

A) Las autorizaciones y disposiciones que, habiendo sido aprobadas hasta el treinta y uno de diciembre, los correspondientes documentos «A», «D» o «AD» se reciban en las respectivas ordenaciones de pagos hasta el día treinta y uno de enero.

B) Las obligaciones contraídas y los pagos ordenados (documentos «O», «P» u «OP») hasta el cierre de la cuenta, siempre que las adquisiciones, construcciones y servicios en general se hayan realizado, asimismo, antes del treinta y uno de diciembre.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a veinticinco de noviembre de mil novecientos setenta y uno.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Hacienda,
ALBERTO MONREAL LUQUE

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 Pielés.

Ilustrísimo Señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las industrias de Almacenaje y Recolección de Cueros y Pielés;

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, por escrito de 1 de junio de 1971 remitió a esta Dirección General el expediente de dicho Convenio con su texto, informes y documentación complementaria, en especial el acta de aprobación suscrita por la Comisión Deliberante con fecha 22 de abril de 1971;

Resultando que en razón al incremento retributivo pactado sobre los niveles salariales anteriores al Convenio, y de acuerdo con lo previsto en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, fué enviado, previo informe de la Subcomisión de Salarios, a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la cual, en su sesión del 15 de julio de 1971 supeditó su conformidad a que la vigencia del Convenio se extendiera a dos años, con salarios invariables y difiriendo para hacerlo efectivo en el segundo año de vigencia, cuanto por razón del Convenio exceda del 15 por 100 de incremento, lo que motivó la devolución del Convenio a la Comisión Deliberante, la cual, según consta en acta de 8 de septiembre de 1971 modificó el texto del Convenio en el sentido indicado;

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

Considerando que este Centro directivo es competente para dictar la presente Resolución, según lo dispuesto en los artículos 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y correlativos del Reglamento de 22 de julio de 1958;

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

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General, en uso de las facultades que le están legalmente atribuidas,
Acuerda:

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

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

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, 19 de noviembre de 1971.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

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

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

SECCIÓN PRIMERA.—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, Ceuta, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, Huelva, Huesca, Jaén, Las Palmas, León, Logroño, Lugo, Málaga, Murcia, Navarra, Orense, Oviedo, Palencia, Pontevedra, Santa Cruz de Tenerife, Salamanca, Santander, Segovia, Sevilla, Soria, Teruel, 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 anunciadas 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 de Cueros y Pielés la Reglamentación de Curtidos.

Art. 3.º *Empresas de nueva instalación*.—El Convenio obligará también a las Empresas de nueva instalación 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 SEGUNDA.—VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, RESCISIÓN Y REVISIÓN

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

Art. 7.º *Duración y prórroga*.—La duración del Convenio será de dos años, contados a partir de la iniciación de la vigencia, prorrogándose de año en año sucesivos por tática reconducción.

Art. 8.º *Rescisión y revisión*.—1. Serán competentes para denunciar el Convenio, proponiendo rescisión o revisión, la totalidad de los representantes de las provincias afectadas, convocados en Asamblea a petición de cualquiera de las provincias, bien conjunta o separadamente, por secciones. En ambos casos, los acuerdos se tomarán por mayoría simple, y si es reunión conjunta de ambas Secciones Económica y Social, en Asamblea mixta y paritaria.

2. La denuncia proponiendo rescisión o revisión deberá presentarse en la Dirección General de 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 prorrogando hasta finalizar la negociación.

SECCIÓN TERCERA.—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 o superan el nivel total de éstos. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras marcadas en el Convenio.

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

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

SECCIÓN CUARTA.—VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Art. 15. *Seguridad Social.*—La cotización a la Seguridad Social se efectuará de conformidad con las bases a tal efecto establecidas por el artículo séptimo 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 35 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. 16. *Plus Familiar.*—Se regirá por la legislación vigente en la materia.

SECCIÓN QUINTA.—COMISIÓN MIXTA

Art. 17. *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. 18. *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. 19. *Organización de la Comisión.*—1. La Comisión Mixta tendrá su domicilio en el Sindicato Nacional de la Piel, en Madrid, pudiendo, no obstante, reunirse 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 Económicas y Social de la Comisión Deliberadora y necesariamente de aquellos que formaron parte de las mismas.

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

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

Art. 20. *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 fueran 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 de asuntos especializados, tales como organización, clasificación y calificación profesionales, adecuación de normas genéricas a casos concretos, arbitrajes, 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. 21. *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.

CAPITULO II

Régimen de trabajo

SECCIÓN PRIMERA.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 22. La actividad o rendimiento mínimo fijado en el presente Convenio puede ser exigidos por la Empresa a la totalidad del personal.

