

## MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES

*CORRECCION de erratas en los Convenios de Cooperación Social hispano-nicaraguense e hispano-costarricense, publicados en el «Boletín Oficial del Estado» los días 15 de junio y 28 de julio de 1967.*

Se ha hecho constar en la estipulación 5 de ambos Convenios, párrafo segundo, que la vigencia de los mismos sería «Limitada», siendo así que la palabra que figura en el texto original es «ilimitada».

Madrid a 28 de septiembre de 1967.—El Subsecretario de Asuntos Exteriores, Germán Burriel.

## MINISTERIO DE TRABAJO

*DECRETO 2489/1967, de 11 de octubre, por el que se da nueva redacción a los artículos 153 y 166 de la Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido de 21 de abril de 1966.*

Todas las disposiciones que han venido regulando la jurisdicción Laboral han atribuido al Gobierno, previa audiencia del Consejo de Estado, la facultad de modificar las cuantías fijadas en las mismas a los efectos de los posibles recursos de suplicación o casación, frente a las sentencias de las Magistraturas de Trabajo, como se recoge en las Leyes de veintidós de diciembre de mil novecientos cuarenta y nueve, diecisiete de julio de mil novecientos cincuenta y tres y en el Decreto de cuatro de mayo de mil novecientos sesenta.

En aquellas disposiciones, y merced a las autorizaciones concedidas, se fueron elevando los límites desde los primeramente establecidos de mil quinientas a veinte mil pesetas hasta diez mil y cien mil pesetas que rigen actualmente desde el Decreto de veinte de septiembre de mil novecientos sesenta y dos, todo ello debido a diferentes circunstancias, entre las cuales pueden señalarse los aumentos salariales que entonces se produjeron y la pérdida del valor adquisitivo de la moneda.

Estas mismas circunstancias subsisten en la actualidad, habiéndose producido desde el último Decreto citado tres aumentos salariales establecidos en los Decretos de diecisiete de enero de mil novecientos sesenta y tres, seis de septiembre de mil novecientos sesenta y seis y veintiuno de septiembre de mil novecientos sesenta y siete.

El artículo ciento cincuenta y tres del texto articulado segundo, aprobado por Decreto novecientos nueve/mil novecientos sesenta y seis de veintiuno de abril, que no pudo alterar las cuantías en esa fecha vigentes por referirse exclusivamente a cuestiones de seguridad social reiterando esta autorización, dispone en el último apartado de su número cuatro que el Gobierno, previa audiencia del Consejo de Estado, podrá modificar las cuantías establecidas para determinar la procedencia del recurso de suplicación o casación.

Con objeto de adaptar la realidad económica al momento actual, y sin perjuicio de mantener por ahora el límite mínimo legal de diez mil pesetas, en atención a las peculiaridades de esta jurisdicción, se estima necesario elevar el límite máximo de la cuantía litigiosa determinante del recurso de suplicación. Análogas causas motivaron en la jurisdicción ordinaria se elevasen también los límites de dicha cuantía a los efectos de determinar el proceso y recurso correspondiente.

En consecuencia, a propuesta del Ministro de Trabajo, de conformidad en lo sustancial con el dictamen del Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día seis de octubre de mil novecientos sesenta y siete,

### DISPONGO:

Artículo único.—Los artículos ciento cincuenta y tres y ciento sesenta y seis de la Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido de veintiuno de abril de mil novecientos sesenta y seis, quedarán redactados en la siguiente forma:

«Artículo ciento cincuenta y tres.—Procederá el recurso de suplicación contra las sentencias no comprendidas en el artículo

lo ciento sesenta y seis, dictadas en reclamaciones cuya cuantía litigiosa sea superior a diez mil pesetas y no exceda de doscientas mil pesetas.

Procederá también este recurso en los siguientes casos:

Uno. En las reclamaciones acumuladas o no que sin alcanzar diez mil pesetas la cuestión debatida afecte a todos o a un gran número de los beneficiarios de prestaciones de la Seguridad Social.

Dos. Contra las sentencias dictadas como consecuencia de reclamaciones para el reconocimiento del derecho al beneficio de prestaciones de la Seguridad Social y de las Mutualidades acogidas a la Ley de seis de diciembre de mil novecientos cuarenta y uno, siempre que tengan el carácter de permanentes o vitalicias.

Tres. Contra las sentencias dictadas en reclamaciones cuya cuantía no alcance diez mil pesetas, cuando tengan por objeto subsanar una falta esencial de procedimiento y omisión del intento de conciliación sindical siempre que se haya formulado la oportuna protesta en tiempo y forma legales.

