

MINISTERIO DE LA GOBERNACION

DECRETO 896/1969, de 9 de mayo, por el que se convocan elecciones parciales para la designación de Procuradores en Cortes representantes de las Diputaciones Provinciales y por los Municipios de las provincias que se indican.

Vacantes las representaciones en Cortes de las Diputaciones Provinciales de Cáceres, Cuenca, Palencia y Segovia y por los Municipios de la provincia de Salamanca, de conformidad con lo prevenido en la disposición final primera del Decreto número mil cuatrocientos ochenta y cinco/mil novecientos sesenta y siete, de quince de junio, procede convocar elección parcial para designar Procuradores en Cortes representantes de las citadas Corporaciones locales.

En su virtud, a propuesta del Ministro de la Gobernación y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día nueve de mayo de mil novecientos sesenta y nueve,

DISPONGO

Artículo primero.—Uno. Se convocan elecciones parciales para designar Procuradores en Cortes representantes de las Diputaciones Provinciales de Cáceres, Cuenca, Palencia y Segovia y por los Municipios de la provincia de Salamanca.

Dos. Estas elecciones se desarrollarán conforme a las normas del Decreto mil cuatrocientos ochenta y cinco/mil novecientos sesenta y siete, de quince de junio, y disposiciones complementarias, utilizándose, para las de representación de los Municipios, la renovación quinquenal de los padrones municipales aprobada por el Instituto Nacional de Estadística con referencia al treinta y uno de diciembre de mil novecientos sesenta y cinco.

Artículo segundo.—Las elecciones parciales a que hace referencia el artículo anterior tendrán lugar el día veintidós de junio de mil novecientos sesenta y nueve.

Artículo tercero.—El mandato de los Procuradores en Cortes elegidos en virtud de esta convocatoria concluirá con la actual legislatura.

Artículo cuarto.—Se autoriza al Ministro de la Gobernación para dictar las disposiciones que estime necesarias y conducentes a la aplicación de este Decreto.

Así lo dispongo por el presente Decreto dado en Madrid a nueve de mayo de mil novecientos sesenta y nueve.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de la Gobernación,
CAMILLO ALONSO VEGA

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical en la Industria Metalgráfrica y de Fabricación de Envases Metálicos.

Visto el Convenio Colectivo Sindical suscrito en 4 de febrero último por las representaciones económica y social de la Industria Metalgráfrica y de Construcción de Envases Metálicos, de ámbito interprovincial; y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical remitió a esta Dirección General el mencionado Convenio Colectivo Sindical, que fué redactado previas las negociaciones oportunas de la Comisión Deliberante designada al efecto, acompañado del informe que preceptúa el apartado dos del artículo tercero del Decreto-ley 10/1968, de 16 de agosto, y demás documentos exigidos por la legislación de Convenios Colectivos Sindicales;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución, de conformidad con lo que determina el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento de 22 de julio de igual año;

Considerando que habiéndose cumplido en la redacción y tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las cláusulas de inefi-

cacia del artículo 20 del citado Reglamento de 22 de julio de 1958, para la aplicación de la Ley de 24 de abril del propio año, sobre Convenios Colectivos Sindicales, y siendo conforme con lo establecido en el Decreto-ley 10/1968, de 16 de agosto, sobre evolución de salarios y otras rentas, procede la aprobación del Convenio.

Vistas las disposiciones citadas y demás de aplicación,

Esta Dirección General, en uso de las facultades que le están conferidas, acuerda lo que sigue:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical suscrito en 4 de febrero próximo pasado por las representaciones económica y social de la Industria Metalgráfrica y de Construcción de Envases Metálicos.

2.º Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, con arreglo al artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958, modificado por la Orden ministerial de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso alguno contra la misma en la vía administrativa por tratarse de resolución aprobatoria.

