

I. Disposiciones generales

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de las Industrias de Almacenaje y Recolección de Cueros y Pieles.

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de las Industrias de Almacenaje y Recolección de Cueros y Pieles, acordado en 25 de marzo de 1969;

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical se elevó en 12 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 tendrán 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 rango superior administrativo ni lesione intereses de carácter general;

Considerando que la Dirección General de Previsión ha informado favorablemente a las mejoras de Seguridad Social pactadas en el Convenio;

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 entre las Industrias de Almacenaje y Recolección de Cueros y Pieles y sus trabajadores, suscrito el 25 de marzo 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 vía administrativa, según el artículo 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, 30 de junio de 1969.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE ALMACENAJE Y RECOLECCION DE CUEROS Y PIELES

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

SECCIÓN 1.ª AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—1. El presente Convenio es de aplicación obligatoria en las provincias de Alava, Alicante, Almería, Avila, Baleares, Cáceres, Castellón, Ceuta, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, Huelva, Huesca, Jaén, Las Palmas, León, Logroño, Lugo, Málaga, Murcia, Navarra, Orense, Oviedo, Palencia, Santa Cruz de Tenerife, Salamanca, Santander, Segovia, Sevilla, Soria, Toledo, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

2. Se aplicará asimismo a los centros de trabajo ubicados en las citadas provincias, aun cuando las empresas tuvieran el domicilio social en otras no afectadas y a los centros de trabajo que fueran trasladados desde una provincia incluida a otra que no lo estuviera.

3. Será igualmente de aplicación en aquellas provincias no enunciadas cuando en forma reglamentaria acuerden su adhesión las Juntas Sindicales afectadas, según lo previsto en el artículo quinto de la Ley de 24 de abril de 1958.

Art. 2.º *Ambito funcional*.—El Convenio obliga a todas las empresas que se rijan por las normas de 11 de marzo de 1948 que aplican a las Industrias de Almacenaje y Recolección de Cueros y Pieles la Reglamentación de Curtidos.

Art. 3.º *Empresas de nueva instalación*.—El Convenio obligará también a las empresas de nueva instalación que estén incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

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 cargos de alta dirección, como son Consejeros, Gerentes, los representantes de Comercio y quienes en virtud de lo dispuesto en el artículo 72 de la Ley de Contrato de Trabajo no tengan el carácter de trabajadora.

SECCIÓN 2.ª VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, RESCISIÓN Y REVISIÓN

Art. 6.º *Vigencia*.—El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1969.

Art. 7.º *Duración y prórroga*.—La duración de este Convenio será hasta el 31 de diciembre de 1969, cualquiera que sea la fecha de su aprobación, prorrogándose de año en año sucesivos por tática reconducción.

Art. 8.º *Rescisión y revisión*.—1. Serán competentes para denunciar el Convenio, proponiendo rescisión o revisión, la totalidad de los representantes de las provincias afectadas, convocados en Asamblea a petición de cualquiera de las provincias, bien conjunta o separadamente por secciones. En ambos casos, los acuerdos se tomarán por mayoría simple, y si es reunión conjunta de ambas Secciones Económica y Social, en Asamblea mixta y paritaria.

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

3. 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 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 de 24 de abril de 1958 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.

SECCIÓN 3.ª COMPENSACIÓN, ABSORBIBILIDAD, GARANTÍA (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 causa, 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 anstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y su regulación.

Art. 12. *Absorbilidad.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o 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 marcadas en el Convenio.

No obstante, en esta materia se estará a lo dispuesto en el Decreto de 5 de julio de 1962 sobre colisión entre lo pactado en Convenios o Reglamentos y las normas de carácter general y reglamentarias dictadas por el Ministerio de Trabajo.

Art. 13. *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las situaciones personales que excedan del pacto en su contenido económico, manteniéndose estrictamente «ad personam».

SECCIÓN 4.ª VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Art. 14. En el supuesto de que la Dirección General de Ordenación del 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.

SECCIÓN 5.ª COMISIÓN MIXTA

Art. 15. *Creación de la Comisión Mixta.*—Se creará la Comisión Mixta 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. Las previstas en el Decreto número 253/1962, de 20 de septiembre.

Art. 16. *Competencia de las jurisdicciones.*—1. Las funciones y actividades de la Comisión Mixta 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 o Sindical correspondiente.

Art. 17. *Organización de la Comisión.*—1. La Comisión Mixta tendrá su domicilio en el Sindicato Nacional de la Piel, en Madrid, pudiendo, no obstante, reunirse o actuar en cualquier otro lugar del territorio nacional.

2. La Comisión Mixta se compondrá de un Presidente y un Secretario y diez Vocales, cinco empresarios y cinco obreros y otros tantos suplentes, y los Asesores respectivos.

3. El Presidente será el del Sindicato o persona en quien delegue.

4. El Secretario será designado por el Presidente del Sindicato Nacional de la Piel.

5. Los Vocales empresarios y trabajadores serán elegidos por las Secciones Económica y Sociales de la Comisión Deliberadora y necesariamente de aquellos que formaron parte de las mismas.

6. Los Vocales de la Comisión Mixta no podrán asistir a las reuniones cuando en las mismas y a juicio del Presidente se traten asuntos que les afecten directamente.

7. Los Asesores serán designados libremente por los Vocales de cada una de las representaciones sin limitación de número.

Art. 18. *Funciones delegadas y Reglamento.*—1. Con estricta dependencia de la Comisión Mixta Nacional se podrán designar por vía sindical y en las entidades territorial y funcionalmente competentes, las Comisiones Mixtas provinciales o de especialidad industrial que fueren precisas delegadas de la Comisión Mixta Nacional para el mejor cumplimiento de los fines del Convenio.

2. La Comisión Mixta podrá actuar por medio de Ponencias para entender en asuntos especializados, tales como organización, clasificación y calificación profesionales, adecuación de normas genéricas a casos concretos, arbitraje, etc.

3. La Comisión Mixta Nacional, en el plazo de tres meses desde su constitución, redactará el Reglamento para su funcionamiento, que será sometido a la aprobación de la oportuna autoridad sindical.