Cuatro. Contra las sentencias dictadas por las Magistraturas de Trabajo que decidan cuestiones de competencia por razón de la materia, en litigios no comprendidos en el artículo ciento sesenta y seis, que no excedan en su cuantía de doscientas mil pesetas, y por razón de lugar siempre que por su fondo el asunto esté comprendido en el ámbito de este recurso.

Cuando el Tribunal Central de Trabajo conozca de cuestiones de competencia por razón de la materia deberá ser oído el Ministerio Fiscal, que evacuará su informe en el plazo de cinco días.

El Gobierno, previa audiencia del Consejo de Estado, podrá modificar las cuantías anteriormente establecidas.»

«Artículo ciento sesenta y seis.—Procederá el recurso de casación por infracción de ley y doctrina legal:

Uno. Contra las sentencias dictadas por las Magistraturas de Trabajo que decidan reclamaciones por invalidez absoluta y gran invalidez y por incapacidad laboral transitoria acumulada a aquéllas.

Dos. Contra las resoluciones de la Magistratura de Trabajo que decidan cuestiones de competencia por razón de la materia o por razón del lugar, siempre que sobre el fondo del asunto corresponda el recurso de casación.

Tres. Contra las sentencias de la Magistratura de Trabajo en los juicios por despido de Caballeros Mutilados.

Cuatro. Contra las sentencias de la Magistratura de Trabajo en juicio por despido de productores que sean enlaces sindicales o desempeñen cargos sindicales.

Cinco. Contra las sentencias dictadas por dicha Magistratura, cualquiera que sea la materia sobre la que versen en reclamaciones cuya cuantía exceda de doscientas mil pesetas.»

### DISPOSICION FINAL

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su inserción en el «Boletín Oficial del Estado-Gaceta de Madrid».

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Los recursos que se interpongan contra las resoluciones de la Magistratura de Trabajo dictadas con posterioridad a la entrada en vigor de este Decreto se acomodarán a lo que en el mismo se dispone.

Segunda.—Los recursos judiciales que se hallen en tramitación al tiempo de la entrada en vigor del presente Decreto continuarán su curso de acuerdo con las disposiciones vigentes en el momento de su interposición.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a once de octubre de mil novecientos sesenta y siete.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Trabajo,  
JESUS RÓMEO GORRIA

*RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de Almacenaje y Recolección de Cueros y Pieles.*

Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para las Industrias de Almacenaje y Recolección de Cueros y Pieles, acordado por la Comisión Deliberante del mismo en 20 de julio de 1967; y

Resultando que en 3 de agosto de 1967, la Secretaría General de la Organización Sindical remitió a esta Dirección General el texto aprobado por la Comisión Deliberante, nombrada a tal efecto en su día para concertar el citado Convenio, informando sobre su alcance y trascendencia económica, haciendo constar que se incluye en el texto la declaración formal de no tener lo acordado repercusión en los precios;

Resultando que el repetido Convenio no contiene precepto alguno que contravenga las normas de aplicación de la Seguridad Social a los trabajadores comprendidos en el mismo;

Resultando que en el artículo 15 se crea la Comisión Mixta del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento y con las funciones específicas que se detallan en su texto;

Considerando que la interpretación de los Convenios corresponde a la autoridad laboral, que los aprueba por medio de resolución fundamentada, su vigilancia al Cuerpo de Inspección del Trabajo y las acciones contenciosas a la Magistratura del Trabajo, conforme determinan los artículos 24 y 28 del Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos de 22 de julio de 1958 por cuyas razones las acciones de la Comisión Mixta limitarán sus cometidos en forma que no interfieran los que vienen atribuidos a los Servicios estatales mencionados;

Considerando que haciéndose declaración expresa de la no repercusión en precios por causa de lo estipulado no ha lugar a la tramitación especial a que se refiere el antes citado Reglamento de Convenios Colectivos, y que lo acordado por unanimidad por las representaciones económica y social de la Comisión Deliberante no contiene estipulación en que concurra causa de ineficacia, se justifica la aprobación del Convenio,

Esta Dirección General resuelve:

1.º Aprobar el texto del Convenio Colectivo Sindical para la Industria de Almacenaje y Recolección de Cueros y Pieles de ámbito interprovincial, acordado por unanimidad de los componentes de la Comisión Deliberadora del mismo en 20 de julio de 1967.

2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», conforme a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958; y

3.º Advertir que contra la presente Resolución, conforme al artículo 23 del Reglamento citado y Orden de 24 de enero de 1959, no cabe recurso alguno en vía administrativa.

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

Dios guarde a V. S.