3.º Disponer su inserción en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 7 de mayo de 1969.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA INDUSTRIA METALGRAFICA Y CONSTRUCCIONES DE ENVASES METALICOS

1. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º **AMBITO.**—En sus aspectos territorial, funcional y personal afectará a las Empresas a las que se aplique la Reglamentación de Trabajo de la Industria Metalgráfrica de Construcción de Envases y Boterío y Similares, aprobada por Orden de 1 de octubre de 1942. Afectará a todo el personal que al prestar sus servicios en estas Empresas le sean de aplicación las normas de referencia.

Art. 2.º **ENTRADA EN VIGOR.**—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 del mes siguiente a aquel en que tenga lugar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos, no obstante, se referirán en todo caso al día 1 de enero de 1969.

Art. 3.º **DURACION.**—El plazo de duración se fija en un año, a contar desde el día a que quedan referidos los efectos económicos, es decir, regirá hasta el día 31 de diciembre de 1969. Sin embargo, de la duración pactada, al finalizar el plazo de vigencia, el Convenio se prorrogará de año en año en forma tácita si, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento del plazo de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiere denunciado.

Art. 4.º **NORMAS SUPLETORIAS.**—Lo serán las normas legales de carácter general, la Reglamentación de Trabajo específica y los Reglamentos de Régimen Interior de las Empresas respecto de aquellas que lo tengan vigente.

Art. 5.º **REPERCUSION EN PRECIOS.**—Los otorgantes hacen constar que las estipulaciones del presente Convenio no repercutirán en los precios de los productos de las industrias afectadas, por cuanto los incrementos serán compensados por el aumento de productividad previsto. La representación social se compromete a mejorar la producción, evitando las mermas indebidas de materiales, respondiendo de esta forma al criterio que ha inspirado las negociaciones del presente Convenio, basado en el máximo espíritu de comprensión y buenas relaciones humanas.

II. RETRIBUCIONES

A) Salarios

Art. 6.º Se establecen con carácter general los salarios que constan en la tabla de salarios, unida como anexo al presente Convenio.

Los salarios que se fijan en el anexo número 1 de este Convenio corresponden a un rendimiento del trabajador de 60 puntos «Bedaux» y su equivalente en los restantes sistemas de remuneración con incentivo que pudieran implantar las Empresas. En aquellos casos en los que no se hubieran adoptado

sistemas de remuneración con incentivo se entenderá como rendimiento correcto, a efectos de la retribución del trabajador, el de un operario de capacidad normal.

B) Participación en beneficios

Art. 7.º La participación en beneficios regulada por la Orden de 28 de diciembre de 1957 se computará en todo caso a razón del tipo único del cinco por ciento del salario establecido en el artículo sexto de la presente norma, más antigüedad, días festivos, gratificaciones extraordinarias de carácter reglamentario. Tiene carácter de participación efectiva en los beneficios y no es obligatoria para las Empresas que se hallen en situación de quiebra o por el acuerdo firme del Organismo competente de la Administración del Estado tengan reconocida la inexistencia de beneficio fiscal durante el período correspondiente.

Art. 8.º **PERÍODO DE LIQUIDACIÓN.**—El período de liquidación coincidirá con el año natural y aquella deberá practicarse y ser satisfecho su importe dentro de los seis meses siguientes a la terminación del mismo. No obstante, en 31 de marzo, los productores podrán solicitar el percibo de una cantidad a cuenta. El productor que hubiere ingresado o cesado durante el año, y reúna el número de días de trabajo que determina la Reglamentación, tendrá derecho a la participación de beneficios, de acuerdo con las cantidades percibidas en el período de que se trate, y si el cese es anterior a la fecha del pago normal de dicha participación, su abono tendrá lugar en la misma fecha en que la Empresa acuerde realizarlo para el personal restante de su categoría profesional.

Art. 9.º Las Empresas pueden establecer libremente sistemas sustitutivos o modificativos del régimen de liquidación y pago que queda expuesto, siempre que aseguren a su personal el percibo de las cantidades que le correspondan, de acuerdo con el régimen establecido.