Art. 19. *Procedimiento.*—Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta Nacional de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión Mixta 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

SECCIÓN 1.ª ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 20. *Facultades de la Empresa.*—Son facultades de la empresa

1. La exigencia de los rendimientos mínimos fijados en el presente Convenio.
2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador al rendimiento normal.
3. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación y el establecimiento de sanciones para el caso culpable de incumplimiento. Ambos extremos se determinarán en los Reglamentos de régimen interior de Empresa o en documentos por la Dirección de la Empresa, del que dará conocimiento a los interesados.

En caso de discrepancia técnica entre el obrero y la empresa será competente la Comisión Mixta provincial para dictar laudo sin ulterior recurso y a salvo de las acciones de cualquier índole que puedan ser ejercitadas ante Autoridad o jurisdicción competente.

4. El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que se haya tenido en cuenta la determinación de las cantidades de trabajo y rendimiento.

5. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso, se respetará el salario profesional alcanzado y se concederá el necesario periodo de adaptación.

6. La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo. Si sólo se aplicare a una o varias secciones, también la gozarán aquellos otros que experimenten un aumento en su carga de trabajo por encima del rendimiento normal fijado en el presente Convenio como consecuencia de la citada aplicación parcial.

7. Realizar durante el periodo de organización del trabajo, en los métodos de trabajo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate.

8. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

9. El mantenimiento de la organización del trabajo, aun en caso de disconformidad de los trabajadores, expresada a través de la representación sindical de la empresa y en espera de la interpretación e informe de la Comisión Mixta del Convenio y, en su caso, de la Resolución de la Delegación de Trabajo, sin que puedan imponerse sanciones antes de la citada Resolución. La pérdida total o parcial del Plus de Convenio, proporcional al rendimiento al entenderse éste como contraprestación a un rendimiento mínimo pactado, no tiene en este caso carácter de sanción de no alcanzarse dicho rendimiento mínimo.

10. La actividad o rendimiento mínimo fijado en el presente Convenio puede ser exigida por la empresa a la totalidad del personal.

Art. 21. *Obligaciones de la empresa.*—Son 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 periodo de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de la representación sindical de la empresa.

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 Mixta del Convenio.

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

6. En los casos de disconformidad previstos en el artículo 20, punto 9, la empresa liquidará las diferencias resultantes de plus de Convenios de acuerdo con la Resolución y desde la fecha de la implantación del sistema.

SECCIÓN 2.ª BASES DE PRODUCTIVIDAD

Art. 22. *Definición.*—1. Actividad normal es la que desarrolla un operario medio en jornada de ocho horas, entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo la dirección correspondiente, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física y mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

En los sistemas de medición comúnmente conocidos corresponde a

100	75	60
-----	----	----

2. Actividad óptima es la máxima autorizada que puede desarrollar un operario medio sin pérdida de vida profesional trabajando ocho horas diarias.

Corresponde en los anteriores sistemas de medición con los índices

140	100	80
-----	-----	----

3. La cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa un operario medio a actividad normal, tiempo de recuperación incluido.

4. Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa un operario medio a actividad óptima, tiempo de recuperación incluido.

5. Rendimiento normal es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora a actividad normal.

6. Rendimiento óptimo es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.

7. Tiempo máquina es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

8. Tiempo normal es el invertido por un trabajador en una determinada operación a actividad normal, sin tiempo de recuperación.

9. Trabajo libre es el trabajo en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

10. Trabajo limitado es el trabajo en el que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operatorio. A efectos de remuneración, los tiempos de espera forzosa del trabajador serán computados como si los trabajase a rendimiento normal.

11. Las cantidades de trabajo determinadas por cada tarea tendrán en cuenta todas las variables que en ella intervienen.

12. Las cantidades de trabajo establecidas podrán modificarse cuando se cambie el método operatorio o exista error de cálculo o transcripción.

SECCIÓN 3.ª RENDIMIENTOS E INCENTIVOS

Art. 23. *Rendimiento pactado.*—1. El rendimiento normal, que corresponde con la denominación actividad normal, es el rendimiento mínimo exigible y las empresas podrán determinarla 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 haberlo 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 convenidos 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 incentivos podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo o actividad óptima superen el 40 por 100 de los señalados para el 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 dieron el debido rendimiento o perjudicaron 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 periodos 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.

SECCIÓN 4.ª PLANTILLAS, INGRESOS Y PERÍODOS DE PRUEBA

Art. 24. *Plantilla.*—Con independencia del censo de personal, escalafón y demás referencias al volumen y situación de la mano de obra de la empresa, ésta confeccionará una plantilla técnica comprensiva de las necesidades reales de personal según la situación, instalación, maquinaria, métodos y producción con objeto de que en todo momento se conozca el censo teórico del ramo.

Art. 25. *Ingresos.*—Para ingresar en la empresa es preceptivo el haber cumplido la edad de catorce años; la admisión del personal se ajustará en todo caso a las disposiciones legales vigentes de colocación obrera, debiendo someterse los aspirantes a reconocimiento médico y demás formalidades, pudiendo la empresa exigir la realización de las pruebas prácticas psicotécnicas que estime convenientes para comprobar el grado de preparación.

Art. 26. *Periodos de prueba.*—El ingreso se entenderá como provisional hasta finalizado el periodo de prueba, que consiste en un año para el personal técnico y directivo y un mes para el resto del personal. El periodo de prueba es íntegramente exigible, salvo que la empresa decida renunciar a todo o parte de él, debiendo así constar en contrato escrito.

Art. 27. *Rescisión del contrato de prueba.*—Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán proceder unilateralmente a la rescisión del contrato de trabajo, sin que sea exigible preaviso ni medie indemnización por ninguna de las partes.

Art. 28. *Cómputo de la antigüedad.*—Para el personal de nuevo ingreso el periodo de prueba será computable a efectos de antigüedad y durante el mismo el trabajador gozará de idénticos derechos que el resto del personal.

SECCIÓN 5.ª APRENDIZAJE Y ASCENSO

Art. 29. *Aprendizaje.*—Son Aprendices las personas mayores de catorce años que al propio tiempo que trabajan adquieren

los conocimientos y la habilidad necesaria para el desempeño de un puesto de trabajo en la industria objeto de este Convenio.

Art. 30. *Aspirantes administrativos.*—Son las personas mayores de catorce años y menores de veinte que a la vez que trabajan adquieren los conocimientos necesarios para ocupar la plaza de personal administrativo.