Madrid, 30 de septiembre de 1967.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

## CONVENIO INTERPROVINCIAL DE LAS INDUSTRIAS DE ALMACENAJE Y RECOLECCIÓN DE CUEROS Y PIELS

### 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, Avila, Baleares, Cáceres, Castellón de la Plana, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, Huelva, Huesca, Jaén, León, Logroño, Málaga, Murcia, Navarra, Orense, Palencia, Oviedo, Santa Cruz de Tenerife, Salamanca, Santander, Segovia, Sevilla, Soria, Toledo, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

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

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

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

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 agosto de 1967.

Art. 7.º *Duración y prórroga*.—La duración de este Convenio será hasta el 31 de julio de 1968, cualquiera que sea la fecha de su aprobación, prorrogándose de año en año sucesivos 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 conjunta o separadamente por secciones. En ambos casos los acuerdos se tomarán por mayoría simple, y si es reunión conjunta de ambas secciones, económica y social, en Asamblea mixta y paritaria.

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

3. El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación sindical correspondiente, en el que se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitada.

4. En caso de solicitarse 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 considerados 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 todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éstos. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras marcadas en el Convenio.

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

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

##### Sección 4.ª—VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Art. 14. En el supuesto de que la Dirección General de Ordenación del Trabajo, en ejercicio de las facultades que le son

propias, no aprobara alguno de los pactos esenciales del Convenio, desvirtuándolo fundamentalmente, este Convenio quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

#### Sección 5.ª—COMISIÓN MIXTA

**Art. 15. Creación de la Comisión mixta.**—Se creará la Comisión Mixta del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje conciliación y vigilancia de su cumplimiento, que deberá constituirse dentro de los treinta días siguientes a la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado»

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- 1 Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- 2 Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio o en los supuestos previstos concretamente en el texto del Convenio.
- 3 Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 4 Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- 5 Las previstas en el Decreto número 253/1962, de 20 de septiembre

**Art. 16. Competencia de las jurisdicciones.**—1. Las funciones y actividades de la Comisión Mixta no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos, 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 entrará su domicilio en el Sindicato Nacional de la Piel, en Madrid, pudiendo, no obstante, reunirse o actuar en cualquier otro lugar del territorio nacional.

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

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

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

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

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

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

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

2 La Comisión Mixta podrá actuar por medio de Ponencias para entender en asuntos especializados, tales como organización clasificatoria 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 simultáneamente al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosas o administrativas.

## CAPITULO II

### Régimen de trabajo

#### Sección 1.ª—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

1. La exigencia de los rendimientos mínimos fijados en el presente Convenio.

La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador al rendimiento normal.

3 La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación y el establecimiento de sanciones para el caso culpable de incumplimiento. Ambos extremos se determinarán en los Reglamentos de régimen interior de Empresa o en documentos por la Dirección de la Empresa, del que dará conocimiento a los interesados.

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

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

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

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

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

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

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

10. La actividad o rendimientos mínimos fijados 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 periodo de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de la representación sindical de la Empresa.

3. Entregar en la Delegación de Trabajo, en los casos de conformidad y en el plazo de treinta días laborables, a contar desde el de la terminación de la prueba, los estudios técnicos y las tarifas, a los efectos legales pertinentes. Simultáneamente se remitirá al Sindicato correspondiente el documento acreditativo firmado por las partes en que quede constancia del acuerdo.

4. En los casos de desacuerdo, y en el plazo de treinta días laborables, elegir los estudios técnicos y de tarifas a la Delegación de Trabajo, que resolverá previo informe preceptivo de la Comisión Mixta del Convenio.

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

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

#### Sección 2.ª—BASES DE PRODUCTIVIDAD

**Art. 22. Definición.**—1. Actividad normal es la que desarrolla un operario medio en jornada de ocho horas entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo la dirección

correspondiente, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física y mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

En los sistemas de medición comúnmente conocidos corresponden a:

100            75            60

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

Corresponde en los anteriores sistemas de medición con los índices:

140            100            80

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Sección 3.ª—RENDIMIENTO E INCENTIVOS

Art. 23. *Rendimiento pactado*.—1. El rendimiento normal, que corresponde con la denominación actividad normal, es el rendimiento mínimo exigible, y las Empresas podrán determinarla en cualquier momento diferenciando si el puesto de trabajo está desempeñado por hombre o mujer, en razón a la imposibilidad de exigir el mismo rendimiento a uno y otro sexo, sin que el no 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 convenido más el plus convenido, 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 dieron el debido rendimiento o perjudicaron la calidad o cantidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicables al caso. La limitación, reducción o supresión de los incentivos

por parte de la Empresa será proporcional necesariamente a la cantidad o calidad del trabajo

8. Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general o por secciones u obreros cuando las finalidades perseguidas por el sistema no puedan alcanzarse a consecuencia de la carencia o disminución del trabajo en la Empresa, así como en los periodos de ensayo de las nuevas tareas o cuando se proceda a la reparación o reforma de las instalaciones.