C) Premios a la antigüedad. Quinquenios

Art. 10. Los aumentos periódicos por años de servicio que establece la Reglamentación Nacional de Trabajo beneficiarán a la totalidad del personal sin excepción alguna, por lo que la presente mejora se aplicará también a los Aprendices, Píechas, Auxiliares y aspirantes administrativos.

Art. 11. Cómputo.

Fecha inicial.—Los quinquenios con el tope ya establecido comenzarán a computarse a partir de la fecha inicial de ingreso en la Empresa, a excepción de los períodos de excedencia voluntaria, con el límite, en su caso, de la fecha inicial de cómputo antes aludida, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado el personal de que se trate.

Tiempo a computar.—Se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo servido en la Empresa, a excepción de los períodos de excedencia voluntaria, con el límite, en su caso, de la fecha inicial de cómputo antes aludida, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado el personal de que se trate.

En los supuestos de ascenso o cambio de grupo se calcularán los quinquenios sobre el salario de la nueva categoría, teniendo en cuenta a este respecto la totalidad del tiempo computable, según lo anteriormente establecido.

Art. 12. Los premios de antigüedad se calcularán sobre los salarios a que se refiere el artículo sexto del presente Convenio.

D) Horas extraordinarias

Art. 13. El trabajo en horas extraordinarias será retribuido en cualquier supuesto, tanto si son diurnas como nocturnas o en días festivos, y sea cualquiera la antigüedad del productor, de acuerdo con las cantidades que figuran en la correspondiente columna del cuadro anexo del presente Convenio. Dichos importes han sido calculados atendiendo a los recargos máximos previstos en los supuestos más favorables al productor.

E) Gratificaciones extraordinarias

Art. 14. Las gratificaciones extraordinarias de 15 de Julio y Navidad consistirán en diez y quince días de haber, respectivamente.

Se computarán a razón de los salarios previstos en el artículo sexto del presente Convenio, incrementado en la parte correspondiente a premios de antigüedad.

F) Vacaciones y recuperación de festivos

Art. 15. **VACACIONES.**—El período de vacaciones reglamentarias continuara ampliado hasta quince días laborables, viniendo las Empresas facultadas para señalar la fecha de su disfrute.

La retribución del período de vacaciones se computará a razón del salario previsto en el artículo sexto del presente Convenio, incrementado con los premios de antigüedad.

Con efectos limitados a la vigencia del presente Convenio las Empresas que tengan establecidos sistemas de incentivos abonarán a sus trabajadores normalmente afectados por los mismos de forma directa, durante el período de vacaciones, el promedio de lo que venia obteniendo durante los tres meses últimos por ese concepto.

Art. 16. **RECUPERACIÓN DE FESTIVOS.**—Se reafirma expresamente el derecho de las Empresas a recuperar las fiestas que tengan este carácter.

G) Otros conceptos retributivos

Art. 17. Los conceptos retributivos no regulados por el presente Convenio continuaran inalterados sin otra modificación que la de efectuarse su cómputo sobre los salarios del artículo sexto, cuando se trate de conceptos que giran sobre el salario.

H) Prendas de trabajo

Art. 18. Las Empresas facilitarán gratuitamente a sus productores una vez al año una prenda de trabajo, de las características que a su criterio mejor responda a las necesidades del personal de que se trate y del trabajo que el mismo debe realizar.

Aquellas Empresas que hasta la fecha no la hubiesen facilitado entregarán dos prendas en el primer año de vigencia del Convenio y una en cada año de los sucesivos.

Art. 19. La conservación y aseo de dichas prendas de trabajo durante todo el año y su renovación antes de cumplirse tal plazo, en su caso, será de cuenta de los productores, los cuales vendrán obligados a vestir las durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo.

La forma y características de las expresadas prendas, así como los anagramas que deben ostentar y la restante regulación del uso de las mismas, será materia de los Reglamentos o normas interiores de cada Empresa.

I) Incentivos

Art. 20. Reconociendo ambas representaciones la dificultad que para las Empresas supone la implantación total o parcial de un sistema de retribución con incentivo, se reserva dicha implantación a la libre iniciativa de cada Empresa.