Art. 31. *Régimen de aprendizaje.*—La duración del aprendizaje será de cuatro años, no computándose este tiempo a los exclusivos efectos de premios por antigüedad, a cuya terminación todo aprendiz declarado apto para la categoría superior de obrero calificado pasará a desempeñarla. De no haber vacante en dicha categoría, podrá optar entre continuar en su plaza de aprendiz con un aumento del 75 por 100 de la diferencia entre su remuneración como aprendiz y la que corresponda a la categoría que, de haber vacante, hubiese ocupado o dar por terminada su vinculación laboral a la empresa.

Art. 32. *Ascensos.*—Todos los ascensos, excluidos los casos previstos en el artículo siguiente, tendrán efecto mediante prueba de capacitación entre los productores de la plantilla de la empresa que opten por la plaza.

Art. 33. *Provisión de cargos de confianza.*—Se proveerán libremente por la empresa los siguientes puestos de trabajo: Director, Jefe de fabricación, Cajero, Jefe de Organización, Jefe de Personal y los demás cargos de confianza.

SECCIÓN 8.ª RÉGIMEN DE PERSONAL

Art. 34. a) *Personal fijo.*—Es el que formando parte permanentemente 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 Almacenes, 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, poniéndola en conocimiento de la Comisión Mixta Provincial.

3. Para la determinación de las temporadas serán tenidas en cuenta: las circunstancias y características de las mismas, período estacional, moda, tendencias a corto y medio plazo, tamaño de las pieles 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. 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, ni el personal de temporada, aun trabajando a rendimiento óptimo, e incluso con horas extraordinarias.

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

Art. 35. *Plazos de preaviso.*—1. El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá dar los siguientes plazos de preaviso:

- Personal directivo y técnico, dos meses.
- Personal administrativo, treinta días.
- Resto del personal, quince días.

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

SECCIÓN 2.ª JORNADA Y RECUPERACIÓN DE FIESTAS

Art. 36. *Jornada.*—La jornada es de ocho horas diarias de trabajo efectivo. Cuando se trabaje en régimen de jornada

continuada o turno seguido, el personal afecto tendrá una jornada de siete horas y media de trabajo efectivo, con el descanso reglamentario de media hora que completan las ocho horas de presencia. No obstante, a petición de la empresa, según las necesidades de la producción y conforme a lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto de 24 de julio de 1947, el personal trabajará ocho horas efectivas, siéndole abonada media hora como extraordinaria.

Asimismo y en casos excepcionales y dentro del ritmo normal de producción, quedarán comprometidos los trabajadores a realizar las horas extraordinarias precisas para evitar que se perjudique la mercancía en proceso de fabricación.

Art. 37. *Trabajo nocturno.*—La jornada para el personal que trabaje en turno de noche será de siete horas y media de trabajo efectivo. No se considerará trabajo nocturno el realizado por el personal de vigilancia de noche, Porteros o Serenos que hubieran sido contratados específicamente para prestar servicio exclusivo durante el período nocturno, ni tampoco aquellos trabajos que se efectúen normalmente en jornada diurna y que hubieran de realizarse obligatoriamente en período nocturno excepcionalmente a consecuencia de hechos catastróficos o de fuerza mayor.

Art. 38. *Recuperación de fiestas.*—La forma de realizar la recuperación de fiestas será facultativa de la empresa, que podrá adoptar cualquiera de las previstas por la Ley o de las establecidas en la práctica por costumbre o autorización administrativa.

SECCIÓN 9.ª VACACIONES, EXCEDENCIAS, PERMISOS, LICENCIAS Y SERVICIO MILITAR

Art. 39. *Período de vacaciones.*—Los períodos de vacaciones serán los siguientes:

1. Catorce días laborables para el personal de oficio, oficios varios y subalternos.

2. Quince días laborables para el personal técnico y administrativo con menos de ocho años de servicio en la empresa.

3. Veinticinco días laborables para el personal técnico y administrativo con más de ocho años de servicio en la empresa.

Art. 40. *Vacaciones del personal con menos de un año de servicio.*—El trabajador que no lleve un año de servicio en las fechas en que por costumbre se disfruten las vacaciones tendrá derecho a éstas en la parte proporcional al tiempo transcurrido desde su ingreso en la empresa.

Art. 41. *Excedencias.*—1. La empresa, a petición escrita de cualquier productor autorizará excedencia en una proporción del 2 por 100 de su plantilla, computándose las fracciones como unidad.

2. Podrán solicitar excedencia aquellos trabajadores que lleven un mínimo de cinco años de servicio en la empresa y no podrán instar nueva solicitud hasta transcurridos diez años a contar del término de la última.

3. Las excedencias se concederán cuando medie motivos justificados de estudios o incidencias de carácter familiar, sin que pueda ser superior a dos años ni inferior a seis meses, y el trabajador que en el plazo de un mes desde el término del período de excedencia no se reincorpore a la empresa causará baja en la misma.

Art. 42. *Limitación de excedencia.*—1. El segundo suspenso en los estudios o la no presentación a examen anulará la excedencia concedida para estudios.

2. Una falta grave anula el derecho de excedencia durante tres años.

Art. 43. *Retribución y prestación de servicios en otras empresas.*—La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución de clase alguna y no podrá utilizarse para prestar servicio en otra empresa, salvo autorización expresa de aquella que lo concede.

Art. 44. *Efectos de la excedencia.*—El período de tiempo que dure la excedencia no será computable a ningún efecto laboral.

Art. 45. *Permisos.*—Las licencias previstas en la vigente Reglamentación estarán excluidas del Plus de Convenio, salvo el apartado c) del artículo 63 de la citada Reglamentación.

Art. 46. *Licencias.*—1. La licencia con ocasión de matrimonio será de diez días naturales, abonados en la forma pactada en el artículo anterior.

2. El trabajador que curse estudios oficiales y deba someterse a examen gozará de licencia por el tiempo indispensable para el mismo, previa justificación ante la empresa.

3. A los trabajadores con cargo sindical se les concederá licencia previa convocatoria del Organismo correspondiente, hasta el número de días previstos en las disposiciones legales vigentes en la materia, con derecho al salario base convenido más el Plus de Convenio. La causa de la licencia y días de asistencia serán acreditadas por el Organismo competente.

Art. 47. *Servicio Militar*.—1. Los trabajadores que se incorporen al Ejército para cumplir el Servicio Militar tendrán reservado su puesto de trabajo durante el periodo que comprenda tal servicio y deberán reincorporarse a la empresa antes de cumplir dos meses del licenciamiento de su reemplazo, siempre que durante estos dos meses no hubiesen prestado sus servicios en otra empresa, en cuyo caso se entiende que renuncian a su reincorporación.

2. El personal que ocupe vacante por razón de Servicio Militar cesará al reincorporarse el titular, volviendo a su antiguo puesto de trabajo si pertenecía a la empresa con carácter fijo o causando baja si hubiese ingresado para cubrir aquella plaza.

SECCIÓN 9.ª CRISIS DE TRABAJO

Art. 48. Durante los periodos de crisis de trabajo, sin que puedan exceder de cuarenta y cinco días seguidos en un año, y previa aprobación de la Comisión Mixta Provincial, oída la representación sindical de la empresa, 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 y 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 Mixta y con la conformidad de la representación sindical de la empresa.

Art. 49. Cuando la situación de crisis tuviera una duración anual superior a los cuarenta y cinco días se precisará la aprobación del correspondiente expediente de crisis por las autoridades competentes para poder seguir en los supuestos del párrafo anterior o en las circunstancias que legalmente correspondan.

CAPITULO III

Condiciones económicas

SECCIÓN 1.ª REGULACIÓN DE EMOLUMENTOS

Art. 50. *Regulación de emolumentos*.—El sistema retributivo que se establece sustituye al régimen de emolumentos que, de derecho o de hecho, apliquen las empresas en la fecha de la firma del presente Convenio, y comprende y compensa, por lo tanto, el 25 por 100 del incremento del salario señalado en el artículo 44 de la Reglamentación de Trabajo del Curtido para los trabajos a prima, así como cualquier otro sistema de remuneración por incentivo, excepto en la tarifa de destajo.

Art. 51. *Salario base*.—Será el fijado para cada categoría profesional en la primera columna del cuadro de emolumentos que figura en la sección segunda de este capítulo.

Art. 52. *Plus de Convenio*.—1. El plus de Convenio que se establece para cada categoría profesional en la columna segunda del cuadro de emolumentos se percibirá por día efectivamente trabajado a rendimiento normal, con la excepción del personal que cobra por mensualidades, quien lo percibirá de esta forma. El plus se cobrará en vacaciones.

2. El Plus de Convenio estará exento de cotización y no se computará en los regimenes de Seguros Sociales, Montepío, Plus y Ayuda Familiar.

3. Previa la determinación del rendimiento normal, aquellos trabajadores que no lo alcancen durante dos semanas seguidas o tres alternas, por causas que le sean imputables individualmente y debidamente justificadas, no perderán la retribución correspondiente al Plus de Convenio de las dos o tres semanas mencionadas anteriormente.

4. Si durante un año el número de semanas fuese superior a las dos seguidas o tres alternas, perderán la retribución correspondiente y proporcional del Plus de Convenio de aquellas semanas que no alcancen el rendimiento normal, todo ello sin perjuicio de las sanciones que puedan corresponder por bajo rendimiento.

5. Transcurrido el plazo de un año, para perder la retribución correspondiente al Plus de Convenio deberán darse de nuevo las circunstancias expresadas en el párrafo anterior.

SECCIÓN 2.ª CUADRO DE EMOLUMENTOS

Art. 53. *Personal con retribución diaria correspondiente a las Reglamentaciones del Convenio*.

Categoría	Salario base Convenio	Plus de Convenio	Total de emolumentos
1. PERSONAL DE OFICIO Y OFICIOS VARIOS			
<i>a) Personal masculino</i>			
Clasificador Almacén 1.ª	112	23,63	136
Clasificador Almacén 2.ª	112	13,77	126
Peón especializado	106	1,75	108
Peón ordinario	102	—	102
<i>b) Personal femenino</i>			
Auxiliar de Almacén	102	—	102
2. APRENDICES			
<i>a) Personal masculino</i>			
De primer año	43	—	43
De segundo año	43	7,67	51
De tercer año	64	11,08	75
<i>b) Personal femenino</i>			
De primer año	43	—	43
De segundo año	43	2,90	46
De tercer año	64	5,79	70
3. PINCHES			
De 16 a 17 años	64	—	64
De 17 a 18 años	64	11,08	75
4. PERSONAL SUBALTERNO			
Mujer de limpieza	102	—	102

NOTA: Las cantidades del total diario de las presentes tablas han sido redondeadas por exceso a números enteros.

Art. 54. *Personal con retribución mensual*

Categoría	Salario base Convenio	Plus de Convenio	Total de emolumentos
1. PERSONAL SUBALTERNO Y VARIO			
Almacenero	3.060	668,14	3.728
Vigilante	3.060	117,46	3.176
Ordenanza	3.060	43,23	3.104
Portero	3.060	117,46	3.176
Enfermero	3.060	43,33	3.104
2. BOTONES O RECADEROS			
De 14 a 16 años	1.200	—	1.200
De 16 a 18 años	1.920	323,42	2.244
De 18 a 20 años	3.060	—	3.060
3. PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe de Sección	4.530	2.068,96	6.599
Jefe de Compras	4.530	1.584,96	6.115
Jefe de Ventas	4.530	1.584,96	6.115
Viajantes	3.660	1.036,96	4.696
Jefe de Negociado	4.530	1.584,96	6.115
Oficial primero	3.660	1.088,96	4.696
Oficial segundo	3.060	824,16	4.486
Auxiliar mayor de 20 años	3.060	191,28	3.252
4. AUXILIARIS			
De 18 a 20 años	3.060	—	3.060
De 16 a 18 años	1.920	496,36	2.417
Telefonista	3.060	—	3.060

Categoría	Salario base Convenio	Plus de convenio	Total de emolumentos
5. EMPLEADOS DE ECONOMATO			
Dependiente principal	3.660	824,18	4.485
Auxiliar	3.080	—	3.080
6. PERSONAL TÉCNICO			
a) <i>Técnicos titulados</i>			
Químicos e Ingenieros	6.330	2.437,40	8.768
Licenciados	6.330	2.437,40	8.768
Practicantes	3.660	824,18	4.485
b) <i>Técnicos no titulados</i>			
Encargado general Almacén.	4.530	2.008,56	6.539
Clasif. Comprador Pieles ...	4.530	2.008,56	6.539
Jefe de Sección (1)	3.660	1.035,98	4.696

(1) Definido en la Reglamentación de Curtidos.

NOTA: Las cantidades del total mensual de las presentes tablas han sido redondeadas por exceso a números enteros.

SECCIÓN 3.ª PREMIO DE ANTIGÜEDAD

Art. 55.1. Se establece un premio de antigüedad hasta un máximo de un 31 por 100 de los salarios base convenidos.

2. Este 31 por 100 se divide en tres bienes de 2 por 100 y cinco quinquenos del 5 por 100.

3. La antigüedad será calculada por tiempo de servicio en la empresa y con independencia de los cambios de categoría.

4. La fecha de iniciación del cómputo de la antigüedad será la de 1 de enero de 1940.

5. En los casos en que antes de la entrada en vigor del Convenio se hayan otorgado aumentos en los premios de antigüedad o se hayan anticipado los periodos de la misma se procederá a su absorción. Esta absorción se efectuará hasta donde alcance con el quinto quinquenio pactado en el Convenio.

SECCIÓN 4.ª GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 56. Las gratificaciones de Navidad y 18 de Julio consistirán en dieciocho días del salario base convenido para el personal obrero y subalterno, y para el resto del personal en una mensualidad en Navidad y dieciocho días en la fiesta del 18 de Julio, incrementadas por los aumentos de antigüedad cuando proceda.

SECCIÓN 5.ª PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Art. 57. La participación en beneficios se fija en el 9 por 100 de los salarios base diarios o mensuales, incrementados con la antigüedad en cada caso aplicable más el salario base correspondiente a los días que efectúe las gratificaciones de Navidad y 18 de Julio, haciendo exclusión de cualquier otro concepto. La participación en beneficios se halla exenta del cómputo en los regímenes de Seguros Sociales, Montepíos, Plus Familiar, etc.

El pago se efectuará como máximo dentro del primer trimestre del año natural siguiente al del ejercicio vencido.

SECCIÓN 6.ª SEGURIDAD SOCIAL Y PLUS FAMILIAR

Art. 58. *Seguridad Social.*—La cotización a la Seguridad Social se efectuará de conformidad con las bases a tal efecto establecidas por el artículo séptimo del Decreto 2187/1966, de 16 de agosto, regulador de la materia, con excepción de la referida a las contingencias seis y siete (Invalidez permanente y muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común y vejez, nivel complementario; y vejez, nivel mínimo), que se incrementarán en un 30 por 100 las tarifas bases de cotización, para obtener en su día las mejoras consecuentes; entrando en vigor a estos efectos en la presentación de liquidación de Seguros Sociales, el día inmediatamente siguiente a la aparición del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

A efectos del Seguro de Accidentes de Trabajo se computará también el Plus de Convenio.

Art. 59. *Plus Familiar.*—Se registrá por la legislación vigente en la materia.

SECCIÓN 7.ª PLUS DE TRABAJO NOCTURNO

Art. 60. El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento denominado de trabajo nocturno equivalente al 20 por 100 del sueldo o retribución convenido más Plus de Convenio. Estas bonificaciones las percibirán incluso aquellos que por razón de turno de trabajo efectúan su jornada dentro de estos límites, pero para ello será preciso que por lo menos trabajen dos horas entre el periodo considerado como nocturno.

No percibirá el plus de trabajo nocturno el personal de vigilancia que realiza su función durante la noche, ni el que haya sido contratado circunstancialmente para esta clase de trabajo, así como aquellos turnos que deban establecerse circunstancialmente debido a causas de fuerza mayor.

CAPITULO IV

Premios, faltas y sanciones

SECCIÓN 1.ª PREMIOS

Art. 61. *Principios generales.*—1. A fin de compensar la conducta, finalidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándole al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, las empresas establecerán los correspondientes premios.

2. Para el mejor servicio de la justicia social y la consecución de los fines señalados, se procurará muy especialmente al ejercer aquella facultad ponderar debidamente las circunstancias del caso y la situación individual, de forma que ningún acto que lo merezca pueda quedar sin el premio que le corresponda y no se otorgue a quien no lo haya merecido.

Art. 62. *Motivación fundamental de los premios.*—1. Se señalan como motivo de premios los actos heroicos o meritorios, el espíritu de servicio o fidelidad y el afán de superación profesional.

2. Se considerarán actos heroicos los que, con grave riesgo de su vida e integridad personal, realice el trabajador con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones, defender bienes de la Empresa u otros análogos.

3. Se estimarán meritorios aquellos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad, pero si una voluntad manifiestamente extraordinaria, superando los deberes reglamentarios, de evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

4. Consiste el espíritu de servicio en realizar éste de modo no corriente o normal, sino con entrega total de las facultades del trabajador y con decidido propósito, manifestado en hechos concretos, de lograr su mayor perfección en beneficio de la empresa, subordinando a ella su comodidad e incluso su interés particular, sin que nada ni nadie se lo exija.

5. El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la empresa por un periodo de veinte años sin interrupción alguna, ni aun por excedencia, y sin que medie sanción por falta grave.

6. Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional aquellos productores que, además de cumplir con su trabajo de un modo satisfactorio, se sienten acuciados a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia para ser más útiles en su trabajo o para alcanzar categoría superior, y aquellos otros que tuviesen encomendadas funciones de responsabilidad, entendiéndose por éstas aquellas de cuyo incumplimiento pudiera derivarse una agravación en la calificación de la falta cometida por ocasionar perjuicio.

Art. 63. *Otras motivaciones.*—Asimismo se establecerán premios por actuaciones en materias concretas, tales como previsión de accidentes de trabajo, ideas o propuestas útiles para mejorar la organización del trabajo, los métodos y otras admitidas por la empresa.

Art. 64. *Escala de premios.*—Se establecen los siguientes premios:

- Recompensas en metálico.
- Aumento de vacaciones hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado, sin merma de sus emolumentos.
- Becas o viajes de perfeccionamiento o estudio.
- Diplomas honoríficos.
- Cancelación de notas desfavorables en el expediente personal.

Art. 65. *Su desarrollo en los Reglamentos.*—En el Reglamento de régimen interior de cada empresa se regularán y desarrollarán, con la posible precisión, todos los detalles, requisitos y circunstancias para la efectividad y cumplimiento de los principios generales consignados anteriormente.

SECCIÓN 2.ª FALTAS Y SANCIONES

Art. 66. *Clasificación de las faltas.*—Toda falta cometida será sancionada y se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave y muy grave.

Art. 67. *Faltas leves.*—Son consideradas faltas leves:

1. La falta de asistencia al trabajo de un día sin causa justificada.
2. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, las cinco primeras faltas cometidas durante el periodo de un mes serán consideradas leves, no así en los casos en que de este retraso derive, por la función especial del trabajador, grave perjuicio para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo supuesto se calificará de falta grave.
3. Los descuidos, errores o demoras en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.
4. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando la falta al trabajo sea por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho. En caso de baja por enfermedad, no avisar a la empresa en tiempo oportuno o no entregar la baja en el plazo de cuarenta y ocho horas desde que fué librada por el Médico.
5. Abandonar el servicio por breve tiempo sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se causara un perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. Falta de aseo y limpieza general.
8. No atender al público con la correspondiente y debida diligencia.
9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
10. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
11. Dejar ropas o efectos fuera de los lugares destinados para ello.
12. Lavarse y cambiarse la ropa o calzado antes de la hora de salida cuando no esté autorizado previamente por la empresa.
13. Usar los equipos de aseo (cepillos, jabón, toallas, esponjas, etc.) de otros compañeros.
14. Evacuar necesidades físicas fuera de los retretes.
15. Tirar papeles, trapos, cáscaras, desperdicios, etc., fuera de los lugares destinados por la empresa.
16. Comer durante las horas de trabajo, siempre que esté expresamente prohibido por la empresa.
17. Escupir en los talleres o dependencias del centro de trabajo.
18. Recibir habitualmente visitas o realizar o atender llamadas telefónicas durante las horas de trabajo que no sean relacionadas con el mismo.
19. No comportarse durante los actos colectivos en el trabajo con la corrección que requieren el respeto mutuo y la buena convivencia con sus compañeros.
20. Silbar, cantar o tararear con escándalo durante la jornada de trabajo.
21. Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno u horario que el que le corresponda, siempre que estuviera expresamente prohibido.
22. Ponerse a trabajar o ayudar a un compañero en lugar distinto de trabajo cuando constituya perturbación.
23. No avisar a su Jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para seguir trabajando, siempre que no se derive trastorno grave.
24. Permanecer en horas de descanso junto a calderas, hogares, hornos, depósitos, pozos, andamios, pasarelas, motores, máquinas, transmisores, instalaciones de alta tensión o cualquier otro lugar que ofrezca peligro, siempre que en cada uno de estos lugares haya el correspondiente aviso de prohibición.
25. Inobservancia de los Reglamentos y órdenes de servicio en asuntos que no puedan tener consecuencia importante.
26. No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los Seguros Sociales Obligatorios, a las Instituciones de Previsión o al Plus Familiar.
27. No fichar a la entrada o salida del trabajo cuando estuviera ordenado.
28. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo.
29. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

30. Introducir en la fábrica o sus dependencias comida, bebidas o cualquier objeto en vez de dejarlo depositado en los locales destinados a tal fin.

31. La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la empresa, en cumplimiento de su Reglamento.

32. El empleo de materiales para usos personales y no autorizados por la empresa. Podrá considerarse falta grave si se produce perjuicio notorio a la empresa.

Art. 68. *Faltas graves.*—Se considerarían faltas graves:

1. La reincidencia en falta leve, exceptuadas las de puntualidad. Se entenderá que hay reincidencia cuando se cometan tres faltas leves en un mes.
2. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada durante un periodo de un mes.
3. Más de cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un periodo de treinta días.
4. La omisión maliciosa en comunicar datos a la empresa que puedan afectar a los Seguros Sociales Obligatorios, a las Instituciones de Previsión o al Plus Familiar.
5. La simulación de enfermedades o accidentes.
6. La desobediencia a los superiores que impliquen quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivasen perjuicios notorios para la empresa o compañeros de trabajo.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o la calidad del producto.
8. La ocultación maliciosa de errores propios que puedan causar perjuicio en la producción, maquinaria, útiles o herramientas de trabajo o a los compañeros.
9. Los retrasos culpables en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se causa perjuicio grave para la empresa.
10. No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo cuando se derive perjuicio grave para la empresa.
11. Utilizar maquinaria o herramientas para las que no esté autorizado o no se hallen en perfecto estado de funcionamiento si éste hubiese sido señalado o prohibido por la empresa.
12. No avisar a su superior sobre la terminación de la obra o la necesidad de material para seguir su trabajo si de ello se derivasen perjuicios graves.
13. No prestar atención debida al trabajo encomendado cuando de ello se deriven perjuicios graves para la empresa.
14. Las discusiones entre el personal que produzca escándalo notorio.
15. Alboroto, riñas o jergos en los talleres u oficinas.
16. Inutilización, deterioro, pérdida de materiales, piezas, herramientas, enseres y mobiliario, por causas imputables al productor, en los casos de alguna trascendencia.
17. El deterioro de los avisos en los tableros de anuncios.
18. Ausentarse del taller u oficina o abandonar el recinto del trabajo sin autorización.
19. Escribir o fijar letreros o imágenes en las paredes de los talleres, oficinas o retretes. Si dichos letreros fueren subversivos u ofensivos para los Jefes o alto personal de la empresa, la falta será calificada de muy grave.
20. Blasfemar.
21. Emplear en el lenguaje habitual vocablos groseros, procaeces o malsonantes.
22. El engaño o simulación para obtener un permiso.
23. Entregarse a juegos, distracciones, cualquiera que sean, o lecturas ajenas al trabajo durante la jornada laboral.
24. Montar en vehículos de la empresa a personas que no sean expresamente autorizadas por ésta.
25. Montar en vehículos de la empresa o conducirlos sin autorización.
26. La embriaguez circunstancial en el trabajo.
27. Pasar lista recogiendo firmas, cualesquiera que fuera el objetivo, durante las horas de trabajo si no estuviese autorizado.
28. Realizar colectas o actos semejantes no autorizados dentro del recinto de la empresa.
29. Realizar propaganda política sin previa autorización de la empresa o de los Organismos competentes dentro de los locales de la empresa.
30. 1. La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgos de accidentes para él o para su compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
2. Se presume que existe imprudencia en los siguientes casos:
a) Si se ponen en marcha motores o máquinas sin cuidado que no se produzcan accidentes a un tercero.

- b) Si se limpian o engrasan maquinas, motores o transmisiones en movimiento si está prohibido.
- c) Si se reparan o cambian piezas en las máquinas sin que los dispositivos de seguridad estén colocados.
- d) Si se agarran correas en marcha.
- e) Si se trabaja con ropa sin ceñir, abrochar o sujetar en los lugares próximos a máquinas o transmisiones que puedan engancharlas.
- f) Efectuar trabajos en conducciones de alta tensión sin asegurarse de que las líneas están desconectadas.
- g) Si se incumple cualquier tipo de normas referentes a la seguridad e higiene del trabajo.
31. Entrar en los locales prohibidos.
32. Entrar en los locales de aseo destinados a personal de distinto sexo.
33. Emplear aparatos o útiles que puedan dar lugar a la producción de chispas en los lugares en que exista peligro de incendio.
34. Realizar en los locales en que exista peligro de incendio o explosión operaciones que puedan provocarlos.
35. Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene del trabajo.
36. Fumar durante las horas de trabajo en los lugares donde estuviere prohibido.
37. Pasar innecesariamente por debajo de cargas en suspensión o pararse debajo de ellas.
38. Aproximar a las calderas, hogares, radiadores de calefacción, etc., materias o productos inflamables o explosivos.
39. Simular la presencia de otro productor, firmando o fichando por él. Incurrirá en falta el productor que no dé cuenta de haber aparecido marcada su ficha no habiéndolo hecho él mismo.
40. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan sus deberes.
41. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas y materiales de la empresa, aun fuera de la jornada de trabajo, siendo calificada de grave o muy grave, según los casos.
42. La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la empresa en cumplimiento de su reglamentación, según la trascendencia del caso.
43. El incumplimiento malicioso por los productores accidentados de las prescripciones del Médico de la empresa.

Art. 69. *Faltas muy graves.*—Se considerarán faltas muy graves:

1. La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.
2. Faltar injustificadamente seis días al trabajo durante un período de cuatro meses.
3. Más de doce faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses o veinticinco faltas durante un año.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o cualquier persona, dentro de las dependencias de la misma o durante actos de servicio de cualquier lugar.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. La disciplina o desobediencia al Reglamento de régimen interior o a las órdenes de los superiores, así como también la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.
7. Modificar o falsear datos en los documentos de control de trabajo.
8. Prolongar voluntariamente la duración de las lesiones.
9. Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo.
10. Simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal lesiones causadas fuera de la empresa.
11. La continuidad habitual de falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.
12. La embriaguez habitual durante el trabajo.
13. Violar el secreto de la correspondencia o cualquier documento reservado de la empresa. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada. Dar, con malicia, a sus superiores informes falsos sobre el curso de la labor.

Facilitar datos a personas no autorizadas expresamente por la empresa sobre producción, secretos y negocios de ésta.

14. Efectuar competencia a la empresa o prestar servicios en negocios iguales o similares a los de ella, salvo autorización escrita de la empresa. Dedicarse a actividades que la empresa haya prohibido en su Reglamento interior.
15. La ofensa contra la religión, la Patria o las autoridades.
16. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
17. La desobediencia grave y expresa a un superior.
18. La negativa a facilitar con diligencia y exactitud cuantos datos informativos sean pedidos por la Dirección a sus representantes para la formación de estadísticas en cumplimiento de las disposiciones legales.
19. El abuso de autoridad.
20. Colocar en grave riesgo de accidente a un compañero u ocasionar peligro de avería por imprudencia.
21. Maltratar las máquinas, las herramientas o los materiales o causar averías o daños en ellas o en cualquier mecanismo de forma intencionada.
22. La negligencia o imprudencia que sea causa de accidentes graves o deterioros importantes en la maquinaria, utillaje y material.
23. La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el Código Penal.
24. La modificación y retirada por cuenta propia y sin autorización de los aparatos y dispositivos de protección.
25. Sacar paquetes, materiales o herramientas del centro de trabajo sin permiso escrito de los superiores, y la negativa o mostrar al portero o vigilante, para su comprobación, cuando contenga objetos que no sean propiedad del trabajador; todo ello a salvo de aquellos paquetes depositados previamente a la entrada del trabajo en la portería de la fábrica o almacén.
26. El echarse a dormir durante la jornada laboral, tanto en los puestos de trabajo como fuera de ellos.
27. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
28. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento o actividad.
29. El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendenencias con sus compañeros de trabajo.
30. Las derivadas de lo prescrito en el punto anterior cuando a consecuencia de las mismas se produzcan alteraciones de la disciplina o perjuicio económico importante.
31. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa, dentro o fuera de la jornada de trabajo.
32. El hurto de objetos pertenecientes a los subordinados, compañeros y superiores, o a la empresa.
33. Las faltas graves cuando medie mala fe manifiesta u otras agravantes.
34. La propaganda subversiva, política o social.
35. La inducción a la indisciplina o desobediencia y a la disminución del rendimiento.
36. La insidia, la calumnia y el menosprecio ostensible contra la Dirección y Gerencia de la empresa o sus familiares.
37. La manifestación tumultuosa o violenta de varios de los trabajadores, o la inducción a tales actos por uno cualquiera de ellos.
38. El abuso de autoridad por parte de los superiores en los locales de la empresa.

Art. 70. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días, que se aplicará transcurridos tres días desde la notificación.
2. Por falta grave: Disminución de vacaciones retribuidas, suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días e inhabilitación para el ascenso durante el período de un año.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, pérdida de la antigüedad, inhabilitación para el ascenso durante un período de hasta cinco años y despido.

Art. 71. *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 dispuestos en el Decreto de 17 de enero de 1963, sobre procedimiento laboral, sin que venga obligada a aplicar otra sanción menor, cuando la disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo represente la pérdida total del Plus de Convenio durante seis semanas en un período de seis meses.

