicado dará cuenta por escrito en plazo no superior a quince días, y por conducto de la Organización Sindical, a la Delegación Provincial de Trabajo. Si ésta creyese que existía infracción, ordenará a la Empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos pertinentes, resultase probado el hecho, resolverá lo que proceda.

CAPITULO VI

Art. 64. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—Las Empresas afectadas por esta Ordenanza cumplirán las disposiciones de carácter general dictadas sobre la prevención de accidentes, higiene en el trabajo, en particular las del Reglamento general de 31 de enero de 1940 que les sean de aplicación.

Art. 65. Las Empresas que cuenten con 250 o más trabajadores deberán constituir Comités de Seguridad e Higiene de aplicación especial a la índole de los trabajos u operaciones de que se trate, al objeto de obtener las máximas garantías para la salud y la vida del personal. Se determinarán también las sanciones que por incumplimiento de lo dispuesto sobre este particular puedan imponerse al personal y asimismo los premios y estímulos para aquel que se haya distinguido por su actuación en seguridad e higiene. La parte de los Reglamentos que se ocupan de estas materias habrá de ser necesariamente informados por la Sección de Seguridad e Higiene del Trabajo de la Dirección General de Trabajo o por las Inspecciones Provinciales de Trabajo respectivas, según que las actividades de la Empresa se extiendan o no a más de una provincia.

Art. 66. *Reglamento de Régimen Interior.*—Todas las Empresas afectadas a la presente Ordenanza que ocupen normalmente más de cincuenta trabajadores fijos vienen obligadas, en el plazo de tres meses, contados desde el siguiente al de la inserción de estas normas en el «Boletín Oficial del Estado», a redactar un proyecto de Reglamento adaptando las reglas del mismo a la peculiar organización de su actividad específica, haciendo constar cuanto de particular dispone el Decreto 20/1961, de 12 de enero, y disposiciones complementarias o los artículos correspondientes, según que la Empresa venga o no obligada a constituir Jurado.

Art. 67. Del proyecto de Reglamento se presentarán tantos ejemplares, más dos, como el número de Centros de trabajo que la Empresa posea, y se someterá a la aprobación de la Delegación de Trabajo, si la Empresa desarrolla sus actividades en una sola provincia, o ante la Dirección General de Trabajo, en otro caso; el Reglamento de Régimen Interior, una vez aprobado deberá colocarse en sitio visible de los Centros de trabajo para conocimiento del personal.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

A los efectos de lo establecido en el párrafo final del artículo 35 de la presente Ordenanza, las categorías profesionales a que se refieren sus artículos 12 a 26, ambos inclusive, quedan equiparadas a las de la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Construcción y Obras Públicas de 11 de abril de 1946, según se consigna seguidamente:

Arquitecto, Ingeniero, Licenciado	Arquitecto, Ingeniero, Licenciado.
Peritos, Aparejadores, Topógrafos, Ayudantes	Ayudante de Ingeniero.
Conservador especializado	Encargado general.
Auxiliar práctico	Ayudante de obra.
Encargado general	Encargado general.
Delineantes especializados	Delineante superior.
Delineante de 1.ª	Delineante de 1.ª
Delineante de 2.ª	Delineante de 2.ª
Calador	Calador.
Jefe Administración de 1.ª	Jefes de 1.ª
Jefe Administración de 2.ª	Jefes de 2.ª
Oficiales de 1.ª	Oficiales de 1.ª
Oficiales de 2.ª	Oficiales de 2.ª
Auxiliares	Auxiliares.
Aspirantes	Aspirantes.
Encargado o Maestro Jardínero	Encargado de obra.
Oficial Jardínero	Oficial de 1.ª
Auxiliar Jardínero	Oficial de 2.ª
Podador	Oficial de 2.ª
Peón	Peón ordinario.
Aprendiz	Aprendiz.
Celador	Almacenero.
Conserje	Conserje.
Telefonista	Telefonista.
Ordenanza	Ordenanza.
Vigilante	Vigilante.
Guardesa	Vigilante.
Mujeres limpieza	Mujeres limpieza.

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para las Industrias de Perfumería y Afines.

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para las Industrias de Perfumería y afines y sus trabajadores, suscrito en 7 de febrero de 1969; y

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical se elevó en 20 de marzo de 1969 a esta Dirección General de Trabajo el texto literal del referido Convenio, haciéndose constar de manera expresa que las normas del Convenio no tendrían repercusión alguna en los precios;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado en el Convenio, de conformidad con el artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958, siempre que no contravenga precepto de superior rango administrativo ni lesione intereses de carácter general;

Considerando que la Dirección General de Previsión ha informado favorablemente a que las mejoras de Seguridad Social existentes en el Convenio anterior sigan en el presente;

Considerando que las condiciones económicas del Convenio están dentro de las normas dictadas en el artículo tercero del Decreto-ley 10/1968, de 16 de agosto.