Art. 21. Las retribuciones con incentivo que se implantaren, podrán revestir cualquiera de las fórmulas comúnmente admitidas.

Art. 22. Las Empresas que tengan implantado o implantaren en lo sucesivo sistemas retributivos con incentivo podrán suprimirlos total o parcialmente en cualquier momento, haciendo saber a su personal la fecha a partir de la cual se aplicará nuevamente el sistema retributivo normal.

Art. 23. Las tarifas e incentivos implantados o que se implantaren en lo sucesivo serán revisables en los términos del artículo 33 de la Orden de 3 de mayo de 1961 y, como consecuencia, de la entrada en vigor de los nuevos conceptos retributivos que puedan afectar a aquellas.

Art. 24. Cualquier reducción o modificación de incentivo o de sus tarifas surtirá efecto inmediato en el momento de ser acordada por la Empresa, sin perjuicio de que en el supuesto de reclamación estimada por la Autoridad laboral se replante la tarifa que proceda, abonándose el período intermedio de acuerdo con esta última, si se hubiese trabajado en régimen de incentivo, de acuerdo con la tarifa del trabajo que se hubiere prestado, si fuere distinto, o a jornal, si tal hubiese sido la modalidad de trabajo adoptada durante el expresado período.

Art. 25. En la realización de los estudios de tiempo de fabricación, y con entera independencia de la modalidad de trabajo o sistema retributivo empleado, se tendrán en cuenta las normas establecidas por la Comisión Nacional de Productividad Industrial.

Se entenderá por:

a) *Actividad normal*.—La que desarrolla un productor de aptitudes medias, conocedor de su trabajo y consciente de su responsabilidad, pero que labora sin estímulo.

b) *Cantidad de trabajo normal*.—La que efectúa un trabajador de aptitudes medias, conocedor de su trabajo, laborando en actividad normal y habida cuenta de los coeficientes de recuperación por fatiga y necesidades personales.

c) *Rendimiento normal*.—El correspondiente a la cantidad de trabajo normal que un productor pueda efectuar en una hora u otra unidad de tiempo.

d) *Rendimiento óptimo*.—El correspondiente a la cantidad óptima de trabajo que un productor pueda efectuar como promedio y habida cuenta de los coeficientes de recuperación, en una hora u otra unidad de tiempo.

e) *Rendimiento mínimo*.—Se entenderá como rendimiento mínimo exigible al señalado como normal para cada actividad. La determinación de rendimientos mínimos podrá establecerse en los Reglamentos de Régimen Interior de las Empresas. Cuando tales Reglamentos no existan, o los que existieren no regulan dicha materia, la determinación tendrá lugar por la Empresa, previa audiencia de los Enlaces sindicales y en los términos de los artículos 11 y 12 de la Orden de 8 de mayo de 1961.

Art. 26. Para los casos en que no se haya previsto o no se prevean con carácter particular por cada Empresa, los índices numéricos correspondientes a los distintos rendimientos se entenderán aplicables los siguientes:

- a) Rendimiento normal: Índice 100.
- b) Rendimiento óptimo: Índice 130.
- c) Rendimiento mínimo: Índice 90.

Se entenderá que el mantenimiento reiterado de actividades inferiores a la normal constituye una actividad contraria a la legalidad vigente y en especial al espíritu del Convenio, por lo que tendrá la calificación de falta grave o muy grave, dando lugar a la imposición de las sanciones previstas al tratar del régimen disciplinario.

Art. 27. Si la forma como deba organizarse la producción se iniciase convenientemente, los productores podrán ser cambiados de Sección, puesto o clase de trabajo, sin más límites que el de la nueva labor que sea compatible con sus aptitudes físicas o profesionales.

