

I. Disposiciones generales

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

ORDEN de 10 de noviembre de 1970 por la que se concede un Suplemento de Crédito al Presupuesto de Sahara por 2.528.954 pesetas.

Ilustrísimo señor:

En uso de las facultades atribuidas en el artículo 7.º del Decreto 1562/1970, de 11 de junio, aprobatorio del vigente Presupuesto de la Provincia de Sahara, esta Presidencia del Gobierno ha resuelto autorizar la concesión de un Suplemento de Crédito a dicho Presupuesto, por importe de 2.528.954 pesetas, en su sección 10, obligaciones generales; capítulo 2.º, compra de bienes corrientes y de servicios; artículo 24, dietas, locomoción y traslados; concepto 242, «Para el pago de pasajes». El aumento de gasto se cubrirá con el exceso de los ingresos sobre los pagos a la liquidación del Presupuesto.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 10 de noviembre de 1970.

CARRERO

Ilmo. Sr. Director general de Promoción de Sahara.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para las Industrias de Curtidos, Correas, Cueros Industriales y Curtición de Pielés para Peleterías y sus trabajadores.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para las Industrias de Curtidos, Correas, Cueros Industriales y Curtición de Pielés para Peleterías:

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical remitió a esta Dirección el citado Convenio Colectivo con su texto, informes y documentación reglamentaria, y en especial el acta de aprobación por la Comisión Deliberante de fecha 21 de julio de 1970;

Resultando que en razón del incremento retributivo que sobre los anteriores niveles salariales fijados en Convenio aprobado por Resolución de 30 de junio de 1969 representa el nuevo Convenio, y de acuerdo con lo previsto en el artículo segundo, dos, b), del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, previo informe de la Subcomisión de Salarios, fué elevado a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la cual dió su conformidad respecto del contenido del 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 conformidad con los artículos 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y correlativos del Reglamento para su aplicación de 22 de julio del mismo año;

Considerando que en el texto del Convenio no se advierte ninguna de las cláusulas de ineficacia a que se refiere el artículo 20 del citado Reglamento de 22 de julio de 1958 y se ajusta, asimismo, a lo que determina el precitado Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre;

Vistos los citados preceptos y demás aplicables,

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

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para las Industrias de Curtidos, Correas, Cueros Industriales y Curtición de Pielés para Peletería.

2.º Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, haciéndoles saber que, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958, 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.

3.º 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, 31 de octubre de 1970.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

SECCIÓN 1.ª AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—1. El presente Convenio es de aplicación obligatoria en las provincias de Alava, Alicante, Almería, Baleares, Barcelona, Cáceres, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, Huelva, Huesca, Jaén, León, Logroño, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Orense, Oviedo, Palencia, Santa Cruz de Tenerife, Salamanca, Santander, Segovia, Sevilla, Soria, Tarragona, 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 *Ámbito funcional.*—El Convenio obliga a todas las Empresas que se rijan por:

1. La Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias del Curtido de fecha 12 de diciembre de 1946.

2. La Reglamentación de Correas y Cueros Industriales. Normas que aplica la Reglamentación de Curtidos aprobada por Orden de 2 de marzo de 1948.

3. Curtición de Pielés para pelotería. Normas que aplica la Reglamentación de Curtidos aprobada por Orden de 22 de marzo de 1950.

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 *Ámbito 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 trabajadores.

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

Art. 6.º *Vigencia*.—El Convenio entrará en vigor el día 1 de junio de 1970.

Art. 7.º *Duración y prórroga*.—La duración de este Convenio será hasta el 31 de mayo de 1971, 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 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 1968, 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 abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y su regulación.

Art. 12. *Absorbibilidad*.—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todo 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 reglamentario dictadas por el Ministerio de Trabajo.

SECCIÓN 4.ª VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

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, un Secretario y doce Vocales, seis empresarios y seis 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 social de la Comisión Deliberadora, y necesariamente de aquéllos 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 los 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 reglamentaria 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. La actividad o rendimiento mínimo fijado en el presente Convenio pueden ser exigidos 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 período 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 hubiera 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 del plus de Convenio, de acuerdo con la resolución y desde la fecha de la implantación del sistema.