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para las Industrias de Perfumería y afines, suscrito en 7 de febrero de 1969.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» con arreglo a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Tercero.—Significar que contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según el artículo

lo 23 del citado Reglamento y Orden de 24 de enero de 1959, modificada por la de 19 de noviembre de 1962.

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

Madrid, 15 de abril de 1969.—El Director general, Jesús Posada Cacho

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTER-PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PERFUMERIA Y AFINES

I.—Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio tiene ámbito interprovincial y afecta a todas las provincias españolas, a excepción de Barcelona, capital y su provincia, salvo que opten por acogerse a este Convenio.

Abarcará a todas las Empresas y trabajadores de las industrias de Perfumería y afines encuadradas en el Grupo de Perfumería y Esencias del Sindicato Nacional de Industrias Químicas, con la única salvedad de aquellas Empresas que tuvieren en vigor un Convenio Colectivo Sindical de Empresa y no deseen acogerse al presente. Quedan incluidas también las secciones y productores que formando parte de una Empresa afectada por el Convenio se dedique a otras actividades industriales o comerciales, siempre que la de perfumería sea la principal, estando las Empresas facultadas para aplicarle o no en aquellos trabajos de carácter temporero y en relación con actividades agrícolas o derivadas.

El Convenio obligará también a las Empresas de nueva instalación incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1969, aunque su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» sea posterior a esa fecha.

Surtirá, por tanto, toda clase de efectos económicos o de cualquier otra clase a partir de la expresada fecha.

Su duración será hasta el día 31 de diciembre de 1969, prorrogándose después tácitamente por periodos de un año si no fuera denunciado por ninguna de las partes con preaviso no inferior a tres meses de su expiración o de la de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 3.º *Vinculación a la totalidad.*—El Convenio quedará sin eficacia práctica y deberá reconsiderarse su contenido en el supuesto de que por la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de sus facultades, no se aprobase cualquiera de sus partes.

Art. 4.º *Compensación y absorción de mejoras.*—Las mejoras económicas o de cualquier otra clase contenidas en el presente Convenio serán consideradas como un todo orgánico e indivisible, y en esta forma global y estimadas anualmente son compensables con las que anteriormente pudieran existir sobre los mínimos vigentes, cualquiera que fuese el origen, la denominación o forma en que estuvieran concedidas, ya sea por imperativo legal, jurisprudencial, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, condición más beneficiosa, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Podrán absorberse igualmente, hasta donde alcance por los aumentos de cualquier orden o bajo cualquier denominación que se acuerde en el futuro por precepto legal.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan de las remuneraciones pactadas en este Convenio. Sin embargo, la valoración de dichas condiciones más beneficiosas deberán efectuarse computándose globalmente y por su valor anual.

Sin embargo, con carácter excepcional por el presente Convenio, en atención a las limitaciones legales de su negociación y sin que en ningún caso constituya precedente, se establece que la compensación estipulada en el párrafo primero de este artículo, será aplicable tan sólo en relación con las mejoras que las Empresas pudieran haber concedido a partir del día 17 de agosto de 1968, fecha de publicación del Decreto-ley del día anterior sobre descongelación parcial de salarios y restablecimiento de la negociación colectiva laboral.

Art. 5.º *Cotización a efectos de Seguridad Social y Mutualismo Laboral.*—Se ajustará estrictamente a lo determinado por la legislación vigente, sin perjuicio de las situaciones ya consolidadas.

A los efectos exclusivos de vejez e invalidez, muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, las bases de cotización quedarán mejoradas en un 30 por 100, salvo en los casos en que la Ley no lo permita.

La mejora de base de cotización convenida se aplicará sobre las Tarifas de cotización que han entrado en vigor el 1 de enero de 1969.

II.—Régimen de trabajo

Art. 6.º *Nuevas categorías.*—Sustituyendo las categorías ya definidas en anteriores Convenios, se crean las siguientes:

Programador-operador. Son los empleados de cualquier sexo que con conocimientos teórico-prácticos comprobados y responsabilidad programan o manejan las tabuladoras o máquinas superiores de los equipos automáticos de procesos de datos; a efectos de cotización se subdividen, según su grado de conocimientos y responsabilidad, en programadores-operadores de segunda, asimilados a oficiales de segunda administrativos, y programadores-operadores de primera, equiparados a oficiales de primera administrativos.