En tales supuestos los trabajadores percibirán la retribución correspondiente al rendimiento normal más los aumentos por antigüedad.

### Sección 4.ª—PLANTILLAS, INGRESOS Y PERÍODOS DE PRUEBA

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

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

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

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

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

### Sección 5.ª—APRENDIZAJE Y ASCENSO

Art. 29. *Aprendizaje*.—Son Aprendices las personas mayores de catorce años que, al propio tiempo que trabajan, adquieren los conocimientos y la habilidad necesaria para el desempeño de un puesto de trabajo en la industria objeto de este Convenio.

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

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

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

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

### Sección 6.ª—RÉGIMEN DE PERSONAL

Art. 34. a) *Personal fijo*.—Es el que formando parte permanente de la plantilla, mediante ingreso a través del aprendizaje o tras la superación del periodo de prueba, cubre las necesidades productivas normales a lo largo de todo el año.

b) *Personal de temporada*.—1. Es el contratado por plazo cierto, a fin de cubrir las necesidades estacionales que puedan tener los almacenes, cuando éstas no sean cubiertas por el per-

sonal fijo, aun trabajando a rendimiento óptimo o realizando horas extraordinarias.

2 A efectos de este Convenio, el contrato de temporada no podrá superar el plazo de seis meses, y su duración vendrá determinada por cada Empresa antes de comenzar su vigencia, poniéndola en conocimiento de la Comisión Mixta Provincial.

3 Para la determinación de las temporadas serán tenidas en cuenta las circunstancias y características de las mismas período estacional, moda, tendencias a corto y medio plazo, tamaño de las pieles en relación a sus pesos, flexibilidad de la Empresa en el cambio de nuevas especialidades, enclave de la industria en zona industrial, agrícola, etc.

4 El personal de temporada no podrá exceder del 10 por 100 del apartado a)

5 La renovación del contrato de temporada será obligatorio para la Empresa a petición del obrero, con un límite del 75 por 100 del personal contratado en la temporada anterior.

6 Será opción del trabajador contratado por tres temporadas sucesivas o alternas el adquirir la cualidad de fijo en la Empresa.

c) *Personal interino*.—Es el que sustituye al personal fijo por ausencia, enfermedad, etc., causando baja definitiva en la Empresa al reincorporarse el personal fijo a quien sustituye.

d) *Personal eventual*.—1. Personal eventual es el contratado para atender a necesidades productivas, trabajos nuevos o extraordinarios, superiores a los normales y cuyas necesidades no pueden cubrir ni el personal ni el personal de temporada, aun trabajando a rendimiento óptimo e incluso con horas extraordinarias.

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

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

- 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 7.ª—JORNADA Y RECUPERACIÓN DE FIESTAS

Art. 36. *Jornada*.—1. La jornada es de ocho horas diarias de trabajo efectivo. Cuando se trabaje en régimen de jornada continuada o turno seguido, el personal afecto tendrá una jornada de siete horas y media de trabajo efectivo, con el descanso reglamentario de media hora, que completan las ocho horas de presencia. No obstante, a petición de la Empresa, según las necesidades de la producción y conforme a lo dispuesto en el artículo segundo del Decreto de 24 de julio de 1947, el personal trabajará ocho horas efectivas, siéndole abonada media hora como extraordinaria.

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

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

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

#### Sección 8.ª—VACACIONES, EXCEDENCIAS, PERMISOS, LICENCIAS Y SERVICIO MILITAR

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

1. Catorce días laborables para el personal de oficio y oficios varios y subalterno.
2. Quince días laborables para el personal técnico y administrativo con menos de ocho años de servicio en la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Sección 9.ª—CRISIS DE TRABAJO

Art. 48. Durante los períodos 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 podrán efectuar las vacaciones reglamentarias dando conocimiento a la Comisión Mixta y con la conformidad de la representación sindical en la Empresa.

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

CAPITULO III

Condiciones económicas

Sección 1.ª—REGULACIÓN DE EMOLUMENTOS

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

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

Art. 52. *Plus de Convenio.*—1. El Plus de Convenio que se establece para cada categoría profesional en la columna segunda del cuadro de emolumentos se percibirá por día efectivamente trabajado a rendimiento normal, con la excepción del personal que cobra por mensualidades, quien lo percibirá de esta forma: 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, 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 demandas fuese superior a las dos seguidas o tres alternas, perderán la retribución correspondiente y proporcional del Plus de Convenio de aquellas semanas que no alcancen el rendimiento normal, todo ello sin perjuicio de las sanciones que puedan corresponder por bajo rendimiento.