SECCIÓN 2.ª RENDIMIENTOS E INCENTIVOS

Art. 22. *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 hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

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

3. Para establecer incentivos, debe partirse del rendimiento normal. En aquellas Empresas en las que estuviese implantado un sistema de incentivos, quedarán éstos absorbidos por el salario y plus 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 a 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 dieran el debido rendimiento o perjudicaran la calidad o cantidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicables al caso. La limitación, reducción o supresión de los incentivos por parte de la Empresa será proporcional, necesariamente, a la cantidad o calidad del trabajo.

8. Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general o por secciones u obreros, cuando las finalidades perseguidas por el sistema no puedan alcanzarse a consecuencia de la carencia o disminución del trabajo en la Empresa, así como en los 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 3.ª RÉGIMEN DE PERSONAL

Art. 23. *Personal fijo.*—a) Es el que formando parte permanente de la plantilla, mediante ingreso a través del aprendizaje o tras la superación del período de prueba, cubre las necesidades productivas normales a lo largo de todo el año.

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

2. A efectos de este Convenio, el contrato de temporada no podrá superar el plazo de seis meses, y su duración vendrá determinada por cada Empresa antes de comenzar su vigencia, 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 fijo 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. 24. *Plazos de preaviso.*—1. El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá dar los siguientes plazos de preaviso:

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

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

SECCIÓN 4.ª CRISIS DE TRABAJO

Art. 25. 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 correspondiera. 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. 26. 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. 27. *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 comprenden y compensan, por 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. 28. *Salario base.*—Será el fijado para cada categoría profesional en la primera columna del cuadro de emolumentos que figura en la sección 2.ª de este capítulo.

Art. 29. *Plus de Convenio.*—1. El plus de Convenio que se establece para cada categoría profesional en la segunda columna 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 regímenes 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 les sean imputables, individual 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. 30. *Personal con retribución diaria correspondiente a las Reglamentaciones del Convenio.*

Categoría	Salario de Conven.	Plus de Conven.	Total emolumentos
1. PERSONAL DE OFICIO Y OFICIOS VARIOS			
a) <i>Personal masculino</i>			
Oficial primero	130	25	155
Oficial segundo	130	15	145
Ayudante especialista (peletería) ...	124	15	139
Peón especializado	124	10	134
Peón	120	8	128
b) <i>Personal femenino</i>			
Oficial primero	124	13	137
Oficial segundo	120	10	130
Peón especializado	120	8	128
2. APRENDICES			
a) <i>Personal masculino</i>			
De primer año	48	2	50
De segundo año	48	14	62
De tercer año	76	13	89
De cuarto año	76	15	91
b) <i>Personal femenino</i>			
De primer año	48	2	50
De segundo año	48	9	57
De tercer año	76	8	84
3. PINCHES			
De 16 a 17 años	76	8	84
De 17 a 18 años	76	21	97
4. PERSONAL SUBALTERNO			
Mujer de limpieza	120	—	120

Art. 31. *Personal con retribución mensual.*

Categoría	Salario de Conven.	Plus de Conven.	Total emolumentos
1. PERSONAL SUBALTERNO Y VARIO			
Almacenero	3.600	1.143	4.743
Vigilante	3.600	565	4.165
Ordenanza	3.600	486	4.086
Portero	3.600	565	4.165
Enfermero	3.600	486	4.086
2. BOTONES O RECADEOS			
De 14 a 16 años	1.440	125	1.565
De 16 a 18 años	2.280	382	2.662
De 18 a 20 años	3.600	234	3.834
3. PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe de Sección	4.830	2.917	7.747
Jefe de Compras	4.830	2.472	7.302
Jefe de Ventas	4.830	2.472	7.302
Viajante	3.960	1.828	5.788
Jefe de Negociado	4.830	2.472	7.302