Demostradora de belleza.—Comprende esta categoría a aquellas empleadas que, tras superar un adecuado curso de capacitación en la Empresa, realizan demostraciones o exhibiciones prácticas encaminadas a divulgar las condiciones y forma de empleo de los productos de su firma, enseñando los métodos de aplicación más convenientes. Pueden estar autorizadas para exhibir muestrarios, informar a los clientes y transmitir encargos dentro de una demarcación territorial determinada y de acuerdo con las instrucciones concretas de la Empresa. A efectos de cotización y retribución esta categoría queda asimilada a Agente de Propaganda.

Vigilante Jurado.—Es el empleado que hubiese sido designado conforme a lo dispuesto en los Decretos de 26 de septiembre de 1962 y 10 de agosto de 1963. Tiene carácter de Agente de la Autoridad, ejerce funciones de orden y vigilancia de protección a las personas y a la propiedad, correspondiéndole evitar la comisión de hechos delictivos y cualesquiera otras actividades que se deriven del mencionado carácter de Agente de la Autoridad. A todos los efectos de este Convenio se equiparará a Guardia Jurado.

Oficinas de primera especial. Son las operarias dedicadas al envasado y etiquetado de perfumes y extractos de lujo, en cuya labor se requiere una prolongada práctica y especial destreza.

Queda suprimida la categoría de Aprendizajes de tercer año. Personal de temporada.—Las Empresas podrán contratarlo por plazo cierto, a fin de cubrir las necesidades estacionales, en lanzamiento de nuevos productos, nuevas fabricaciones u otras circunstancias similares y coyunturales; dicho contrato no podrá superar el plazo de seis meses, y el personal de temporada no podrá exceder del 10 por 100 del personal de la plantilla de la Empresa.

Art. 7.º El premio de antigüedad se devengará de la siguiente forma: La antigüedad devengada hasta el día 31 de diciembre de 1968 quedará congelada por su importe actual incrementada en la parte proporcional que corresponde a prorrata del tiempo transcurrido desde el último aumento por tal concepto o desde el ingreso, si no hubiera devengado aún ninguna anualidad, no admitiéndose por ningún concepto revalorización alguna de las antigüedades congeladas por anteriores convenios. No obstante, el importe de la antigüedad congelada y calculada al 31 de diciembre de 1968, con aplicación por tanto del premio o parte proporcional devengada hasta la indicada fecha, quedará aumentado en un 5,9 por 100.

El 1 de enero de 1968 y años sucesivos se incrementará la antigüedad así congelada en un 2 por 100 de la cantidad que para cada categoría figura en la columna «base para antigüedad».

No devengarán antigüedad aquellos productores que no hayan cumplido dieciséis años. A partir de dicha edad se devengará antigüedad hasta los sesenta años, salvo que el productor no haya alcanzado, al cumplir dicha edad, una antigüedad equivalente al 50 por 100 de la cifra base antigüedad marcada para su categoría. En este caso se seguirá devengando la antigüedad hasta alcanzar el referido tope, computándose para dicho cálculo la cantidad equivalente a la antigüedad congelada más 2 por 100.

En todo caso, aquel personal que lleve veinticinco años de servicio en una Empresa, computados según lo indicado en los párrafos anteriores, tendrá derecho en concepto de premio de antigüedad al 50 por 100 de la tabla «base para antigüedad». Sin embargo, el personal al que afectase esta situación no incrementará su antigüedad con nuevas cantidades sobre dicho 50 por 100 hasta el momento en que pudiera corresponderle si se le hubiese aplicado el sistema general. Queda entendido que todo el personal que tuviese ya consolidado el 50 por 100 actualizará automáticamente su premio con arreglo a la nueva tabla que para antigüedad fija el actual Convenio.

Art. 8.º *Jornada y horario.*—Se mantendrán las jornadas y horarios actualmente establecidos con carácter general en cuanto no se opongan a lo ordenado en este artículo, y siempre que se respeten las condiciones más beneficiosas que en este aspecto tengan establecidas determinadas Empresas.

Las Empresas establecerán su horario de manera que, sin llegar a alterar el total de las horas semanales, los sábados no se trabaje a partir de las cuatro de la tarde, salvo que se trate de personal que trabaje en turno de tarde. Dejando a salvo las condiciones más beneficiosas para el trabajador que pudieran hallarse establecidas en la actualidad.

Se exceptúan de esta medida las Empresas del Subgrupo de Esencias, que podrán, por causas razonadas, seguir con los horarios actuales en aquellos sectores de la producción afectados directamente.

Art. 9.º *Sugerencia.*—Se recomienda a las Empresas que dentro de sus posibilidades, y si lo permiten las conveniencias de su peculiar organización o actividad, procuren acomodar su régimen de trabajo a la denominada jornada continuada o similar.