Art. 28. El importe del incentivo se computará como base de cálculo para determinar la retribución correspondiente a horas extraordinarias, sin perjuicio del que se devengase durante tales horas extraordinarias según la tarifa normal, ni la de domingos o fiestas, fiestas no recuperables, trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, gratificaciones extraordinarias de Navidad y 13 de Julio, ni, en general, cualquier tipo de concepto retributivo.

Art. 29. Los salarios del artículo sexto del presente Convenio comprenden e integran el porcentaje mínimo garantizado de incentivo cuando se trabaje bajo tal modalidad, al igual que suceda en la norma de obligado cumplimiento de 10 de diciembre de 1966, por lo que no habrá lugar a liquidación por este concepto.

III. FORMA DE LIQUIDACION DE DEVENGOS

Art. 30. Con el fin de reducir en lo posible el trabajo administrativo que supone la confección de nóminas, las Empresas podrán sustituir el pago semanal de salario por el abono de una cantidad determinada mediante baremo o tablas, los cuales, teniendo en cuenta los distintos factores retributivos, den una cantidad aproximada al importe del salario devengado. Estas cantidades semanales se deducirán de la liquidación que con todo detalle se extenderá una vez al mes, aboniándose o detrayéndose la diferencia que resultare de los pagos a cuenta.

En todo caso, las horas extraordinarias podrán satisfacerse el día de pago correspondiente a la semana posterior a la de su devengo, y los incentivos dentro de los quince días siguientes al término del mes en que se hubiesen devengado.

IV. CLASIFICACION PROFESIONAL

Arts. 31 y 32. Se mantiene el mismo contenido que los artículos 25 y 26 del Convenio Colectivo de 1962, adaptados a la estructura actual derivada de la norma de obligado cumplimiento de 10 de diciembre de 1966.

V. REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 33. Sin perjuicio de lo dispuesto en el capítulo séptimo de la Reglamentación, y con objeto de completar bajo un criterio unitario su artículo 45, se establece el régimen disciplinario contenido en los artículos siguientes:

Art. 34. *FALTAS*.—Serán actos constitutivos de faltas cuantos redunden en perjuicio del trabajo o del rendimiento a desarrollar en el mismo, del productor o del de sus compañeros; supongan menoscabo del orden o a la disciplina, o perturben el régimen laboral, constituyendo una ofensa a la moral o a las buenas costumbres y a los que entrañen una deslealtad a la Empresa. También constituirán falta las contravenciones a cualquier obligación expresamente impuesta.

A falta de precepto concreto aplicable a un hecho que la Empresa de que se trate estime sancionable con arreglo al párrafo anterior, se calificará por analogía, ya que la enumeración contenida en los artículos siguientes tiene carácter enunciativo no limitativo.

Art. 35. Son faltas leves:

1.º 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.

2.º El abandono del trabajo sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se causara perjuicio a la Empresa por importe superior a 1.000 pesetas o accidente a los compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

El abandono de trabajo por tiempo superior a quince minutos se estimará como falta de asistencia.

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

4.º Mantener discusiones o conversaciones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo, podrán ser considerados como faltas graves o muy graves. Si versaran sobre asuntos relacionados con el trabajo y no se limitaran al tiempo y conceptos indispensables para resolver el punto discutido, podrán también ser sancionadas según el presente apartado.

5.º Introducir en el Centro de trabajo, personal ajeno a la Empresa sin la debida autorización.

6.º Una falta de asistencia al mes sin causa justificada.

7.º De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas dentro del período de un mes.

Art. 36. Son faltas graves.

1.º La reincidencia en faltas leves en un período de tres meses.

2.º La falta leve que ocasione efectivamente a la Empresa, o pudiera haberle ocasionado, perjuicio económico superior a 1.000 pesetas.

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

4.º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los Seguros Sociales Obligatorios y al Plus Familiar. La omisión maliciosa de dichos datos se considerará como falta muy grave.

5.º No prestar habitualmente la atención debida al trabajo encomendado.

6.º Simular la presencia de otro productor firmando o fichando por él.

