

# I. Disposiciones generales

## 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 Almacenaje y Recolección de Cueros y Pieles.**

Hustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las Industrias de Almacenaje y Recolección de Cueros y Pieles;

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical en escrito de 8 de agosto de 1970 remitió el expediente correspondiente a dicho Convenio con el texto del mismo, informes y documentación reglamentaria y, en especial, el acta de aprobación del mismo por la Comisión Deliberante, de fecha 16 de junio de 1970;

Resultando que en razón del incremento retributivo que sobre los salarios fijados en el Convenio Colectivo anterior, aprobado por Resolución de 30 de junio de 1969, representa el nuevo Convenio, y de acuerdo con lo previsto en el artículo segundo, 2), b), del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, previo informe de la Subcomisión de Salarios, fué elevado a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la cual dió su conformidad respecto del contenido del mismo;

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

Considerando que este Centro directivo es competente para dictar la presente Resolución, de conformidad con los artículos 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, y correlativos del Reglamento para su aplicación de 22 de julio del mismo año;

Considerando que en el texto del Convenio no se advierte ninguna de las cláusulas de ineficacia del mismo a que se refiere 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, de 9 de diciembre.

Vistos los citados preceptos y demás aplicables.

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

Acuerda lo que sigue:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las Industrias de Almacenaje y Recolección de Cueros y Pieles.

2.º Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, haciéndoles saber que con arreglo a lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958, en la redacción dada al mismo por la Orden ministerial de 19 de noviembre de 1962, no cabe recurso alguno contra ella en la vía administrativa.

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

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 6 de noviembre de 1970.—El Director general, Vicente Toro Orti.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

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

#### CAPITULO PRIMERO

##### Normas generales

#### SECCIÓN 1.º—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, Badajoz, Baleares, Cáceres, Castellón, Ceu-

ta, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, Granada, Guadalajara, Guipuzcoa, Huelva, Huesca, Jaén, Las Palmas, León, Logroño, Lugo, Málaga, Murcia, Navarra, Orense, Oviedo, Palencia, Santa Cruz de Tenerife, Salamanca, Santander, Segovia, Sevilla, Soria, Toledo, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

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

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

Art. 2.º *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 Curtidos.

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

Art. 4.º *Obligación total*.—Las Empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo señalado en el artículo quinto sobre el ámbito personal.

Art. 5.º *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.º—VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, RESCISIÓN Y REVISIÓN

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

Art. 7.º *Duración y prórroga*.—La duración de este Convenio será hasta el 30 de abril de 1971, 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 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 en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio superan el nivel total de éstos. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras marcadas en el Convenio.

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

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

SECCIÓN 4.ª—VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

SECCIÓN 5.ª—COMISIÓN MIXTA

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

Sus funciones específicas serán las siguientes:

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

Art. 16. *Competencia de las jurisdicciones.*—1. Las funciones y actividades de la Comisión Mixta no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Reglamento de la Ley de Convenios, en la forma y con el alcance regulados en dicho texto legal.

2. En caso de duda la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral o sindical correspondiente.

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

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

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

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

5. Los Vocales empresarios y trabajadores serán elegidos

por las Secciones Económica y Sociales de la Comisión Deliberadora y necesariamente de aquellos que formaron parte de las mismas.

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

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

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

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

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

Art. 19. *Procedimiento.*—Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta Nacional de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión Mixta emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista, previa o simultáneamente al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosas o administrativas.

CAPÍTULO SEGUNDO

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 Empresa.
3. Entregar en la Delegación de Trabajo, en los casos de conformidad y en el plazo de treinta días laborables a contar desde el de la terminación de la prueba, los estudios técnicos y las tarifas a los efectos legales pertinentes. Simultáneamente se remitirá al Sindicato correspondiente el documento acreditativo firmado por las partes en que quede constancia del acuerdo.
4. En los casos de desacuerdo, y en el plazo de treinta días laborables, remitir los estudios técnicos y de tarifas a la Delegación de Trabajo, que resolverá previo informe preceptivo de la Comisión Mixta del Convenio.
5. Si transcurridos quince días después de la aplicación de los nuevos sistemas de organización y trabajo, el productor no hubiere entablado reclamación ante la Comisión Mixta, quedará firme el sistema que se establece.
6. En los casos de disconformidad previstos en el artículo 20, punto 9, la Empresa liquidará las diferencias resultantes de plus de Convenios, de acuerdo con la Resolución y desde la fecha de la implantación del sistema.