Art. 10. *Vacaciones y fiestas.*—El personal técnico no titulado y el personal administrativo, obrero y subalterno disfrutará de veinticinco días de vacaciones.

Se considera fiesta sin recuperación tanto el Jueves Santo como el Sábado Santo, en ambos casos todo el día. Sin embargo, las Empresas que lo estimen necesario podrán designar al personal que juzguen conveniente para que acuda al trabajo en dichos días.

Los productores afectados deberán ser compensados de la fiesta o fiestas no disfrutadas mediante vacar dentro de los quince días siguientes una o media jornada laborable, que además habrá de ser inmediatamente anterior o posterior a un día festivo.

La forma y la época de recuperación de las fiestas y de los puentes que voluntariamente haya acordado la Empresa será facultativa de la misma.

Art. 11. *Preaviso en las bajas voluntarias.*—El personal que voluntariamente cause baja en la Empresa deberá comunicarlo con un plazo de preaviso de quince días naturales como mínimo.

La falta de este preaviso determinará una sanción equivalente a los días de retraso en la comunicación, cuyo importe se podrá deducir de los devengos que la Empresa debe abonar al productor en concepto de finiquito.

Art. 11 bis. *Provisión de vacantes de Oficiales de segunda y de tercera obreros.*—Se cubrirán mediante tres turnos alternos: a), por rigurosa antigüedad; b), por concurso de méritos entre el personal obrero de la Empresa; c), por libre designación de la Empresa entre su personal.

III.—Retribuciones

Art. 12. *Tabla salarial.*—Con el carácter de retribución extrasalarial se establece la asignación de convenio denominada por «rendimiento normal», que se refleja en la adjunta tabla salarial.

La «total Convenio» reflejada en la adjunta tabla salarial se percibirá cuando el trabajador alcance un rendimiento o actividad normal con arreglo a las normas de medida o control establecidas por la Empresa que no sean manifiestamente desproporcionadas, teniendo en cuenta el rendimiento o actividad que antes haya desarrollado el personal en el puesto de trabajo en cuestión, y siempre que la disminución no sea imputable al trabajador.

En caso de rendimiento inferior se perderá el percibo de la asignación por «rendimiento normal».

Las Empresas que no tengan establecido sistema de medición o determinación de rendimiento deberán satisfacer la «total Convenio» figurada en la mencionada tabla salarial, sin perjuicio de poder establecer tales sistemas en cualquier momento y ponerlo en conocimiento de los Enlaces sindicales o Jurado de Empresa.

En todo caso, hállese o no establecido determinación de rendimientos normales, aquel productor o productores que realicen su trabajo o actividad en forma clara y evidentemente lenta o negligente se le deducirá el 50 por 100 de la asignación por «rendimiento normal».

Art. 13. *Gratificaciones de 1.º de Julio y Navidad.*—Estas gratificaciones se satisfarán por el importe de treinta días de salario o una mensualidad, calculado, respectivamente, sobre el salario sueldo de la columna «total Convenio» de la tabla sala-

rial anexa más la antigüedad de cada productor, y tendrán también carácter de devengo extrasalarial en cuanto a la cantidad que exceda de la fijada por la Reclamación Nacional de Trabajo para este concepto.

Art. 14. *Gratificación especial.*—Con el mismo carácter de devengo extrasalarial en su integridad y exenta de todo género de cotizaciones a los regímenes de Seguridad Social y Mutualismo Laboral, las Empresas satisfarán a todo su personal, dentro del mes de marzo de cada año, una gratificación especial por importe de treinta días de salario o una mensualidad, calculado en la misma forma indicada en el artículo anterior.

Dicha gratificación estará sujeta, sin embargo, a cotización por accidente de trabajo.

Art. 15. *Horas extraordinarias.*—Todo el personal a quien afecte el presente Convenio percibirá cuantas horas extraordinarias realicen estricta o exclusivamente por el importe unificado que figura en la columna «valor hora extra» de la adjunta tabla salarial.

Caso de necesidad perentoria de la Empresa, nuevas fabricaciones, incremento transitorio de las actuales, variaciones de coyuntura o circunstancias análogas, y con independencia del número de horas extra que se haya realizado en meses anteriores, podrá exigirse al personal de edad superior a los dieciséis años la prestación de su trabajo en horas extraordinarias hasta el límite de veinte horas mensuales.

Los productores que hagan horas extraordinarias en días festivos las percibirán con un aumento del 60 por 100 sobre el importe fijado en la columna «valor hora extra».

