

I. Disposiciones generales

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

CORRECCION de errores del Decreto 2763/1971, de 21 de octubre, por el que se organiza el Consejo Nacional de Educación.

Advertido error en el texto remitido para su publicación del mencionado Decreto, inserto en el «Boletín Oficial del Estado» número 273, de fecha 15 de noviembre de 1971, páginas 18351 a 18353, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En la página 18352, primera columna, el apartado d) del epígrafe 2. del artículo 11, se entienda redactado en los siguientes términos:

«d) Dos Consejeros a propuesta de la Confederación Nacional de Padres de Familia.»

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial, para las Industrias de Curtidos, Correas y Cueros Industriales.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Industrias de Curtidos, Correas y Cueros Industriales;

Resultando que la Secretaria General de la Organización Sindical, por escrito de 13 de septiembre de 1971 remitió a esta Dirección General el expediente de dicho Convenio, con su texto, informes y documentación complementarias, en especial el acta de aprobación suscrita por la Comisión Deliberante con fecha 7 de julio de 1971;

Resultando que en razón al incremento retributivo pactado sobre los niveles salariales anteriores al Convenio, y de acuerdo con lo previsto en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, fue enviado previo informe de la Subcomisión de Salarios al Consejo de Ministros, el cual, en su reunión de 8 de octubre de 1971, supeditó su conformidad a que el incremento correspondiente al segundo año de vigencia se calcule a tenor del Índice del Coste de Vida, con garantía de un incremento del 18 por 100 sobre los salarios anteriores al presente Convenio, lo que motivó la devolución del mismo a la Comisión Deliberante, la cual, según consta en acta suscrita el 28 de octubre de 1971, modificó el texto del Convenio en el sentido citado;

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, según lo dispuesto en los artículos 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y correlativos del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que en el texto del Convenio no se advierten ninguna de las causas de ineficacia a que hace referencia el artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958, y se ajusta asimismo a lo que determina el precitado Decreto-ley 22/1969;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Dirección General, en uso de las facultades que le están legalmente atribuidas, acuerda:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Industrias de Curtidos, Correas y Cueros Industriales.

Segundo.—Que se comunique la presente Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, haciéndoles saber que contra ella no cabe recurso alguno en vía administrativa, según lo determinado por el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958, en la redacción dada al mismo en la Orden ministerial de 18 de noviembre de 1962.

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, 22 de noviembre de 1971.—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 DEL CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

SECCIÓN 1.º AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—1. El presente Convenio es de aplicación obligatoria en las provincias de Álava, Alicante, Almería, Baleares, Barcelona, Burgos, Cáceres, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, Huelva, Huesca, Jaén, León, Logroño, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Orense, Oviedo, Palencia, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, 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 la Empresa tuviere 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 anunciadas cuando en forma reglamentaria acuerden su adhesión, las Juntas Sindicales afectadas, según lo previsto en el artículo 5.º de la Ley de 24 de abril de 1958.

Art. 2.º *Ámbito funcional*.—El Convenio obliga a todas las Empresas de Curtidos, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Piel para Peletería que se rigen por la Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 27 de junio de 1969.

Art. 3.º *Empresas de nueva instalación*.—El Convenio obligará 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 5.º 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, representantes de comercio y quienes en virtud de lo dispuesto en el artículo 72 de la Ley de Contratos de Trabajo, no tengan el carácter de trabajador.

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

Art. 6.º *Vigencia*.—El Convenio entrará en vigor el día 1 de junio de 1971.

Art. 7.º *Duración y prórroga.*—La duración de este Convenio será de dos años, finalizando el día 31 de mayo de 1973, cualquiera que sea la fecha de su aprobación, prorrogándose de año en año por tácita 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 conjuntas 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 Asambleas 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 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 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 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, o 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 reglamentaria 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 aprobará 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 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 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 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 territoriales 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.

CAPÍTULO II

Régimen de trabajo

SECCIÓN 1.ª ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 20. La actividad o rendimiento mínimo fijado en el presente Convenio puede ser exigido 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 misma.

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 proceptivo 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 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 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 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 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. 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.

Los salarios a abonar se dividen en dos periodos: El primero comprende del 1 de junio de 1971 al 31 de mayo de 1972, y corresponde a las tablas de los artículos 30 y 31 del presente Convenio, el segundo periodo comprende del 1 de junio de 1972 al 31 de mayo de 1973, durante el cual se incrementarán las tablas del Convenio anterior, que ahora se revisa en el porcentaje del aumento del índice del coste de la vida que certifique el Instituto Nacional de Estadística entre marzo de 1971 y marzo de 1972, garantizándose, en todo caso, un incremento del 18 por 100 sobre las tablas salariales del Convenio de 31 de octubre de 1970, debiendo reajustarse las mencionadas tablas según estas normas por la Comisión Mixta del Convenio.