SECCIÓN 2.ª—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 determinar 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 estuviere implan-

tado un sistema de incentivos, quedarán éstos absorbidos por el salario y plus convenidos hasta donde corresponda con el rendimiento normal, que es el mínimo exigible pactado en el Convenio.

4. Los incentivos podrán ser colectivos (por sección, cadena, grupo, etc.) o individuales, según determine la Empresa.

5. Cuando un puesto de trabajo sea difícilmente medible, como suele suceder con determinados mandos, personal de servicios auxiliares, almacenaje, peonaje, etc., se podrá establecer un sistema indirecto de valoración de carga de trabajo.

6. Las Empresas que tengan establecido un sistema de incentivos podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo a actividad óptima superen el 40 por 100 de los señalados para el rendimiento normal.

7. Las Empresas podrán limitar, reducir o suprimir los incentivos, en forma individual, a todos aquellos productores que por falta de aptitud, atención o interés, o por cualquier otra causa de índole subjetiva, no 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 períodos 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.—RÉGIMEN DE PERSONAL

Art. 23. a) *Personal fijo*.—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 pueden tener los almacenes cuando éstas no sean cubiertas por el personal fijo aun trabajando a rendimiento óptimo o realizando horas extraordinarias.

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

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

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

5. La renovación del contrato de temporada será obligatoria 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. 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.—CRISIS DE TRABAJO

Art. 25. 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 podrá efectuar las vacaciones reglamentarias dando cumplimiento 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 artículo anterior o en las circunstancias que legalmente correspondan.

CAPITULO TERCERO

Condiciones económicas

SECCIÓN 1.—REGULACIÓN DE EMOLUMENTOS

Art. 27. *Regulación de emolumentos*.—El sistema retributivo que se establece sustituye al régimen de emolumentos que de derecho o de hecho apliquen las Empresas en la fecha de la firma del presente Convenio y comprenden y compensan por 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. 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.

Art. 29. *Plus de Convenio*.—1. El Plus de Convenio que se establece para cada categoría profesional en la segunda columna del cuadro de emolumentos, se percibirá por día efectivamente trabajado a rendimiento normal, con la excepción del personal que cobra por mensualidades, quien lo percibirá de esta forma. El plus se cobrará en vacaciones.

2. El Plus de Convenio estará exento de cotización y no se computará en los regímenes de seguros sociales, Montepío, Plus y Ayuda Familiar.

3. Previa la determinación del rendimiento normal, aquellos trabajadores que no 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 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.—CUADRO DE EMOLUMENTOS

Art. 30. *Personal con retribución diaria correspondiente a las Reglamentaciones del Convenio*.

Categoría	Salario base convenido	Plus de Convenio	Total de emolumentos
1 Personal de oficio y oficios varios			
a) Personal masculino:			
Clasificador Almacén de 1.ª .....	130	27	157
Clasificador Almacén de 2.ª .....	130	17	147

Categoría	Salario base convenido	Plus de Convenio	Total de emolumentos
Peón especializado ...	124	12	136
Peón ordinario .....	120	10	130
b) Personal femenino:			
Auxiliar de almacén.	120	10	130
2. Aprendices			
a) Personal masculino:			
De primer año .....	48	4	52
De segundo año .....	48	12	60
De tercer año .....	76	8	84
b) Personal femenino:			
De primer año .....	48	4	52
De segundo año .....	48	7	55
De tercer año .....	76	3	79
3. Pinches			
De 16 a 17 años .....	76	5	81
De 17 a 18 años .....	76	8	84
4. Personal subalterno			
Mujer de limpieza ...	120	—	120

Art. 31. Personal con retribución mensual.

Categoría	Salario base convenido	Plus de Convenio	Total de emolumentos
1. Personal subalterno y vario			
Almacenero .....	3.600	700	4.300
Vigilante .....	3.600	412	4.012
Ordenanza .....	3.600	338	3.938
Portero .....	3.600	412	4.012
Enfermero .....	3.600	338	3.938
2. Botones o Recaderos			
De 14 a 16 años .....	1.440	120	1.560
De 16 a 18 años .....	2.280	234	2.514
De 18 a 20 años .....	3.600	294	3.894
3. Personal administrativo			
Jefe de Sección .....	4.830	2.543	7.373
Jefe de Compras .....	4.830	2.119	6.949
Jefe de Ventas .....	4.830	2.119	6.949
Viajantes .....	3.960	1.570	5.530
Jefe de Negociado .....	4.830	2.119	6.949
Oficial primero .....	3.960	1.426	5.386
Oficial segundo .....	3.960	1.215	5.175
Auxiliar mayor de 20 años	3.600	486	4.086
4. Auxiliares			
De 18 a 20 años .....	3.600	294	3.894
De 16 a 18 años .....	2.280	520	2.800
Telefonista .....	3.600	294	3.894
5. Empleados de Economatos			
Dependiente principal ...	3.960	1.359	5.319
Auxiliar .....	3.600	294	3.894
6. Personal técnico			
a) Técnicos titulados:			
Químicos e Ingenieros .....	6.330	3.272	9.602
Licenciados .....	6.330	3.272	9.602
Practicantes .....	3.960	1.359	5.319
b) Técnicos no titulados:			
Encargado general de Almacén .....	4.830	2.543	7.373
Clasificador Comprador de pieles .....	4.830	2.543	7.373
Jefe de Sección (I) ...	4.260	1.120	5.380

(1) Definido en la Reglamentación de Curtidos.

SECCIÓN 3.ª—PREMIO DE ANTIGÜEDAD

Art. 32. 1. Se establece un premio de antigüedad hasta un máximo de un 31 por 100 de los salarios base convenidos.

2. Este 31 por 100 se divide en tres bienios del 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—SEGURIDAD SOCIAL Y PLUS FAMILIAR

Art. 33. Seguridad Social.—La cotización a la Seguridad Social se efectuará de conformidad con las bases a tal efecto establecidas por el artículo septimo del Decreto 2187/1968, de 16 de agosto, regulador de la materia, con excepción de la referida a las contingencias 6 y 7 (invalidez permanente y muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común y vejez, nivel complementario; y vejez, nivel mínimo), que se incrementarán en un 30 por 100 las tarifas base de cotización, para obtener en su día las mejoras consecuentes, entrando en vigor a estos efectos en la presentación de liquidación de Seguros Sociales inmediatamente siguiente a la aparición del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Art. 34. Plus Familiar.—Se regirá por la legislación vigente en la materia.

Art. 35. Caso especial de despido.—Sin perjuicio de aquellos otros casos en que proceda el despido sin indemnización con arreglo a la legislación vigente, la Empresa podrá acordarlo así y comunicarlo por escrito al obrero, cumpliendo los trámites dispuestos en el Decreto de 17 de enero de 1963, sobre procedimiento laboral, sin que venga obligada a aplicar otra sanción menor, cuando la disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo represente la pérdida total del Plus de Convenio durante seis semanas en un periodo de seis meses.

DISPOSICION TRANSITORIA

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

CLAUSULAS ESPECIALES

Primera.—En casos de discrepancia en la determinación de rendimiento mínimo, previsto en el artículo 22 del presente Convenio, se elevará la determinación o medición no acordada, así como el sistema técnico seguido e informe del Ingeniero, Empresa o personas que hayan efectuado la medición y las argumentaciones de la Empresa y de la representación sindical de los trabajadores de ella, a conocimiento de la Comisión Mixta Provincial y 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. Premio a la jubilación.—El personal que solicite la jubilación entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad y lleve como mínimo quince años ininterrumpidos de servicio en la Empresa percibirá de la misma una gratificación de 5.000 pesetas, que será abonada, por una sola vez, en el momento de cuasar baja.

Tercera.—Para lo no previsto en el presente Convenio, y concretamente en lo que respecta a organización de trabajo, bases de productividad, plantillas ingresos, ascensos, periodo de prueba, hoario, vacaciones, excedencias, permisos, licencias, servicio militar, gratificaciones extraordinarias, trabajo

nocturno y trabajo de personal femenino, se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel.

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

## MINISTERIO DE INDUSTRIA

*ORDEN de 16 de julio de 1970 (rectificada) sobre homologación de luces de posición, luces rojas posteriores y luces de pare para vehículos automóviles.*

Habiéndose padecido errores en la transcripción de la Orden de 16 de julio de 1970, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 27 de julio de 1970, sobre homologación de luces de posición, luces rojas posteriores y luces de pare para vehículos automóviles, a continuación se inserta el texto íntegro de la referida Orden, una vez corregidos los errores aludidos:

«Ilustrísimo señor:

El Acuerdo de Ginebra de 20 de marzo de 1958, al cual se adhirió España con fecha 11 de agosto de 1961, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 3 de enero de 1962, estableció las condiciones uniformes y el reconocimiento recíproco de la homologación de equipos y piezas para vehículos automóviles.