IV.—Previsión social

Art. 16. *Indemnización complementaria en casos de enfermedad y accidente de trabajo.*—Durante los mismos plazos y en las mismas condiciones en que el Seguro Obligatorio de Enfermedad y el de Accidentes de Trabajo conceden la indemnización económica, las Empresas complementarán a su cargo dichas indemnizaciones hasta alcanzar, respectivamente, el 85 por 100 y el 100 por 100 del salario indicado en la columna «total Convenio» de la tabla salarial anexa.

Las compensaciones económicas que se indican en el párrafo anterior, suplementadas por las Empresas durante los tres días iniciales de la primera baja por enfermedad, serán también abonadas en los casos de segundas y sucesivas bajas por enfermedad de su personal, si bien aquélla podrá comprobar la realidad del hecho causante de la percepción.

Se respetarán en todo caso la situación y derechos de los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio se hallaran en la contingencia antes denominada de «larga enfermedad».

Art. 17. *Premio de jubilación.*—Las Empresas abonarán al personal que se jubile voluntariamente desde los sesenta años hasta los sesenta y seis años y seis meses un premio en metálico equivalente al importe de seis mensualidades del salario o sueldo fijado en la columna «total Convenio» de la tabla salarial más las mejoras voluntarias de la Empresa y las de antigüedad.

Art. 18. *Dote de matrimonio.*—Para el personal femenino y para el supuesto de que con ocasión de su matrimonio ejercite el derecho de opción establecido en el Decreto de 1 de febrero de 1962, en el sentido de rescindir su contrato con la Empresa, queda establecido que el abono en concepto de dote alcanzará el valor de tantas mensualidades como años de servicio lleve en la Empresa, hasta un máximo de seis mensualidades reales. El personal masculino y femenino con un mínimo de dos años de antigüedad en la Empresa que permanezca en activo con ocasión de su matrimonio percibirá un subsidio por una sola vez de cinco mil pesetas.

Art. 19. *Premios de constancia.*—Todo el personal que lleve veinticinco años al servicio de la misma Empresa, computados según las normas señaladas en el artículo séptimo, percibirá con carácter único un premio de 10.000 pesetas. En las mismas condiciones, el personal que cumpla treinta años de servicio en la misma Empresa tendrá derecho a otro premio de 5.000 pesetas, y al cumplir los cincuenta años al servicio de la Empresa un tercer premio de 15.000 pesetas.

Aquellas Empresas que tuvieran ya establecidos premios similares los completarán, en su caso, hasta una cuantía igual a la señalada si los entregados fueren inferiores.

En relación con el premio de 5.000 pesetas a los treinta años de servicios, que por primera vez se establece en este Convenio, las Empresas deberán hacerlo efectivo al personal que hubiera

cumplido ya tal condición, dentro del plazo de los tres meses siguientes a la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

SUBSIDIOS

Art. 20. *Defunción*.—En los casos de fallecimiento de los productores casados que estuvieren en activo en la Empresa, ésta satisfará a su cónyuge viudo la cantidad de veinticinco mil pesetas, que deberá ser satisfecha en un plazo no superior a un mes del fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un productor soltero que fuese hijo o hija, percibirá dicho subsidio el padre o la madre que estuviera a su cargo.

Art. 21. *Natalidad*.—Se establece un premio de mil pesetas por cada hijo o hija, el cual abonarán las Empresas en el término de quince días de haberse producido el nacimiento.

V.—Disposiciones varias

Art. 22. *Excedencias*.—Las Empresas podrán conceder al personal que lo solicite con causa justificada una excedencia por plazo no inferior a tres meses ni superior a un año.

El personal en esta situación deberá comunicar su deseo de reingreso en su puesto de trabajo con antelación no inferior a quince días, reconociéndole forzosamente idéntica categoría a la que ostentaba cuando le fué concedida la excedencia.

Art. 23. *Licencias retribuidas por las Empresas*.

- a) Matrimonio.
- b) Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanos y nietos.
- c) Asistencia a exámenes de grado medio, universitarios y enseñanza laboral.

La duración de estas licencias será la siguiente:

a). diez días naturales; b), tres días naturales, cuando los familiares residan en la misma población, y de cinco días cuando residan fuera de ella. Para el caso c) se considerarán por todo el tiempo que duren los citados exámenes.

Art. 24. *Cargos sindicales y públicos*.—Los trabajadores que ostentaran cargos sindicales o públicos tendrán derecho a las necesarias facilidades para el desempeño de los mismos, así como al percibo íntegro en todos los casos de ausencia justificada por tal motivo, de todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio.

Art. 25. *Prendas de trabajo*.—Las Empresas proveerán con carácter obligatorio a su personal de las siguientes prendas de trabajo:

Personal técnico: Dos batas para dos años.