Art. 28. *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 para el período de 1 de junio de 1971 al 31 de mayo de 1972, aplicándose por la Comisión Mixta del Convenio, para el período de 1 de junio de 1972 al 31 de mayo de 1973, el que resulte a la vista del salario mínimo interprofesional y de las tablas de cotización que fije el Gobierno.

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 para el período de 1 de junio de 1971 al 31 de mayo de 1972, y el que resulte de aplicar los aumentos del artículo 27 de este Convenio se percibirá para el período del 1 de junio de 1972 al 31 de mayo de 1973.

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 le 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 y 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 Convenio	Plus de Convenio	Total emolumentos
1. Personal de oficio y oficios varios:			
a) Personal masculino:			
Oficial 1.º	147	30	177
Oficial 2.º	147	19	166
Ayudante especialista (peletería)	141	18	159
Peón especializado	141	12	153
Peón ordinario	136	10	146
b) Personal femenino:			
Oficial 1.º	147	8	155
Oficial 2.º	147	—	147
Peón especializado	141	4	145
2. Aprendices:			
a) Personal masculino:			
De primer año	52	6	58
De segundo año	52	19	71
De tercer año	84	18	102
De cuarto año	84	20	104
b) Personal femenino:			
De primer año	52	6	58
De segundo año	52	14	66
De tercer año	84	13	97
3. Pinchas:			
De 16 a 17 años	84	13	97
De 17 a 18 años	84	27	111
4. Personal subalterno:			
Mujer de limpieza	136	1	137

Art. 31. *Personal con retribución mensual:*

Categoría	Salario base Convenio	Plus de Convenio	Total emolumentos
1. Personal subalterno y vario:			
Almacenero	4.080	1.329	5.409
Ayudante	4.080	670	4.750
Ordenanza	4.080	590	4.660
Portero	4.080	670	4.750
Enfermero	4.080	590	4.660
2. Botones o Recaderos:			
De 14 a 18 años	1.560	231	1.791
De 16 a 18 años	2.520	521	3.041
De 18 a 20 años	4.080	293	4.373
3. Personal administrativo:			
Jefe de Sección	5.460	3.379	8.839
Jefe de Compras	5.460	2.868	8.328
Jefe de Ventas	5.460	2.868	8.328
Viajantes	4.470	2.132	6.602
Jefe de Negociado	5.460	2.868	8.328
Oficial de primera	4.470	2.132	6.602
Oficial de segunda	4.470	1.879	6.349
Auxiliar mayor de 20 años	4.080	770	4.850
4. Auxiliares:			
De 18 a 20 años	4.080	293	4.373
De 16 a 18 años	2.520	1.205	3.725
Telefonista	4.080	293	4.373
5. Empleados de economato:			
Dependiente principal	4.470	1.879	6.349
Auxiliar	4.080	376	4.456
a) Técnicos titulados:			
Químicos e Ingenieros	7.500	4.037	11.537
Licenciados	7.500	4.037	11.537
Practicantes	4.470	1.879	6.349
b) Técnicos no titulados:			
Jefe general de fabricación	7.500	4.037	11.537
Encargado o Jefe de Sección	4.470	1.879	6.349
Ayudante de Encargado	4.080	1.741	5.821
Auxiliar Técnico	4.080	770	4.850

SECCIÓN 3.ª SEGURIDAD SOCIAL Y PLUS FAMILIAR

Art. 32. *Seguridad Social*.—La cotización a la Seguridad Social se efectuará de conformidad con las bases a tal efecto establecidas o que se establezcan por el Gobierno, 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), incrementándose en un 30 por 100 para obtener en su día las mejoras consecuentes, siempre aplicado sobre la base de cotización a la Seguridad Social vigente en cada momento, abonando las Empresas y los trabajadores la parte de cuotas que les correspondan.

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 período de seis meses.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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 22 del presente Convenio, se elevará la determinación o medición no acordada, así como el sistema técnico seguido e informa 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 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, ambos inclusive, y lleve como mínimo quince años de servicio ininterrumpidos en la Empresa, percibirá 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, periodo 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.

Quinta.—Las mejoras económicas contenidas en este Convenio se refieren única y exclusivamente al rendimiento, denominado normal, en jornada de ocho horas.