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

Sección 2.ª—CUADRO DE EMOLUMENTOS

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

Categoría	Salario base Convenio	Plus de Convenio	Total de emolumentos
<b>1. PERSONAL DE OFICIO Y OFICIOS VARIOS</b>			
<i>a) Personal masculino</i>			
Clasificador de Almacén de 1.ª ...	96,00	38,00	134,00
Clasificador de Almacén de 2.ª*...	96,00	29,00	125,00
Peón especializado .....	90,00	18,00	108,00
Peón ordinario .....	84,00	8,00	92,00
<i>b) Personal femenino</i>			
Auxiliar de Almacén .....	84,00	2,00	86,00
<b>2. APRENDICES</b>			
<i>a) Personal masculino</i>			
De primer año .....	35,00	4,00	39,00
De segundo año .....	35,00	16,00	51,00
De tercer año .....	56,00	18,00	74,00
<i>b) Personal femenino</i>			
De primer año .....	35,00	4,50	39,50
De segundo año .....	35,00	11,50	46,50
De tercer año .....	56,00	13,00	69,00
<b>3. PINCHES</b>			
De 16 a 17 años .....	56,00	7,00	63,00
De 17 a 18 años .....	56,00	18,00	74,00
<b>4. PERSONAL SUBALTERNO</b>			
Mujer de limpieza .....	84,00	2,00	86,00

Art. 54. *Personal con retribución mensual*

Categoría	Salario base Convenio	Plus de Convenio	Total de emolumentos
<b>1. PERSONAL SUBALTERNO Y VARIO</b>			
Almacenero .....	2.610	1.000	3.610
Vigilante .....	2.610	480	3.090
Ordenanza .....	2.610	410	3.020
Portero .....	2.610	480	3.090
Enfermero .....	2.610	410	3.020
<b>2. BOTONES O RECADEROS</b>			
De 14 a 16 años .....	1.050	140	1.190
De 16 a 18 años .....	1.680	485	2.165
De 18 a 20 años .....	2.520	100	2.620
<b>3. PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
Jefe de Sección .....	3.960	2.325	6.285
Jefe de Compras .....	3.960	1.925	5.885
Jefe de Ventas .....	3.960	1.925	5.885
Viajante .....	3.150	1.335	4.535
Jefe de Negociado .....	3.960	1.925	5.885
Oficial primero .....	3.150	1.385	4.535
Oficial segundo .....	3.150	1.185	4.335
Auxiliar mayor de 20 años .....	2.520	660	3.180
<b>4. AUXILIARES</b>			
De 18 a 20 años .....	2.520	260	2.780
De 16 a 18 años .....	1.680	565	2.245
Telefonistas .....	2.520	260	2.780
<b>5. EMPLEADOS DE ECONOMATO</b>			
Dependiente principal .....	3.150	1.185	4.335
Auxiliar .....	2.520	260	2.780
<b>6. PERSONAL TÉCNICO</b>			
<i>a) Técnicos titulados</i>			
Químicos e Ingenieros .....	5.670	2.745	8.415
Licenciados .....	5.670	2.745	8.415
Practicante .....	3.150	1.185	4.335
<i>b) Personal técnico no titulado</i>			
Encargado general de Almacén ...	3.960	2.325	6.285
Clasificador Comprador de Pieles.	3.960	2.325	6.285
Jefe de Sección (1) .....	3.150	1.385	4.535

(1) Definido en la Reglamentación de Curtidos.

Sección 3.ª—PREMIOS DE ANTIGÜEDAD

Art. 55. 1. Se establece un premio de antigüedad hasta un máximo de un 31 por 100 de los salarios bases convenidos.

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

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

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

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

Sección 4.ª—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

## SECCIÓN 5.ª—PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Art. 57. La participación en beneficios se fija en el 5 por 100 de los salarios base diarios o mensuales incrementados con la antigüedad en cada caso aplicable más el salario base correspondiente a los días que efectúe las gratificaciones de Navidad y 18 de Julio, haciendo exclusión de cualquier otro concepto. La participación en beneficios se halla exenta del cómputo en los regímenes de seguros sociales. Montepíos, plus familiar, etc.

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

## SECCIÓN 6.ª—SEGURIDAD SOCIAL Y PLUS FAMILIAR

Art. 58. *Seguridad social*.—1 La cotización a la Seguridad Social y Mutualismo Laboral se efectuará de conformidad con las bases a tal efecto establecidas por el artículo primero del Decreto número 56/1963, de 17 de enero, regulador de la materia, y de acuerdo con el catálogo de asimilación de las categorías profesionales a efectos de dicho artículo uno del referido Decreto, aprobadas por Orden de 25 de junio de 1963 o por las que se fijan por la pertinente disposición legal con fuerza de obligar dentro del periodo de vigencia del presente Convenio.

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

Art. 59. *Plus familiar*.—El porcentaje del plus familiar se fija en el 20 por 100 de los salarios vigentes en 31 de diciembre de 1962, con exclusión de cualquier otro concepto.

## SECCIÓN 7.ª—PLUS DE TRABAJO NOCTURNO

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

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

## CAPITULO IV

## Premios, faltas y sanciones

## SECCIÓN 1.ª—PREMIOS

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

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

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

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

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

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

5. El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la Empresa por un periodo de veinte años sin inte-

rrupción alguna, ni aun por excedencia y sin que medie sanción por falta grave.

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

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

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

- a) Recompensa en metálico
- b) Aumento de vacaciones hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado sin merma de sus emolumentos
- c) Becas o viajes de perfeccionamiento o estudio.
- d) Diplomas honoríficos
- e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente personal

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

## SECCIÓN 2.ª—FALTAS Y SANCIONES

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

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

1. La falta de asistencia al trabajo de un día sin causa justificada

2. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, las cinco primeras faltas cometidas durante el periodo de un mes serán consideradas leves, no así en los casos en que de este retraso se derive, por la función especial del trabajador, grave perjuicio para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo supuesto se calificará de falta grave.

3. Los descuidos, errores o demoras en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.

4. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho. En caso de baja por enfermedad, no avisar a la Empresa en tiempo oportuno o no entregar la baja en el plazo de cuarenta y ocho horas desde que fué librada por el médico.

5. Abandonar el servicio por breve tiempo sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se causara un perjuicio a la Empresa o fuera causa de accidente a compañero de trabajo, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos

6. Pequeños descuidos en la conservación del material.

7. Falta de aseo y limpieza general.

8. No atender al público con la correspondiente y debida diligencia.

9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

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

11. Dejar ropas o efectos fuera de los lugares destinados para ello.

12. Lavarse y cambiarse de ropa o calzado antes de la hora de salida, cuando no esté autorizado previamente por la Empresa

13. Usar los equipos de aseo (cepillos, toallas, jabón, esponja, etc.) de otros compañeros.

14. Evacuar necesidades físicas fuera de los retretes.

15. Tirar papeles, trapos, cáscaras, desperdicios, etc., fuera de los lugares destinados por la Empresa.

16. Comer durante las horas de trabajo, siempre que esté expresamente prohibido por la Empresa.

17. Escupir en los talleres o dependencias del centro de trabajo.

18. Recibir habitualmente visitas o realizar o atender llamadas telefónicas durante las horas de trabajo que no sean relacionadas con el mismo.

19. No comportarse durante los actos colectivos en el trabajo con la corrección que requieren el respeto mutuo y la buena convivencia con sus compañeros.

20. Silbar, cantar o tararear con escándalo durante la jornada de trabajo.

21. Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno u horario que el que le corresponda, siempre que estuviera expresamente prohibido.

22. Ponerse a trabajar o ayudar a un compañero en lugar distinto de trabajo cuando constituya perturbación.

23. No avisar a su Jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para seguir trabajando, siempre que no se derive trastorno grave.

24. Permanecer en horas de descanso junto a calderas, hogares, hornos, depósitos, pozos, andamios, pasarelas, motores, máquinas, transmisores, instalaciones de alta tensión o cualquier otro lugar que ofrezca peligro, siempre que en cada uno de estos lugares haya el correspondiente aviso de prohibición.

25. Inobservancia de los Reglamentos y órdenes de servicio en asuntos que no puedan tener consecuencia importante.

26. No fichar a la entrada o salida del trabajo cuando estuviera ordenado.

27. No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los Seguros Sociales obligatorios, a las Instituciones de previsión o al Plus Familiar.

28. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo.

29. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

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

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

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

#### Art. 68. *Faltas graves.*—Se considerarán faltas graves:

1. La reincidencia en falta leve, exceptuadas las de puntualidad. Se entenderá que hay reincidencia cuando se cometan tres faltas leves en un mes.

2. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada durante el período de un mes.

3. Más de cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de treinta días.

4. La omisión maliciosa en comunicar datos a la Empresa que puedan afectar a los Seguros Sociales obligatorios, a las Instituciones de previsión o al Plus Familiar.

5. La simulación de enfermedades o accidentes.

6. La desobediencia a los superiores que implique quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivasen perjuicios notorios para la Empresa o compañeros de trabajo.