Personal administrativo: Dos chaquetas para dos años.

Personal obrero (femenino): Dos batas al año.

Personal obrero (masculino): Dos monos o buzos al año.

La conservación y limpieza de dichas prendas corresponderá a su usuario.

Art. 26. *Régimen de puntualidad*.—Como complemento a lo dispuesto en esta materia en la Reglamentación Nacional de Trabajo, y al objeto de adecuar el importe económico de la sanción por retraso a la importancia de éste, se establece que dicha sanción equivaldrá al 10 por 100 del haber de un día tal como figura en la columna «total Convenio» cuando el retraso sobrepase los cinco minutos y no exceda de un cuarto de hora, un 15 por 100 si no excede de media hora y un 20 por 100 si no excede de una hora.

Siendo el retraso superior a la hora podrá la Empresa optar entre elevar la sanción al 30 por 100 del haber diario o no admitir al trabajador en dicha jornada.

Queda bien claro que las Empresas podrán variar en cualquier momento el sistema de fichaje y firma a la entrada y salida del trabajo de su personal y obligar a hacerlo a aquellos productores que por cualquier causa no lo hayan hecho anteriormente.

Art. 27. *Faltas y sanciones*.—El régimen establecido en la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias Químicas queda complementado y aclarado en los siguientes extremos:

Faltas leves.—Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

No fichar a la entrada o salida del trabajo cuando estuviera ordenado.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

El abandono del trabajo inferior a cinco minutos sin causa justificada.

No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

Tres faltas de puntualidad dentro del mismo mes.

Faltas graves.—Faltar tres días alternos al trabajo dentro del periodo de un mes sin causa justificada.

Fumar en los lugares donde estuviere prohibido.

Sacar paquetes, materiales, herramientas del centro de trabajo sin permiso de los superiores o la negativa a mostrar su contenido al Portero o personas autorizadas para ello.

Haber sido sancionado dos meses consecutivos o tres alternos dentro del mismo año por faltas leves.

No alcanzar en el periodo de un mes los rendimientos mínimos en el trabajo, fijados éstos por aplicación de los mismos principios señalados en el artículo 12 de este Convenio.

Aquellos actos en que resulte patente la intención maliciosa de perjudicar a los compañeros de trabajo o la producción.

La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

La simulación de enfermedad o accidente.

Faltas muy graves.—El hecho de no alcanzar durante dos meses continuados o tres meses alternos los rendimientos mínimos del trabajo, medidos en los términos indicados al final del párrafo anterior.

Las riñas con los compañeros de trabajo dentro de la Empresa.

Simular la presencia de otro productor firmando o fichando.

Cualquier género de imprudencia o negligencia que resulte peligrosa para la seguridad de las personas o instalaciones o propiedades de la Empresa.

Haber sido sancionado tres veces consecutivas o cinco alternas por faltas graves.

Sanciones.—En las faltas graves se podrá imponer también la supresión de empleo y sueldo por tiempo no superior a un mes, y en las faltas muy graves dicha sanción podrá reducirse a un tiempo inferior a los tres meses que como mínimo señala actualmente la Reglamentación Nacional de Trabajo.

Art. 28. *Comisión Mixta*.—Sin perjuicio de las funciones atribuidas a la autoridad laboral, al Cuerpo de Inspección de Trabajo y a la Magistratura de Trabajo, y sin mengua tampoco del derecho de las partes a acudir a las jurisdicciones administrativas y contenciosas, se crea la Comisión Mixta del Convenio, con funciones de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Esta Comisión queda domiciliada en el Sindicato Nacional de Industrias Químicas y estará compuesta por un Presidente y un Secretario, designados por el Jefe de dicho Sindicato, y por ocho Vocales, cuatro de la representación económica y cuatro de la social, designados por la Comisión Deliberadora del Convenio entre sus compañeros respectivos.

No deberán tener acceso a estas reuniones personas que no pertenezcan a la referida Comisión. Asimismo, los Vocales de la Comisión Mixta, y que por causas muy justificadas no puedan asistir a las reuniones y deleguen en otro Vocal, éste deberá presentar justificación escrita ante el Presidente de la Comisión.

VI.—Cláusula especial de repercusión en precios

Art. 29. Ambas representaciones declaran que la aplicación de las cláusulas del presente Convenio, aunque significan un aumento de los costos, no afectarán por sí solas a una elevación de precios.