Categoría	Salario base Conven.	Plus de Conven.	Total emolumentos
Oficial de primera	3.960	1.828	5.788
Oficial de segunda	3.960	1.606	5.566
Auxiliar mayor de 20 años	3.600	653	4.253
4. AUXILIARES			
De 18 a 20 años	3.600	234	3.834
De 16 a 18 años	2.280	981	3.261
Telefonista	3.600	234	3.834
5. EMPLEADOS DE ECONOMATO			
Dependiente principal	3.960	1.606	5.566
Auxiliar	3.600	234	3.834
6. PERSONAL TÉCNICO			
a) <i>Técnicos titulados</i>			
Químico e Ingeniero	6.330	3.813	10.143
Licenciado	6.330	3.813	10.143
Practicante	3.960	1.606	5.566
b) <i>Técnicos no titulados</i>			
Jefe general de fabricación	6.330	3.813	10.143
Encargado o Jefe de sección	3.960	1.606	5.566
Ayudante de encargado	3.960	1.112	5.072
Auxiliar técnico	3.600	653	4.253

SECCIÓN 3.ª SEGURIDAD SOCIAL Y PLUS FAMILIAR

Art. 32. *Seguridad Social.*—A partir de 1 de julio de 1970 la cotización a la Seguridad Social se efectuará de conformidad con las bases a tal efecto establecidas por el artículo sexto del Decreto 720/1970, de 26 de marzo, regulador de la materia, con excepción de la referida a las contingencias: 6 (invalidez permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común y vejez nivel complementario, asistencia social y acción formativa), 7-1 (vejez, nivel mínimo) y 7-2 (compensación relativa a las contingencias y situaciones del epígrafe 6), que seguirán incrementándose en un 30 por 100 para obtener en su día las mejoras consecuentes.

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

Art. 33. *Plus Familiar.*—Se regirá por la legislación vigente en la materia.

Art. 34. *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 periodo de seis meses.

DISPOSICION TRANSITORIA

Única.—*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 22 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 Provincial 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 es-

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. *Premio de jubilación.*—El personal que solicite la jubilación entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad y lleve, como mínimo, quince años de servicios ininterrumpidos en la Empresa, percibirá de la misma una gratificación de 5.000 pesetas, que será abonada por una sola vez en el momento de causar baja.

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

Cuarta. *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.

MINISTERIO DE COMERCIO

RESOLUCION de la Dirección General de Política Arancelaria e Importación por la que se dan normas para la tramitación de las operaciones comerciales con aquellos países a los que no se aplique el régimen de liberalización del comercio exterior y con los cuales España no haya suscrito Acuerdo Comercial y/o de Pagos.

La Orden del Ministerio de Comercio de 25 de septiembre de 1968, la Resolución de la Dirección General de Comercio Exterior de 30 de septiembre de 1968 y el Decreto de la Presidencia del Gobierno 1599/1970, de 4 de junio, han establecido el régimen general actualmente vigente sobre procedimiento de tramitación de importaciones de mercancías y sobre régimen de comercio y procedimiento de tramitación de las exportaciones.

Razones de política comercial y la necesidad de otorgar una mayor información a todos los interesados aconsejan la promulgación de una norma que aclare y determine la aplicación del régimen general vigente de tramitación al intercambio comercial con los países a los que no se aplique el régimen de liberalización del comercio exterior y con los que España no haya suscrito acuerdo comercial y/o de pagos alguno, facilitando al mismo tiempo la evaluación por parte de la Administración de las operaciones que se planteen y regularando los requisitos de las operaciones de compensación previstas en la Resolución de la Dirección General de Comercio Exterior y en el Decreto de la Presidencia del Gobierno anteriormente citados.

En consecuencia, previo informe de la Secretaría General Técnica de este Departamento, y con la conformidad de la Dirección General de Exportación, esta Dirección General de Política Arancelaria e Importación ha resuelto dictar las siguientes normas:

I. OBJETO

1. El intercambio comercial entre España y aquellos países a los que no se aplique el régimen de liberalización de comercio exterior y con los cuales no se haya suscrito Acuerdo Comercial y/o de Pagos se ajustará a las normas generales vigentes sobre procedimiento de tramitación de importaciones de mercancías, y sobre régimen de comercio y procedimiento de tramitación de las exportaciones, configurándose además como requisitos especiales a estas operaciones comerciales los mencionados en la presente norma.