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

8. La ocultación maliciosa de errores propios que puedan causar perjuicio en la producción, maquinaria, útiles o herramientas de trabajo, o a los compañeros.

9. Los retrasos culpables en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la Empresa.

10. No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo cuando se derive perjuicio grave para la Empresa.

11. Utilizar máquina o herramientas para las que no esté autorizado o no se hallen en perfecto estado de funcionamiento, si éste hubiese sido señalado y prohibido por la Empresa.

12. No avisar a su superior sobre la terminación de la obra o la necesidad de material para seguir su trabajo si de ello se derivasen perjuicios graves.

13. No prestar atención debida al trabajo encomendado cuando de ello se deriven perjuicios graves para la Empresa.

14. Las discusiones entre el personal que produzcan escándalo notorio.

15. Alboroto, riñas o juegos en los talleres u oficinas.

16. Inutilización, deterioro, pérdida de materiales, piezas, herramientas, enseres y mobiliario por causas imputables al productor en los casos de alguna trascendencia.

17. El deterioro de los avisos en los tableros de anuncios.

18. Ausentarse del taller u oficina o abandonar el recinto del trabajo sin autorización.

19. Escribir o fijar letreros o imágenes en las paredes de los talleres, oficinas o retretes. Si dichos letreros fueren subversivos u ofensivos para los Jefes o alto personal de la Empresa, la falta será calificada de muy grave.

20. Blasfemar.

21. Emplear en el lenguaje habitual vocablos groseros, procazes o malsonantes.

22. El engaño o simulación para obtener un permiso.

23. Entregarse a juegos, distracciones, cualesquiera que sean, o lecturas ajenas al trabajo durante la jornada laboral.

24. Montar en vehículos de la Empresa a personas que no sean las expresamente autorizadas por ésta.

25. Montar en vehículos de la Empresa o conducirlos sin autorización.

26. La embriaguez circunstancial en el trabajo.

27. Pasar lista recogiendo firmas, cualquiera que fuera el objetivo durante las horas de trabajo, si no estuviese autorizado.

28. Realizar colectas o actos semejantes no autorizados dentro del recinto de la Empresa.

29. Realizar propaganda política sin previa autorización de la Empresa o de los Organismos competentes dentro de los locales de la Empresa.

30. 1. La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidentes para él o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

2. Se presume que existe imprudencia en los siguientes casos:

a) Si se ponen en marcha motores o máquinas sin cuidado que no se produzcan accidentes a un tercero.

b) Si se limpian o engrasan máquinas, motores o transmisiones en movimiento, si está prohibido.

c) Si se reparan o cambian piezas en las máquinas, sin que los dispositivos de seguridad estén colocados.

d) Si se agarran correas en marcha.

e) Si se trabaja con ropa sin ceñir, abrochar o sujetar en los lugares próximos a máquinas o transmisiones que puedan engancharlas.

f) Efectuar trabajos en conducciones de alta tensión sin asegurarse de que las líneas están desconectadas.

g) Si se incumple cualquier tipo de normas referentes a la seguridad o higiene del trabajo.

31. Entrar en los locales prohibidos.

32. Entrar en los locales de aseo destinados a personal de distinto sexo.

33. Emplear aparatos o útiles que puedan dar lugar a la producción de chispas, en los lugares en que exista peligro de incendio.

34. Realizar en los locales en que exista peligro de incendio o explosión operaciones que puedan provocarlos.

35. Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene del trabajo.

36. Fumar durante las horas de trabajo en los lugares donde estuviere prohibido.

37. Pasar innecesariamente por debajo de cargas en suspensión o pararse debajo de ellas.

38. Aproximar a las escaleras, hogares, radiadores de calefacción, etc., materias o productos inflamables o explosivos.

39. Simular la presencia de otro productor, firmando o fichando por él. Incurrirá en falta el productor que no dé cuenta de haber aparecido marcada su ficha, no habiéndolo hecho él mismo.

40. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan sus deberes.

41. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas y materiales de la Empresa, aun fuera de la jornada de trabajo, siendo calificada de grave o muy grave, según los casos.

42. La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la Empresa, en cumplimiento de su Reglamentación, según la trascendencia del caso.

43. El incumplimiento malicioso por los productores accionados de las prescripciones del Médico de la Empresa.

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

1. La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.

2 Faltar injustificadamente seis días al trabajo durante un periodo de cuatro meses.

3 Más de doce faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses o veinticinco faltas durante un año.

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

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

6 La indisciplina o desobediencia al Reglamento de régimen interior o a las órdenes de los superiores, así como también la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.

7 Modificar o falsear datos en los documentos de control de trabajo.

8. Prolongar voluntariamente la duración de las lesiones.

9 Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo.