VII.—Cláusula adicional

Con carácter excepcional, y en atención a las limitaciones legales que han concurrido en la negociación del presente Convenio, y sin que en ningún caso constituya precedente, las Empresas abonarán a sus productores una cantidad equivalente a siete días de retribución, valorados según la tabla anexa de «total Convenio». Esta cantidad podrá ser absorbida hasta el límite que corresponda por las mejoras que las Empresas pudieran haber concedido a partir del día 17 de agosto de 1968.

Nota aclaratoria al artículo 25.—Las nuevas prendas que se establecen para el personal administrativo se entiende deberán ser: Chaquetas de trabajo, de tipo uniforme, y que podrán llevar bordado en el bolsillo superior izquierdo las siglas, nombre o distintivo de la Empresa. Se sugiere que de las dos chaquetas fijadas una puede ser de tergal y otra de algodón. Su uso será obligatorio, y en el modelo a determinar por cada Empresa se oír el dictamen del Jurado o Enlaces sindicales.

Tabla salarial que se establece por el Convenio Colectivo Interprovincial de las Industrias de Perfumería y Afines

Categorías profesionales	Retribución base salarial	Plus Convenio rendimiento normal	Total Convenio	Base para antigüedad	Valor hora extra
Director	6.884	4.765	11.649	—	—
Subdirector	5.825	3.706	9.531	—	—
<i>Técnicos Oficina</i>					
Delineante Proyectista	5.370	1.258	6.628	4.841	69
Delineante	3.660	2.140	5.800	4.140	62
Calculador	3.660	1.462	5.302	3.831	56
Auxiliar Técnico Oficina	3.060	1.083	4.143	3.062	44
<i>Personal Propaganda</i>					
Jefe de propaganda	4.530	2.596	7.126	5.280	75
Inspectores	4.530	2.265	6.795	4.975	72
Delegados de propaganda	3.660	1.674	5.634	4.261	60
Agente de propaganda	3.660	1.642	5.302	3.940	56
<i>Subalternos</i>					
Listero	3.100	712	3.812	2.914	40
Personal sanitario no titulado	3.100	712	3.812	2.914	40
Almacenero	3.300	1.585	4.885	3.460	52
Capataz de Peones	3.200	1.463	4.663	3.346	49
Conserje	3.060	917	3.977	2.997	43
Basculero pesador	3.060	752	3.812	2.914	40
Guarda jurado	3.100	871	3.971	2.995	43
Guarda ordinario	3.060	669	3.729	2.870	39
Ordenanza	3.060	669	3.729	2.870	39
Portero	3.060	809	3.869	2.943	42
<i>Botones</i>					
De 14 y 15 años	1.290	201	1.491	—	16
De 16 y 17 años	1.920	69	1.989	1.418	21
De 18 y 19 años	3.060	—	3.060	2.524	32
Mujer limpieza (hora)	—	—	19	17	—
Diversos	3.060	255	3.315	2.692	38
<i>Técnicos</i>					
Técnico Jefe	6.330	2.784	9.114	6.838	97
Técnico	6.330	1.541	7.871	5.854	83
Técnico Perfumista	5.370	1.756	7.126	5.190	75
Perito	5.370	1.756	7.126	5.190	75
Ayudante técnico	5.370	357	5.727	4.104	61
Maestro Primera Enseñanza	3.060	1.911	4.971	3.502	52
Practicante	3.060	1.911	4.971	3.502	52
<i>No titulados</i>					
Práctico laboratorio o Contramaestre	3.960	1.509	5.469	3.907	57
Encargado	3.960	1.094	5.054	3.597	53
Capataz	3.960	878	4.838	3.436	51
Auxiliar laboratorio	3.060	1.494	4.554	3.291	48
Maestro Enseñanza Elemental	3.060	1.083	4.143	3.062	44
<i>Administrativos</i>					
Jefe de 1.ª	4.530	2.596	7.126	5.190	75
Jefe de 2.ª	4.530	2.265	6.795	4.752	72
Oficial de 1.ª	3.660	2.165	5.825	4.097	62
Oficial de 2.ª	3.660	1.826	5.486	3.817	57
Auxiliar	3.060	1.219	4.279	3.151	46
<i>Aspirantes</i>					
De 14 y 15 años	1.290	201	1.491	—	16
De 16 y 17 años	1.920	61	1.981	1.418	21
De 18 y 19 años	3.060	—	3.060	2.492	32
<i>Obreros profesionales</i>					
Oficial de 1.ª	112	54	166	117	52
Oficial de 2.ª	112	45	157	112	50
Oficial de 3.ª	106	43	149	108	47
Ayudante especialista	106	34	140	104	45
Peón Ayudante	106	27	133	101	42
Peón	102	25	127	97	40