En consecuencia, cuando las Empresas vinieran abonando a sus trabajadores en concepto de salario (salario base, más plus de actividad «y otros pluses voluntarios» a rendimiento normal) cantidades iguales o superiores a las que figuran en las tablas salariales de este Convenio podrán absorber o compensar los nuevos aumentos sobre las mismas.

Por el contrario, estas mejoras no pueden ser absorbidas por primas a la producción, incentivos o destajos, o cantidades que corresponda percibir al productor por premios de antigüedad o participación en beneficios.

Sexta.—Ropa de trabajo.—La Empresa entregará a cada productor un mono o prenda de trabajo al año, o dos caso de que se justifique la inutilización del primero.

MINISTERIO DEL AIRE

REGLAMENTO de Circulación Aérea, actualizado por Orden de 18 de octubre de 1971. (Conclusión.)

APENDICE B

Tabla de niveles de crucero

Los niveles de crucero que han de observarse cuando así lo exija este Reglamento son los siguientes.*

DERROTA **

De 000° a 179° ***				De 180° a 359° ***							
Vuelos IFR			Vuelos VFR			Vuelos IFR			Vuelos VFR		
Nivel de vuelo	Altitud		Nivel de vuelo	Altitud		Nivel de vuelo	Altitud		Nivel de vuelo	Altitud	
	Metros	Pies		Metros	Pies		Metros	Pies		Metros	Pies
-90						0					
10	300	1.000				20	600	2.000			
30	900	3.000	35	1.050	3.500	40	1.200	4.000	45	1.350	4.500
50	1.500	5.000	55	1.700	5.500	60	1.850	6.000	65	2.000	6.500
70	2.150	7.000	75	2.300	7.500	80	2.450	8.000	85	2.600	8.500
90	2.750	9.000	95	2.900	9.500	100	3.050	10.000	105	3.200	10.500
110	3.350	11.000	115	3.500	11.500	120	3.650	12.000	125	3.800	12.500
130	3.950	13.000	135	4.100	13.500	140	4.250	14.000	145	4.400	14.500
150	4.550	15.000	155	4.700	15.500	160	4.900	16.000	165	5.050	16.500
170	5.200	17.000	175	5.350	17.500	180	5.500	18.000	185	5.650	18.500
190	5.800	19.000	195	5.950	19.500	200	6.100	20.000	205	6.250	20.500
210	6.400	21.000	215	6.550	21.500	220	6.700	22.000	225	6.850	22.500
230	7.000	23.000	235	7.150	23.500	240	7.300	24.000	245	7.450	24.500
250	7.600	25.000	255	7.750	25.500	260	7.900	26.000	265	8.100	26.500
270	8.250	27.000	275	8.400	27.500	280	8.550	28.000	285	8.700	28.500
290	8.850	29.000	300	9.150	30.000	310	9.450	31.000	320	9.750	32.000
330	10.050	33.000	340	10.350	34.000	350	10.650	35.000	360	10.950	36.000
370	11.300	37.000	380	11.600	38.000	390	11.900	39.000	400	12.200	40.000
410	12.500	41.000	420	12.800	42.000	430	13.100	43.000	440	13.400	44.000
450	13.700	45.000	460	14.000	46.000	470	14.350	47.000	480	14.650	48.000
490	14.950	49.000	500	15.250	50.000	510	15.550	51.000	520	15.850	52.000
etc.	etc.	etc.	etc.	etc.	etc.	etc.	etc.	etc.	etc.	etc.	etc.

* Excepto cuando, en virtud de acuerdos regionales de navegación aérea se proscriba una tabla modificada de niveles de crucero, basada en una separación vertical nominal mínima inferior a 600 metros (2.000 pies), pero no a 300 metros (1.000 pies), para ser utilizada, en condiciones especificadas por aeronaves que vuelen por encima del nivel de vuelo 290 dentro de sectores determinados del espacio aéreo.

** Derrota magnética, o en zonas polares o latitudes de más de 70° y dentro de las prolongaciones de esas zonas que puedan proscribir las autoridades competentes, derrota de cuadrícula, según determine una red de líneas paralelas al Meridiano de Greenwich superpuesta a una carta estereográfica polar, en la cual la dirección hacia el Polo Norte se emplea como Norte de cuadrícula.

*** Excepto cuando en virtud de acuerdos regionales de navegación aérea se proscriba que de 000° a 269° y de 270° a 089° se destinen a atender las direcciones predominantes del tránsito y se especifiquen los correspondientes procedimientos de transición apropiados.