II. CLASES DE OPERACIONES

2. Las operaciones comerciales a realizar con los países a los que se refiere el apartado I podrán ser:

- a) Exportación.
- b) Importación.
- c) Compensación: Se estimarán como tales aquellas opera-

ciones de exportación e importación que se planteen conjuntamente en la consulta obligatoria que se establece en el apartado siguiente.

III. PROPUESTA

3. Las operaciones comerciales a realizar con los países indicados en el número 1, cualquiera que sea su naturaleza y carácter, deberán ser objeto de una consulta a la Dirección General de Política Arancelaria e Importación, previa a la tramitación de las correspondientes licencias de importación y/o exportación. Esta consulta se realizará mediante la presentación ante la Dirección General indicada, de la oportuna propuesta razonada en la que se harán constar los motivos que puedan hacer conveniente la operación, así como todos aquellos datos que sirvan para una mejor evaluación de la misma por parte de la Administración.

4. Cuando se plantea una operación de compensación no será requisito imprescindible para realizar la consulta el hecho de que la contrapartida de una exportación o importación no esté negociada en firme, en cuanto a cantidad y valores. No obstante, esta indeterminación, en la propuesta deberán señalarse los productos de importación o exportación con los que se realizará la compensación total o parcial, y sus precios, con indicación asimismo del plazo que se considera necesario para llevar a cabo la operación.

5. La Sección de Operaciones y Administraciones Especiales, tras la petición de los informes pertinentes a las Secciones correspondientes de la Dirección General de Política Arancelaria e Importación y de la Dirección General de Exportación, comunicará a la firma, Sociedad u Organismo que realice la consulta la conformidad previa o, en su caso, la disconformidad con la realización de la operación propuesta.

6. La conformidad no podrá ser considerada en ningún caso como autorización definitiva para la realización de la operación prevista, que se producirá tan sólo mediante el otorgamiento de las correspondientes licencias de exportación y/o importación.

7. En las operaciones de compensación, la manifestación de conformidad a que se hace referencia en el número anterior comportará la adjudicación de un número de identificación que habrá de hacerse constar necesariamente en todas las licencias de importación y exportación que se otorguen con cargo a las mismas. Simultáneamente se comunicará a los interesados el plazo máximo que se concede para la realización de la operación de compensación. Este plazo será prorrogable discrecionalmente a petición de los interesados por acuerdo conjunto de la Dirección General de Política Arancelaria e Importación y de la Dirección General de Exportación.

IV. PROCEDIMIENTO

8. Las licencias de exportación e importación correspondientes a las operaciones comerciales que se realicen con los países a los que se refiere el número 1 se tramitarán ante la Dirección General de Política Arancelaria e Importación y la Dirección General de Exportación, según el régimen general de procedimiento y tramitación vigente.

V. CLASES DE LICENCIAS

9. Para la realización de operaciones de importación de mercancías, cuyo país de origen y/o procedencia sea alguno de los considerados en el número 1 de esta norma, y sea cual sea el régimen de comercio de la mercancía importada, se exigirá licencia de importación para comercio no liberado ni globalizado.

10. Para la realización de operaciones de exportación hacia países considerados en el número 1 de la presente norma se exigirá licencia de exportación por operación, siempre que, a petición del interesado, no se aplique otra modalidad de licencia por la Dirección General de Exportación.

11. Para la realización de operaciones de importación y exportación en el marco de una operación de compensación se exigirá:

- A) Para las operaciones de importación, licencia de importación para operaciones especiales.
- B) Para las operaciones de exportación, licencia de exportación para operaciones especiales.

VI. REQUISITOS ESPECIALES DE LAS LICENCIAS CORRESPONDIENTES A OPERACIONES DE COMPENSACIÓN

12. En ningún caso las licencias de importación o exportación correspondientes a operaciones de compensación podrán tener un plazo de validez inicial, o concedido mediante prórro-