En el «Boletín Oficial del Estado» número 60, del 11 de marzo del año en curso, se publicó el Reglamento número 7, anexo al Acuerdo citado, en el que se detallan las «prescripciones uniformes relativas a la homologación de luces de posición, luces rojas posteriores y luces de pare para vehículos automóviles (a excepción de las motocicletas) y sus remolques».

En consecuencia, procede que se dicten las normas que, para ajustarse al Reglamento citado, deben cumplirse por los fabricantes.

Por cuanto antecede, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Los fabricantes nacionales de luces de posición, luces rojas posteriores y luces de pare para vehículos automóviles procederán a solicitar la homologación de cada uno de los tipos que fabriquen, presentando en las Delegaciones Provinciales del Ministerio de Industria la documentación que se señala en el Reglamento número 7, anexo al citado Acuerdo de Ginebra.

Segundo.—A las solicitudes de homologación se acompañará certificado de los ensayos realizados conforme a las prescrip-

ciones reglamentarias. Estos ensayos se realizarán en el Laboratorio Central Oficial de Electrotecnia, Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales de Madrid.

No obstante, el Ministerio de Industria podrá autorizar otros Laboratorios Oficiales para realizar estos ensayos, si así lo considerase conveniente.

Tercero.—Las Delegaciones Provinciales del Ministerio de Industria remitirán los expedientes, con su informe, a la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales, que concederá o no la homologación, según proceda. En el primer caso, aquella Dirección General asignará la marca y número de homologación que corresponda al dispositivo; esta marca y número, que serán conformes con lo dispuesto en el citado Reglamento número 7, deberán ir grabados en todos los dispositivos en lugar previamente determinado.

Cuarto.—Como prototipo de cada dispositivo homologado, la Delegación Provincial del Ministerio de Industria donde se haya iniciado el expediente presentará una de las unidades presentadas para los ensayos, que quedará depositada en los locales del fabricante al objeto de poder contrastar en cualquier momento la coincidencia de características de la producción-serie con las del prototipo.

Quinto.—Por el Ministerio de Industria se remitirá un ejemplar del acta de homologación a cada uno de los países signatarios y adheridos al Acuerdo, en cumplimiento de lo que, a este respecto, se dispone en el mismo.

Sexto.—Por las Delegaciones Provinciales del Ministerio de Industria se comprobará periódicamente que los dispositivos que se instalen en vehículos automóviles de fabricación nacional corresponden a tipos debidamente homologados.

Séptimo.—El incumplimiento de lo establecido en la presente Orden será sancionado conforme a lo dispuesto en el Código de la Circulación.

### Disposición transitoria

La presente Orden entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Durante el plazo de seis meses, contados a partir de dicha fecha, deberán ser homologados todos los tipos de luces de posición, luces rojas posteriores y luces de pare fabricadas actualmente por la industria nacional.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.  
Dios guarde a V. I. muchos años.  
Madrid, 16 de julio de 1970.

LOPEZ DE LETONA

Ilmo. Sr. Director general de Industrias Siderometalúrgicas y Navales.»

## II. Autoridades y personal

### NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

## MINISTERIO DE JUSTICIA

*DECRETO 3277/1970, de 29 de octubre, por el que se promueve a Magistrado de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo a don Fernando Vidal Gutiérrez.*

A propuesta del Ministro de Justicia, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintitrés de octubre de mil novecientos setenta y de conformidad con lo establecido en el apartado b) del artículo catorce, en relación con la disposición transitoria tercera, ambas del Reglamento Orgánico de la Carrera Judicial y Magistrados del Tribunal Supremo, aprobado por Decreto tres mil trescientos treinta y siete, de veintiocho de diciembre,

Vengo en promover a la plaza de Magistrado de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, vacante por jubilación de don José Samuel Roberes García, a don Fernando Vidal Gutiérrez,

Presidente de la Sala Primera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a veintinueve de octubre de mil novecientos setenta.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Justicia,  
ANTONIO MARIA DE ORIOL Y URQUIJO

*DECRETO 3278/1970, de 29 de octubre, por el que se acuerdan los nombramientos, traslados y promociones a la categoría de Magistrado de los funcionarios de la Carrera Judicial que se citan.*

A propuesta del Ministro de Justicia, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintitrés de octubre de mil novecientos setenta y de conformidad con lo establecido en los artículos diecisiete, veintiséis, treinta y uno