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

8.º La imprudencia en actos de servicio, si la misma implicase riesgo de accidente para el productor o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

9.º Las derivadas de los apartados 2 y 5 del artículo anterior.

10. El rendimiento inferior al mínimo exigible, en cualquier jornada de trabajo, o el inferior al normal que superando al mínimo exigible se produzca en tres días consecutivos o seis alternos durante un mes.

11. Más de tres faltas de puntualidad, cometidas durante el período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.

12. De dos a cuatro faltas de asistencia al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.

13. Oponer resistencia a la inspección personal o de paquetes u objetos con los que se entre o salga del trabajo.

14. La negativa a firmar documentos que se utilicen para detallar las instrucciones dadas, reflejar la producción realizada o la remuneración obtenida, o el mero acuse de recibo en los documentos en que se plasmen las comunicaciones de toda índole que la Empresa dirija al productor.

15. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la Empresa.

16. La alteración de las condiciones técnicas de trabajo sin autorización adecuada y cualquiera que sea su pretexto, siempre que, a juicio de la Empresa, sea susceptible de originar un fraude en el cálculo de los rendimientos o provocar en las máquinas, útiles o instalaciones, averías, roturas o desgastes prematuros.

17. No fichar o marcar en los aparatos de control que las Empresas tengan o pudieran tener establecidos en la entrada o salida del trabajo.

18. La simulación de enfermedad o accidente.

Art. 37. Son faltas muy graves:

1.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones o trabajos encomendados y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier personal dentro de las dependencias de la misma, o durante actos de servicio en cualquier lugar.

2.º Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

3.º La obstrucción o el ánimo de entorpecer total o parcialmente cualquier sistema de producción.

4.º La embriaguez durante el trabajo.

5.º Violar el secreto de la correspondencia o documentos de la Empresa.

6.º Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada, y en especial los referentes a procesos de producción, modelajes y demás análogos.

7.º Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la Empresa.

8.º Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados.

9.º Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables o abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

10. La repetición de rendimientos inferiores al mínimo exigible y la reiteración de las faltas previstas en el apartado 16 del artículo anterior, independientemente de que hubiesen sido sancionadas las anteriores.

11. Los derivados de los apartados 4, 6 y 9 del artículo anterior.

12. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas durante un período de seis meses.

13. Toda falta que ocasione a la Empresa o pudiera haberla causado un perjuicio económico superior a tres mil pesetas.

14. Distraerse o abandonar el trabajo estando al cuidado de máquinas que requieran vigilancia especial o en cualquier puesto de responsabilidad.

15. El abandono de trabajo realizado colectivamente o el individual efectuado en señal de protesta.

16. El causarse una lesión voluntaria.

17. La desobediencia manifiesta a las órdenes e instrucciones de los superiores o a las normas de obligada observancia en la Empresa.

18. Inducir a los compañeros a la comisión de cualquier falta e incitarlos al incumplimiento de sus deberes.

19. Pretextar una enfermedad o accidente para faltar al trabajo.

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

21. Cinco faltas de asistencia al trabajo sin justificación en un período de treinta días.

22. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o de veinte durante un año.

23. La simulación de enfermedad o accidente con falta de asistencia o abandono de trabajo.

Art. 38. SANCIONES.—En todo lo relativo a despido o imposición de sanciones se estará a lo dispuesto por el artículo 45 de la Reglamentación del ramo y lo estipulado en el vigente texto refundido de Procedimiento Laboral.

Art. 39. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.—Las faltas leves prescribirán al mes de su conocimiento por la Empresa, y las graves o muy graves, a los tres meses.

Las Empresas en su Reglamento o normas interiores podrán adoptar el régimen disciplinario establecido a sus particularidades laborales o retributivas.

Art. 40. PREMIOS.—Las Empresas regularán en sus Reglamentos o normas interiores todo lo relativo a premios, conforme a las características de cada una de ellas.