Categorías profesionales	Retribución base salarial	Plus Convenio rendimiento normal	Total Convenio	Base para antigüedad	Valor hora extra
Aprendices					
De primer año	43	7	50	—	16
De segundo año	43	19	62	—	18
De tercer año	64	11	75	53	24
De cuarto año	102	—	102	68	31
Pinches					
De 14 y 15 años	43	15	58	—	18
De 16 y 17 años	64	5	69	49	23
De 18 y 19 años	102	—	102	63	31
Operaria:					
Encargadas de Taller	112	21	133	108	42
Oficiala de 1.ª especial	102	10	112	95	35
Oficiala de 1.ª	102	4	106	92	32
Oficiala de 2.ª	102	—	102	92	30
Aprendizas					
Primer año	43	1	44	38	14
Segundo año	64	—	64	43	18

CORRECCION de errores de la Resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se dicta Norma de obligado cumplimiento para la industria del cauchó.

Advertidos errores en el texto remitido para su publicación de la citada Resolución, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 83, de 7 de abril de 1969, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 4967, Cuadro adicional, grupo A), Técnicos de Oficina: Auxiliar, donde dice: «Plus actividad, 1,816,18; Suma total, 4.141,74», debe decir: «Plus actividad, 1.790,76; Suma total 4.116,32».

En la misma página, grupo D), Obreros: Pinche de 16 a 18 años, donde dice: «Plus actividad, 40,45; Suma total, 95,72», debe decir: «Plus actividad, 42,57; Suma total, 97,84».

En la misma página, grupo E), Mujeres: Oficiala de primera, donde dice: «Suma total, 118,87», debe decir: «118,60».

MINISTERIO DE COMERCIO

CIRCULAR número 6/1969, de la Comisaría General de Abastecimientos y Transportes, por la que se desarrolla el Decreto 414/1969, de la Presidencia del Gobierno, que regula diversos aspectos del comercio de ganado y carne y fija los precios de garantía de las canales de ovino, bovino, porcino y pollos en la campaña 1969/70.

FUNDAMENTO

El Decreto 414/1969, de la Presidencia del Gobierno, de 20 de marzo («Boletín Oficial del Estado» número 69), por el que se regulan diversos aspectos del comercio de ganado y carne en la campaña 1969/1970, dispone que, durante la misma, esta Comisaría General continúe adquiriendo, a los precios de garantía que establece, las canales de ganado vacuno, ovino, porcino y aves, así como el tocino procedente de las reses porcinas sacrificadas en mataderos, que se le ofrezcan y reúnan las condiciones que en dicha disposición se señalan.

En su virtud, de acuerdo con el F. O. R. P. P. A., y haciendo uso de las facultades que el artículo 41 del citado Decreto concede a este Organismo y de las atribuciones que le están conferidas por la Ley de 24 de junio de 1941, he tenido a bien disponer lo siguiente:

Compra de canales

Artículo 1. Esta Comisaría General adquirirá, a partir del día 1 de abril de 1969 y hasta el 31 de marzo de 1970, las canales de ganado bovino—añojo y vaca—, ovino y porcino, así como las aves—pollos—que le sean ofrecidas por los ganaderos y avicultores, en la cuantía y ritmo que permitan las capacidades de sacrificios, congelación y conservación frigorífica, que concierte este Organismo con los mataderos colaboradores y almacenes frigoríficos.

La totalidad o parte de las operaciones indicadas en el apartado anterior podrán ser concertadas con Asociaciones o Entidades Sindicales profesionales, en las condiciones y con los requisitos que se fijan a dicho fin.

Aptitud del ganado y aves y características de las canales

Art. 2. Las reses y aves que se ofrezcan a esta Comisaría General estarán exentas de enfermedades o defectos, siendo, en caso contrario, rechazadas por el Director sanitario del matadero, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento general de Mataderos.

Las canales objeto de compra habrán de reunir las condiciones especificadas en el anejo 3 del Decreto 414/1969, de la Presidencia del Gobierno (tipificación de carnes), en cuanto a clase, edad, categoría y características, quedando al margen de la presente regulación las canales que no alcancen o sobrepasen los pesos fijados para cada clase en el anejo 1 de dicho Decreto, así como las procedentes de cerdos sucios (reproductores).

No obstante, en cada partida de ganado porcino entregado se admitirá una tolerancia en cuanto a los pesos límites máximos y mínimos fijados del 5 por 100 en más o en menos sobre el 5 por 100 del número de reses que la integren, aplicándose, en este caso, al cerdo ibérico, tanto colorado como negro, el precio más bajo de los señalados en el artículo siguiente.

Precios de compra

Art. 3. Los precios sobre matadero que abonará esta Comisaría General por las canales que reúnan las condiciones que se indican de clase y peso serán los siguientes: