

I. Disposiciones generales

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

DECRETO 1479/1970, de 27 de mayo, por el que se revisan las tarifas del «Boletín Oficial del Estado».

El Decreto mil ochocientos nueve/mil novecientos cincuenta y nueve, de quince de octubre, establece en su artículo cuarto que los precios de venta, suscripción e inserción de anuncios del «Boletín Oficial del Estado» podrán revisarse por Decreto conjunto de la Presidencia del Gobierno y del Ministerio de Hacienda, sin que excedan de los que en cada momento tengan establecidos los diarios españoles de mayor circulación.

Dándose en el Boletín Oficial del Estado similares circunstancias a las de las restantes Empresas periodísticas, que determinaron la Orden del Ministerio de Información y Turismo de veintisiete de junio de mil novecientos sesenta y siete, acordada en Consejo de Ministros, en relación asimismo con la Orden del Ministerio de Trabajo de veinticuatro de septiembre de mil novecientos sesenta y ocho, por la que fueron establecidas nuevas retribuciones para todo el personal de Prensa, y habida cuenta de que el Organismo tiene reconocida como única base de su economía los ingresos derivados de sus propios productos, resulta procedente acomodar a las citadas disposiciones las tarifas del periódico oficial que se autorizaron por Decreto mil ciento veintisiete/mil novecientos sesenta y tres, de veintidós de mayo.

En su virtud, a propuesta de los Ministros Subsecretario de la Presidencia del Gobierno y de Hacienda, previo informe favorable de la Comisión de Rentas y Precios y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintidós de mayo de mil novecientos sesenta,

DISPONGO:

Artículo primero.—A partir de uno de junio de mil novecientos sesenta, el precio del ejemplar del «Boletín Oficial del Estado-Gaceta de Madrid», tanto corriente como atrasado, será de tres pesetas.

Artículo segundo.—El precio de la suscripción anual al periódico oficial será de novecientas pesetas.

Artículo tercero.—La tarifa de anuncios del «Boletín Oficial del Estado» se fija en treinta pesetas por milímetro de altura del ancho de una columna de trece ceros. Esta tarifa entrará en vigor en la misma fecha señalada en el artículo primero de este Decreto.

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

FRANCISCO FRANCO

El Vicepresidente del Gobierno.
LUIS CARRERO BLANCO

MINISTERIO DE TRABAJO

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

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, en la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos y Boterio, suscrito por las representaciones económica y social de dicha industria; y

Resultando que el Convenio fué suscrito por las partes en 18 del pasado mes de marzo y remitido, con la documentación pertinente, a este Centro Directivo por la Secretaría

General de la Organización Sindical el día 7 de abril; que ulteriormente, como consecuencia de acuerdo de la Subcomisión de Salarios de 24 del citado mes, por la Comisión deliberante, en reunión celebrada el día 29, fué modificado en sus artículos 6.º, 13 y 44, relativos a condiciones retributivas, los dos primeros, y a repercusión en precios, el último, hecho del que dió conocimiento a esta Dirección General la mencionada Secretaría General por oficio de 30 del repetido mes de abril, adjuntando copia del acta correspondiente a la reunión, en la que el acuerdo de modificación fué adoptado;

Resultando que en razón de la elevación salarial que el Convenio luego de modificado y declarada en él la no repercusión en precios, representa y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 2, 2.º b), del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, fué aquél, previo informe de la Subcomisión de Salarios, elevado a la Superioridad, la cual dió su conformidad al mismo;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado todas las prescripciones legales;

Considerando que este Centro directivo es competente para dictar la presente Resolución, de acuerdo con lo previsto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los correlativos preceptos del Reglamento para su aplicación, de 22 de julio del propio año;

Considerando que en el texto del Convenio no se advierte ninguna de las causas de ineficacia a que se refiere el artículo 20 del mencionado Reglamento, de 22 de julio de 1958, para la aplicación de la Ley de 24 de abril de igual año, y que aquél se ajusta asimismo a lo que determina el preceptado Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, por el que se regula la política de salarios, rentas no salariales y precios;

Vistos los citados preceptos legales y demás de general aplicación,

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

Acuerda lo que sigue:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, en la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos y Boterio, suscrito por las partes en 18 de marzo próximo pasado y modificado por las mismas en 29 de abril último.

Segundo.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, haciéndoles saber que con arreglo al artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958, para la aplicación de la Ley de 24 de abril de igual año, en la redacción dada al mismo por la Orden ministerial de 19 de noviembre de 1962, no cabe recurso alguno contra ella en la vía administrativa.

Tercero.—Que esta Resolución y el Convenio que aprueba se publiquen en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 13 de mayo de 1970.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA INDUSTRIA METALGRAFICA, FABRICACION DE ENVASES METALICOS Y BOTERIO

I. Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito*.—En sus aspectos territorial, funcional y personal afectará a las Empresas a las que se aplique la Reglamentación de Trabajo en la Industria Metalgráfica, Fabricación de Envases Metálicos y Boterio y Similares, aprobada por Orden de 1 de octubre de 1942. Afectará a todo el personal que al prestar sus servicios en estas Empresas les sea 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 aquél 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 1970.

Art. 3.º Duración.—El plazo de duración se fija en dos años a contar desde el día a que quedan referidos los efectos económicos, es decir, regirá hasta el día 31 de diciembre de 1971. 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 antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento del plazo o de cualquiera de sus prórrogas ninguna de las partes lo hubiere denunciado.

Art. 4.º Denuncia del Convenio.—Cualquiera de las dos representaciones tendrá derecho a denunciar el presente Convenio antes de los dos años cuya vigencia se pacta, si por el Gobierno se autorizara antes del 31 de diciembre de 1971 la negociación colectiva con una limitación superior al 13 por 100 en los incrementos salariales por Convenio de dos o más años de duración.

Art. 5.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 aquéllas que lo tengan vigente.

II. Retribuciones

A) SALARIOS

Art. 6.º Se establece con carácter general un incremento del 8 por 100 sobre la tabla de salarios y horas extraordinarias con el Convenio que ha terminado su vigencia el 31 de diciembre de 1969, desde el día 1 de enero de 1970, y del 13 por 100 a partir del día 1 de julio de 1970.

Los salarios fijados en este Convenio corresponden a un rendimiento del trabajo 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 efecto 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 1967 se computará en todo caso a razón del tipo único del 5 por 100 del salario establecido en el artículo 6 de la presente norma, más antigüedad, más días festivos, y 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 aquélla 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 servicios 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, pinches, auxiliares y a aspirantes a administrativos.

Los quinquenios con el tope establecido comenzarán a computarse a partir de la fecha inicial de ingreso en la Empresa,

con el límite ya establecido de 1 de octubre de 1942 y su importe se percibirá desde el primer día del trimestre natural en que se cumpla su vencimiento.

Art. 11.º Cómputo.—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, incrementando en el 8 por 100 a partir de 1 de enero y en el 13 por 100 a partir de 1 de julio el valor de las mismas reflejadas en el anexo que figura en el Convenio que ha terminado su vigencia en 31 de diciembre de 1969.

E) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 14. Las gratificaciones extraordinarias de 18 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.º Vacaciones.—El período de vacaciones reglamentarias continuará 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 en forma directa durante el período de vacaciones, el promedio de lo que venían obteniendo durante los tres meses últimos por este concepto.

Art. 16.º Recuperación de festivos.—Se reafirma el derecho de las Empresas a recuperar las fiestas que tengan este carácter.

G) OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

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

H) TRABAJO NOCTURNO

Art. 18. Todo productor que hubiere de trabajar durante la noche disfrutará de un suplemento de remuneración denominado de trabajo nocturno, equivalente al 20 por 100 del salario Convenio más antigüedad.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas, pudiendo éste ser adelantado o retrasado por conveniencias locales, previa autorización de la Inspección de Trabajo.

El suplemento mencionado anteriormente se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuese inferior a cuatro horas se abonará aquél exclusivamente sobre estas horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas excedieran de cuatro, se abonará el suplemento correspondiente a toda la jornada.

Queda exceptuado del cobro de este suplemento el personal de vigilancia de noche, porteros y serenos, que hubieran sido específicamente contratados para realizar su función durante el período nocturno exclusivamente.

De igual manera estarán excluidos de este suplemento de retribución todos aquellos trabajos habitualmente efectuados en

jornada diurna que hubieran de realizarse obligatoriamente en este período nocturno a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos y catastróficos.

Estos suplementos serán independientes de las bonificaciones que en concepto de horas extraordinarias, toxicidad, peligrosidad y trabajos excepcionalmente penosos les corresponda.

Quedan excluidas asimismo las horas extraordinarias nocturnas ya valoradas con el incremento por nocturnidad.

I) PRENDAS DE TRABAJO

Art. 19. 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 deba 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. 20. 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 vestirlos 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.

J) INCENTIVOS

Art. 21. 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. 22. Las retribuciones con incentivo que se implantaren podrán revestir cualquiera de las fórmulas comúnmente admitidas.

Art. 23. 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. 24. Las tarifas de incentivos implantadas o que se implantaren en lo sucesivo serán revisables en los términos del artículo 33 de la Orden de 8 de mayo de 1961, y como consecuencia de la entrada en vigor de los nuevos conceptos retributivos que puedan afectar a aquellas.

Art. 25. Cualquier reducción o modificación de incentivos 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 reimplante la tarifa que proceda, abonándose al 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. 26. 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 a 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 existieran no regulen 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. 27. 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 exigible: 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 su calificación de falta grave o muy grave, dando lugar a la imposición de las sanciones previstas al tratar del régimen disciplinario.

Art. 28. Si la forma como deba organizarse la producción no hiciere conveniente, 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 y profesionales.

Art. 29. El importe del incentivo se computará como base de cálculo para determinar la retribución correspondiente a horas extraordinarias, sin perjuicio de que se devengase durante tales horas extraordinarias según tarifa normal, ni la de domingos o fiestas, fiestas no recuperables, trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, gratificaciones extraordinarias de Navidad y 18 de Julio, ni en general cualquier tipo de concepto retributivo.

Art. 30. Los salarios del artículo sexto del presente Convenio comprenden o integran el porcentaje mínimo garantizado de incentivo cuando se trabaje bajo tal modalidad, al igual que sucedía 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 liquidación de devengos

Art. 31. 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, abonándose 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. Clasificación profesional

Arts. 32 y 33. 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 20 de diciembre de 1966.

V. Régimen disciplinario

Art. 34. 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. 35. *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 la disciplina, o perturben el régimen laboral, constituyendo una ofensa a la moral o a las buenas costumbres y 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 sancionarle con arreglo al párrafo anterior, se calificará por analogía, ya que la enumeración contenida en los artículos siguientes tienen carácter enunciativo no limitativo.

Art. 36. 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 consideradas 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. 37. 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 o 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 implique 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.º 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.º 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.º De dos a cuatro faltas de asistencia al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.

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

14.º 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 plasman las comunicaciones de toda índole que la Empresa dirija al productor.

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

16.º 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.º 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.º La simulación de enfermedad o accidente.

Art. 38. 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 cualquiera persona dentro de las dependencias de la misma o durante actos de servicio en cualquier lugar.

2.º Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar 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 las Empresas.

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 puestos de responsabilidad.

10.º 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.º Las derivadas de los apartados 4, 8 y 9 del artículo anterior.

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

13.º Toda falta que ocasione a la Empresa o pudiera haberse causado un perjuicio económico superior 3.000 pesetas.

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

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

16.º El causarse una lesión voluntaria.

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

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

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

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

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

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

Art. 39. Sanciones.—En todo lo relativo a despido e 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 del Procedimiento Laboral.

Art. 40. 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. 41. 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. 42. Compensación y absorción.—Todas las mejoras voluntarias que tuvieran establecidas las Empresas podrán quedar absorbidas y compensadas en la nueva tabla salarial.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo, en cuanto más favorable 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. 43. *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 compuesta por seis Vocales de cada una de las representaciones económica y social y son designados por el presente Convenio y que recaen en las siguientes personas y Entidades:

Representación social	Representación económica
D. Francisco Martínez Viana ...	«Ginés Llamas, S. A.»
D. Fernando Jiménez París ...	«La Artística Suárez Pumariega, S. A.»
D. Juan Sánchez Martínez ...	«Olmeca, Cia. Int. de Envases, Sociedad Anónima»
D. Ramón Soler Martínez ...	«Luis Ripoll, S. A.»
D. Antonio Valle Díaz ...	«A. Lapeira, S. A.»
D. Agustín Elroa Martínez ...	«Metalinas, S. A.»

Esta Comisión tendrá la obligación de reunirse, además, para la acomodación de este Convenio, en todos aquellos puntos que sin repercusión retributiva se ha venido observando no están suficientemente especificados.

Art. 44. *Repercusión en precios.*—Los otorgantes hacen constar que las estipulaciones del presente Convenio no repercutirán en los precios de los productos de las industrias afectadas.

MINISTERIO DE COMERCIO

ORDEN de 29 de mayo de 1970 sobre fijación del derecho regulador para la importación de productos sometidos a este régimen.

Ilustrísimo señor:

De conformidad con el apartado segundo del artículo cuarto de la Orden ministerial de fecha 31 de octubre de 1963, Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—La cuantía del derecho regulador para las importaciones en la Península e islas Baleares de los productos que se indican son los que expresamente se detallan para los mismos:

Producto	Partida arancelaria	Pesetas Tm. neto
Pescado congelado, excepto lenguado	Ex. 03.01 C	10.050
Lenguado congelado	Ex. 03.01 C	10
Cefalópodos congelados, excepto calamares	Ex. 03.03 B-5	10
Calamares congelados	Ex. 03.03 B-5	3.000
Garbanzos	07.05 B-1	10
Lentejas	07.05 B-3	10
Mafz	10.05 B	895
Sorgo	10.07 B-2	1.420
Mijo	Ex. 10.07 C	1.581
Semilla de algodón	12.01 B-1	2.500
Semilla de cártamo	12.01 B-1	2.500
Semilla de colza	12.01 B-1	2.500
Semilla de girasol	12.01 B-1	2.500
Aceite crudo de algodón	15.07 A-2-a-5	4.500
Aceite crudo de colza	15.07 B-2	4.500
Aceite crudo de girasol	15.07 B-2	4.500
Aceite refinado de algodón	15.07 A-2-b-5	6.000
Aceite refinado de colza	15.07 B-2	6.000
Aceite refinado de girasol	15.07 B-2	6.000
Aceite crudo de cártamo	Ex. 15.07 C-4	4.500
Aceite refinado de cártamo	Ex. 15.07 C-4	6.000
Harina de pescado	23.01	10
Semilla de cacahuete	12.01 B-2	1.500
Aceite crudo de cacahuete	15.07 A-2-a-2	4.500
Aceite refinado de cacahuete	15.07 A-2-b-2	6.000

Segundo.—Estos derechos estarán en vigor desde la fecha de publicación de la presente Orden hasta las trece horas del día 4 de junio de 1970.

En el momento oportuno se determinará por este Departamento la cuantía y vigencia del derecho regulador del siguiente periodo.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 29 de mayo de 1970.

PONTANA CODINA

Ilmo. Sr. Director general de Comercio Exterior.

RESOLUCION de la Dirección General de Comercio Exterior sobre exportación de tomate fresco.

A tenor de lo previsto en la disposición complementaria de la Orden ministerial de 24 de marzo de 1970 («Boletín Oficial del Estado» del día 25), por la que se regula la exportación de tomate fresco, tengo a bien resolver lo siguiente:

1. Se delega en el Sindicato Nacional de Frutos y Productos Hortícolas la elaboración de las correspondientes propuestas sobre el sistema de aplicación de la regulación, así como de la distribución de los cupos provinciales entre los exportadores de cada zona.

A los efectos anteriores, el Sindicato Nacional y los correspondientes provinciales elaborarán las normas nacionales y provinciales pertinentes, que tendrán en cuenta lo dispuesto en el apartado número 5 del título III (regulación comercial) y del título V (dimensión mínima de las Empresas exportadoras) de la sección cuarta (normas administrativas) de la Orden ministerial de 24 de marzo de 1970.

Dicha propuesta deberá presentarse, para su aprobación por esta Dirección General, antes del día 30 de junio.

En todo caso, y para salvaguardar las facultades que corresponden a esta Dirección General, las normas sindicales establecerán el sistema adecuado para que esta Dirección conozca debidamente la aplicación de la regulación. A este fin se recogerá en las normas la necesaria aprobación, por parte de esta Dirección u Organismo en quien delegue, de los cupos individuales, así como la presentación inmediata, ante el Organismo autorizante, de los documentos justificativos de su aplicación.

2. Los nuevos cosecheros-exportadores podrán solicitar cupo para la campaña 1970-71, debiendo acreditar:

a) Que se hallan inscritos en el Registro Especial de Exportadores de Tomate Fresco de Invierno.

b) Que disponen de tierras propias o arrendadas, de aguas y de almacén de empaquetado para poder producir y exportar el mínimo fijado para la correspondiente provincia durante la citada campaña, según lo previsto en el título V (dimensiones mínimas de las Empresas exportadoras) de la sección cuarta (normas administrativas) de la Orden ministerial de 24 de marzo de 1970.

c) Que disponen de una organización comercial experimentada en los mercados extranjeros consumidores, o bien contratos que aseguren la colocación satisfactoria del producto, o expectativas razonables de una adecuada comercialización.

La disposición de tierras propias o arrendadas se acreditará por medio de las escrituras públicas o documentos privados correspondientes, debidamente liquidados en cuanto al Impuesto de Derechos Reales, y con informe de la Jefatura Agronómica de que se trata de tierras aptas para el cultivo de tomates.

La disposición de aguas se acreditará por medio de certificados expedidos por la Jefatura de Aguas o Delegación Provincial del Ministerio de Obras Públicas.

La disposición de almacén de empaquetado se acreditará por medio de certificados expedidos por el SOIVRE.

Las solicitudes de cupo habrán de presentarse antes del día 15 de junio de 1970 en el Sindicato de Frutos de la provincia correspondiente, el cual las remitirá, debidamente informadas, a la Delegación Regional de Comercio, en el plazo de diez días.

La Delegación Regional de Comercio elevará los oportunos expedientes a la Dirección General de Comercio Exterior antes del día 30 de junio siguiente, concediendo, en su caso, un cupo que no podrá ser inferior a los mínimos previstos en el artículo V de la sección cuarta de la Orden ministerial de 24 de marzo de 1970.

3. Antes de las doce horas del sábado, y durante el periodo de regulación de las exportaciones, esta Dirección General fijará el contingente a exportar en la siguiente semana.