10 Simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal lesiones causadas fuera de la Empresa.

11 La continuidad y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

12 La embriaguez habitual durante el trabajo.

13. Violar el secreto de la correspondencia o cualquier documento reservado de la Empresa. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada. Dar con malicia a sus superiores informes falsos sobre el curso de la labor. Facilitar datos a personas no autorizadas expresamente por la Empresa sobre producción, secretos y negocios de ésta.

14 Efectuar competencia a la Empresa o prestar servicios en negocios iguales o similares a los de ella, salvo autorización escrita de la Empresa. Dedicarse a actividades que la Empresa haya prohibido en su Reglamento interior.

15 La ofensa contra la religión, la patria o las autoridades.

16. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

17. La desobediencia grave y expresa a un superior.

18 La negativa a facilitar con diligencia y exactitud cuantos datos informativos sean pedidos por la Dirección a sus representantes para la formación de estadísticas en cumplimiento de las disposiciones legales.

19 El abuso de autoridad.

20. Colocar en grave riesgo de accidente a un compañero u ocasionar peligro de avería por imprudencia.

21 Maltratar las máquinas, las herramientas o los materiales o causar averías o daños en ellas o en cualquier mecanismo de forma intencionada.

22. La negligencia o imprudencia que sea causa de accidentes graves o deterioros importantes en la maquinaria, utillaje y material.

23 La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el Código Penal.

24 La modificación y retirada por cuenta propia y sin autorización de los aparatos y dispositivos de protección.

25 Sacar paquetes, materiales o herramientas del centro de trabajo sin permiso escrito de los superiores, y la negativa a mostrar al portero o vigilante, para su comprobación, cuando contenga objetos que no sean propiedad del trabajador, todo ello a salvo de aquellos paquetes depositados previamente en la entrada del trabajo en la portería de la fábrica o almacén.

26. El echarse a dormir durante la jornada laboral, tanto en los puestos de trabajo como fuera de ellos.

27 Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

28. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento o actividad.

29. El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

30. Las derivadas de lo prescrito en el punto anterior cuando a consecuencia de las mismas se produzcan alteraciones de la disciplina o perjuicio económico importante.

31 La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la Empresa, dentro o fuera de la jornada de trabajo.

32 El hurto de objetos pertenecientes a los subordinados, compañeros y superiores o a la Empresa.

33. Las faltas graves cuando medie mala fe manifiesta u otras agravantes.

34. La propaganda subversiva, política o social.

35 La inducción a la indisciplina o desobediencia y a la disminución de rendimiento.

36 La insidia, la calumnia y el menosprecio ostensible contra la Dirección y Gerencia de la Empresa o sus familiares.

37 La manifestación tumultuosa o violenta de varios de los trabajadores o la inducción a tales actos por uno cualquiera de ellos.

38 El abuso de autoridad por parte de los superiores en los locales de la Empresa.

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

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días, que se aplicará transcurridos tres días desde la notificación.

Por falta grave: Disminución de vacaciones retribuidas, suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días e inhabilitación para el ascenso durante el periodo de un año.

3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, pérdida de la antigüedad, inhabilitación para el ascenso durante un periodo de hasta cinco años y despido.

Art. 71. Caso especial del 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

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 del rendimiento mínimo, previsto en el artículo 23 del presente Convenio, se elevará la determinación de 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 enalzada ante la Central, quien, tras los asesoramientos e informes oportunos, dictaminará cuál será el rendimiento mínimo a aplicar en la Empresa, no dándose ulterior recurso contra esta resolución y a salvo de las acciones ante autoridad o jurisdicción competente.

Interin se resuelve la discrepancia, el trabajador recibirá el Plus de actividad con arreglo a los rendimientos mínimos establecidos por la Empresa. Dictada la resolución, si los rendimientos marcados por la Comisión Mixta fueran inferiores a los establecidos por la Empresa, ésta vendrá obligada a abonar las diferencias correspondientes al Plus de actividad en concepto de prima a la producción.

Segunda. Repercusión en precios.—Ambas representaciones componentes de la Comisión deliberante declaran y hacen constar que las mejoras que se establecen por el presente Convenio no repercutirán en los precios de los artículos producidos.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA

DECRETO 2490/1967, de 5 de octubre, regulando el reconocimiento periódico de vehículos destinados a alquiler.

La modalidad de utilización en alquiler temporal de vehículos de turismo, que ha tenido en los últimos tiempos un gran desarrollo en España, justifica que la Administración, en atención a la seguridad que esos vehículos deben tener para sus usuarios, imponga con carácter obligatorio el reconocimien-