DISPOSICION TRANSITORIA

Unica.—Corrección de erratas.

La Comisión Mixta en su primera sesión procederá a compulsar el texto del Convenio publicado en el «Boletín Oficial del Estado» para la eventual corrección de erratas.

CLAUSULAS ESPECIALES

Primera.—En caso de discrepancia en la determinación de rendimiento mínimo, previsto en el artículo 23 del presente Convenio, se elevará la determinación o medición no acordada, así como el sistema técnico seguido e informe del Ingeniero, empresa o personas que hayan efectuado la medición y las argumentaciones de la empresa y de la representación sindical de los trabajadores de ella, a conocimiento de la Comisión Mixta pro-

vincial y en alzada ante la central, 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 autoridad o jurisdicción competente.

Interin se resuelve la discrepancia, el trabajador recibirá el plus de actividad con arreglo a los rendimientos mínimos establecidos por la empresa. Dictada la resolución, si los rendimientos marcados por la Comisión Mixta 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. *Repercusión en precios.*—Ambas representaciones componentes de la Comisión Deliberante declaran y hacen constar que las mejoras que se establecen por el presente Convenio no repercutirán en los precios de los artículos producidos.

II. Autoridades y personal

NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

MINISTERIO DE JUSTICIA

ORDEN de 27 de junio de 1969 por la que se acuerda destinar a don José María Muñiz y Gil a la Agrupación de Fiscalías de los Juzgados de Lucena-Rute (Córdoba).

Ilmo. Sr.: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 59/1967, de 22 de julio,

Este Ministerio ha acordado destinar a don José María Muñiz Gil a la Agrupación de Fiscalías de los Juzgados de Lucena-Rute (Córdoba), por haber cesado en el Servicio de Justicia de Guinea Ecuatorial, con carácter forzoso, según Orden de la Presidencia del Gobierno de 26 de abril del año actual.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos. Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 27 de junio de 1969.—P. D., el Subsecretario, Alfredo López.

Ilmo. Sr. Director general de Justicia.

MINISTERIO DE HACIENDA

ORDEN de 31 de mayo de 1969 por la que se aprueba la relación de funcionarios del Cuerpo de Contadores del Estado, nombrados por oposición libre.

Ilmo. Sr.: De conformidad con lo dispuesto en la norma primera, número 2, de la Orden de la Presidencia del Gobierno de 30 de septiembre de 1965,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer la aprobación y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la relación de funcionarios del Cuerpo de Contadores del Estado nombrados por oposición libre.

Dentro del término de quince días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación de esta Orden en el «Boletín Oficial del Estado», los funcionarios interesados podrán formular contra este acto administrativo y ante este Ministerio las reclamaciones que consideren oportunas en relación a los datos consignados.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 31 de mayo de 1969.—P. D., el Subsecretario, José María Latorre.

Ilmo. Sr. Interventor general de la Administración del Estado.

RELACION DE FUNCIONARIOS DEL CUERPO DE CONTADORES DEL ESTADO NOMBRADOS POR OPOSICIÓN LIBRE

Número registro: A05HA2019. Nombre y apellidos: Herminia Cubilla Gonzalo. Fecha de nacimiento: 2-3-1949. Fecha de nombramiento: 24-2-1969.

ORDEN de 24 de junio de 1969 por la que se nombra funcionarios del Cuerpo Especial Administrativo de Aduanas a los opositores que aprobaron las pruebas selectivas convocadas por Orden de 7 de octubre de 1968.

Una vez superadas las pruebas selectivas para ingreso en el Cuerpo Especial Administrativo de Aduanas, convocadas por Orden de este Departamento de 7 de octubre de 1968 («Boletín Oficial del Estado» del día 16) y vista la propuesta definitiva que formula el Tribunal examinador y V. I. con arreglo a lo dispuesto en los números 24 y 27 de la citada Orden de convocatoria,

Este Ministerio, en ejercicio de la facultad señalada en el número 2 del artículo 17 de la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado de 7 de febrero de 1964, ha tenido a bien nombrar funcionarios del Cuerpo Especial Administrativo de Aduanas a los candidatos siguientes:

Número de Registro de Personal	Nombre y apellidos	Fecha de nacimiento		
		D.	M.	A.
A07HA739	D.ª María Elvira Junquera y Carre- ras	25	1	1947
A07HA740	D.ª María del Carmen Paz y Páez	29	2	1948
A07HA741	D. Manuel Clemente Ferrer	30	6	1941
A07HA742	D.ª María del Pilar Pérez y Marín	22	5	1949
A07HA743	D.ª María Josefa García y Ultera	8	2	1949
A07HA744	D. José Márquez Gómez	21	12	1949
A07HA745	D.ª María de las Mercedes García Ferrer	6	3	1947
A07HA746	D. Antonio Antón y Batiste	3	10	1948
A07HA747	D.ª Laura Pérez Villalón	24	6	1948
A07HA748	D. Emilio Peñña y Crespo	28	10	1948
A07HA749	D.ª Dolores Ruiz y Bajo	15	6	1947
A07HA750	D. José Antonio de la Paz Fer- nández	13	6	1950
A07HA751	D. Pedro Concejero López	2	3	1948
A07HA752	D. José Barrio Bondía	14	4	1949
A07HA753	D. Alfredo Menéndez Menéndez	24	3	1948
A07HA754	D. José Juan Alesón Cañavate	5	9	1940
A07HA755	D. Domingo Cruz Cozar	18	6	1948
A07HA756	D.ª María del Carmen Guirado Bur- guete	4	8	1949
A07HA757	D.ª María del Carmen Iribas Genua	18	5	1938
A07HA758	D.ª Antonia Esperanza Flaquer Bauzá	19	1	1948
A07HA759	D. Alvaro Fernas Barro	14	6	1950
A07HA760	D. José Miguel Merino Iglesias	9	3	1948
A07HA761	D.ª María Elisa Fernández de Cas- tro y Baras	14	9	1948
A07HA762	D. Gonzalo Marco Gimeno	20	8	1941
A07HA763	D. Ramón Gally Fernández	26	2	1943
A07HA764	D. Mario Luis Lafuente Arias-Ar- güello	19	9	1942