VI. DISPOSICIONES VARIAS

Art. 41. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.—Todas las mejoras voluntarias que tuvieren establecidas las Empresas podrán quedar absorbidas y compensadas en la nueva tabla salarial.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo, en cuanto más favorables en su conjunto para los trabajadores a quienes afecta, sustituyen cuantas condiciones de trabajo se hayan dictado y se hallasen vigentes a la fecha de su entrada en vigor y que sean concurrentes con las pactadas en este Convenio.

Art. 42. COMISIÓN MIXTA.—De acuerdo con lo previsto en el párrafo segundo del artículo quinto del Reglamento aprobado para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales se constituye una Comisión Mixta para la vigilancia y cumplimiento de lo pactado y que estará integrada por cinco Vocales de cada una de las representaciones económica y social y que serán designados por sus respectivas partes.

Caso de que por la Administración, antes de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», elevara el techo del 5,9 por 100, el reajuste salarial será revisado de forma que aumente en la cantidad en que lo haga el referido techo del 5,9 por 100.

ANEXO QUE SE CITA

Categoría profesional	Salario	Hora extra ordinaria
	Diario	
<i>Personal obrero:</i>		
Pinche de 14 años	44,68	14,72
Pinche de 15 años	68,52	19,25
Pinche de 16 años	39,30	23,73
Pinche de 17 años	104,19	28,31
Aprendiz de primer año	44,68	14,72
Aprendiz de segundo año	68,52	19,25
Aprendiz de tercer año	92,30	26,04
Aprendiz de cuarto año	107,20	28,31
Trabajos secundarios (mujeres)	109,86	30,58
Peón	122,09	32,84
Especialista de tercera	129,08	33,97
(Engomadoras goma líquida, cortapuntas, asentapicos, enrolladoras, dobladoras, trabajos de probadora y alimentadoras en máquinas automáticas.)		
Especialista de segunda	133,93	36,24
(Ordenanzas, serenos, guardas, engomadoras de arillo, cizallas, en máquinas automáticas y semiautomáticas, pestañadoras y litografiadoras en tubos.)		
Especialistas de primera	136,93	40,77
(Estampadoras, soldadores, cizalla de pedal, graneadoras, ayudantes de litografía, conductores de carretillas eléctricas, cerradoras y sertidoras.)		
Oficial de tercera	148,88	43,03
Oficial de segunda	178,55	49,83
Oficial de primera	208,39	56,63
Capataz	148,93	43,03
Encargado de sección	251,94	66,82

Categoría profesional	Salario	Hora extra
		ordinaria
	Mensual	
Maestro encargado	8.337,86	73,61
<i>Personal administrativo:</i>		
Aspirante de 14 años	1.488,01	14,72
Aspirante de 15 años	1.935,61	19,25
Aspirante de 16 años	2.531,13	23,78
Aspirante de 17 años	3.424,47	30,88
Aspirante de 18 años	4.020,05	35,11
Telefonista	3.722,23	32,84
Auxiliar	4.466,74	43,03
Oficial de segunda	5.360,08	49,83
Oficial de primera	6.253,42	56,63
Jefe de segunda	7.742,34	69,08
Jefe de primera	8.337,86	73,61
<i>Personal técnico:</i>		
Delineante o dibujante proyectista de 3.ª	5.955,60	54,36
Delineante o dibujante proyectista de 2.ª	6.402,30	56,63
Delineante o dibujante proyectista de 1.ª	6.968,09	62,29
Titulados grado medio	8.340,80	73,61
Titulados grado superior	11.911,27	104,19

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de Empresas de Publicidad.

Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial suscrito el 11 de abril de 1969 entre las Empresas de publicidad y sus trabajadores de las provincias de Barcelona, Granada, Guipúzcoa, Madrid, Málaga, Oviedo, Pontevedra, Sevilla, Valencia, Vizcaya y Zaragoza, a través del Sindicato Nacional de Prensa, Radio, Televisión y Publicidad, aplicable a dichas provincias y las que se adhieran al mismo posteriormente, y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical remitió a esta Dirección General el mencionado Convenio, que fué redactado previas las negociaciones oportunas de la Comisión Deliberante designada al efecto acompañado del Informe que preceptúa el apartado 3 del artículo tercero del Decreto-ley 10/1968, de 16 de agosto, y demás documentos exigidos por la legislación sobre Convenios Colectivos Sindicales;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución, de conformidad con el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento para su aplicación;

Considerando que habiéndose cumplido en la tramitación y redacción del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las cláusulas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos, de 22 de julio de 1968, y siendo conforme con lo establecido en el Decreto-ley 10/1968, de 16 de agosto, sobre evolución de salarios y otras rentas, procede la aprobación del Convenio;

Vistas las disposiciones citadas y demás de aplicación,

Esta Dirección General, en uso de las facultades que le están conferidas, ha resuelto:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial suscrito en 11 de abril de 1969 entre las Empresas de publicidad de las provincias antes mencionadas y sus trabajadores.

2.º Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, con arreglo al artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso contra la misma en la vía administrativa.

3.º Disponer su inserción en el "Boletín Oficial del Estado".

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 8 de mayo de 1969.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Pr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE EMPRESAS DE PUBLICIDAD

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º **Ambito funcional.**—El presente Convenio Colectivo Sindical regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales en las Empresas de Publicidad tanto existentes como las que se establezcan en el futuro, cuyos centros de trabajo se encuentren en las provincias que se relacionan en el artículo segundo.

En lo no previsto en el presente Convenio Sindical se estará a lo dispuesto en la legislación general y en el Reglamento Nacional de Trabajo para Empresas de Publicidad, aprobado por Orden ministerial de 30 de diciembre de 1961.

Art. 2.º **Ambito territorial.**—El presente Convenio Sindical es de aplicación obligatoria en las provincias de Barcelona, Granada, Guipúzcoa, Madrid, Málaga, Asturias, Pontevedra, Sevilla, Valencia, Vizcaya y Zaragoza, y en las que se adhieran al mismo posteriormente.

Art. 3.º **Ambito personal.**—Se regirán por este Convenio Sindical todos los trabajadores empleados en las Empresas de Publicidad, tanto si realizan una función técnica o administrativa como si sólo prestan su esfuerzo físico o de atención, con inclusión de quienes pertenecen a los servicios auxiliares o desarrollen actividades complementarias a la principal. Quedan excluidas las funciones de alta dirección o Consejo.

CAPITULO II

Art. 4.º **Vigencia.**—La totalidad de las cláusulas del presente Convenio Sindical entrarán en vigor el día 1 del mes natural siguiente al que sea publicado en el "Boletín Oficial del Estado".

No obstante, surtirá efectos económicos a partir de 1 de abril de 1969.

Art. 5.º **Duración.**—La duración de este Convenio Sindical se fija en doce meses, contados a partir de la fecha de su vigencia, entendiéndose prorrogado de año en año mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado en la forma prevista en el apartado 4.º del artículo 6.º del Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, de 22 de julio de 1968, con tres meses de antelación, por lo menos, a su término o prórroga en curso.

Art. 6.º **Rescisión y revisión.**—El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación sindical correspondiente, en el que se razonarán las causas determinantes de la revisión o rescisión solicitadas.

CAPITULO III

Art. 7.º Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 8.º **Compensación.**—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente requieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa.

Art. 9.º Se considerarán excluidos de la compensación global establecida en el artículo 8.º los siguientes conceptos:

1.º El premio de antigüedad en la Empresa.

2.º La cotización en los regímenes de Seguridad Social sobre bases superiores a las pactadas.

3.º La jornada normal de trabajo más favorable al productor.

4.º Las vacaciones de mayor duración de las pactadas.

Art. 10. **Absorción.**—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados superaren el nivel total del Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en él.

Art. 11. **Garantía personal.**—Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

CAPITULO IV

Art. 12. **Comisión Mixta.**—En cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 2.º del artículo 5.º de la Orden de 22 de julio de 1968, por la que fué aprobado el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, se establecen que para la