Art. 23. *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 laborales, a contar desde 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 laborales, remitir los estudios técnicos y de tarifas a la Delegación de Trabajo, que recibirá 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 séptimo, punto 9, de la Ordenanza Laboral de la Piel, la Empresa liquidará las diferencias resultantes de plus de Convenio, de acuerdo con la Resolución y desde la fecha de la implantación del sistema.

SECCIÓN SEGUNDA.—RENDIMIENTOS E INCENTIVOS

Art. 24. *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 hombres o mujeres, 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 implantado un sistema de incentivos, quedarán éstos absorbidos por el salario y plus convenidos hasta donde corresponde 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 TERCERA.—RÉGIMEN DE PERSONAL

Art. 25. *Personal fijo*.—a) Es el que formando parte permanente de la plantilla, mediante ingreso a través del aprendizaje o tras la superación del período de prueba, cubre las necesidades productivas normales a lo largo de todo el año.

b) *Personal de temporada*.—1. Es el contratado por cierto plazo a fin de cubrir las necesidades estacionales que puedan tener los 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 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 al 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. 26. *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 CUARTA.—CRISIS DE TRABAJO

Art. 27. 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, dándose conocimiento a la Comisión Mixta y con la conformidad de la representación sindical de la Empresa.

Art. 28. 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.

CAPÍTULO III

Jornada

Art. 29. *Jornada*.—Se establece la jornada de cuarenta y cuatro horas semanales en todas aquellas localidades donde tal reducción no implique problema o perjuicios para la Empresa en relación con los horarios de trabajo que rijan en el correspondiente matadero.

Art. 30. *Vacaciones*.—a) El período anual de vacaciones tendrá una duración de veinticinco días naturales ininterrumpidos para todo el personal, salvo el que tuviere superior beneficio, estando supeditado el momento de su disfrute a los trámites vigentes.

b) Las vacaciones serán retribuidas con el salario correspondiente a actividad normal, incrementado en la cantidad obtenida de promediar los incentivos de producción devengados durante las trece últimas semanas.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Art. 31. *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. 32. *Salario base*.—Será el fijado para cada categoría profesional en la primera columna del cuadro de emolumentos que figura anexo al final de este Convenio.

Art. 33. *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 deberá darse de nuevo las circunstancias expresadas en el párrafo anterior.

SECCIÓN SEGUNDA.—PREMIO DE ANTIGÜEDAD

Art. 34. 1. Se establece un premio de antigüedad de tres bienios del 2 por 100 sobre el salario base convenido y quinquenios del 5 por 100, sin límite de tiempo sobre el salario base convenido.

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

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

4. 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 períodos de la misma, se procederá a su absorción.

SECCIÓN TERCERA.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 35. Se establecen en veintidós días de salario base más plus de actividad cada una de las gratificaciones de 18 de julio y Navidad.

SECCIÓN CUARTA.—PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Art. 37. El personal que solicite la jubilación entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, ambas inclusive, 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 causar baja.

Art. 38. En los casos de enfermedad o accidentes no laboral, la Empresa abonará al productor la diferencia entre lo que legalmente debe percibir y el salario real, hasta un máximo de quince días en el año.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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.

CLAUSULAS ESPECIALES

Primera.—En caso de discrepancia en la determinación de rendimiento mínimo, previsto en el artículo 24 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.

Segunda.—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 acor-

darlo 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 del Plus de Convenio durante seis semanas en un período de seis meses.

Tercera.—Para todo lo no previsto en el presente Convenio y concretamente en lo que respecta a organización de trabajo, bases de productividad, plantillas, ingresos, ascensos, período de prueba, horario, excedencias, permisos, licencias, servicio militar, trabajo nocturno y trabajo personal femenino, se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral de la Piel.

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

Quinta.—A partir del 1 de mayo de 1972 se modificarán las tablas salariales de conformidad con lo que dispone la comunicación del Ministerio de Trabajo de 24 de julio de 1971 al Secretario general de la Organización Sindical, y que dice literalmente: «Ilustrísimo señor: Con fecha de 15 de julio de 1971 la Comisión Delegada del Gobierno para asuntos económicos ha dado su conformidad para la aprobación del Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las Industrias de Almacenaje y Recolección de Cueros y Pieles, supeditando no absolutamente dicha conformidad a que tenga una duración de dos años, con salarios inalterables, y que el primer año el incremento de retribuciones en los que excede del 15 por 100 se difiera para hacerlo efectivo en el segundo año. Por tal motivo reenvío a V. I. el expediente a fin de que le dé traslado a la Comisión negociadora, y si ésta pacta la citada vigencia de dos años, proceda en su momento este Centro directivo a su definitiva aprobación.»

CUADRO DE EMOLUMENTOS

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			
<i>a) Personal masculino:</i>			
Clasificador de almacén de 1.ª	147	35,70	183
Clasificador de almacén de 2.ª	147	24,27	172
Peón especializado	141	18,62	180
Peón ordinario	136	22,00	158
<i>b) Personal femenino:</i>			
Auxiliar de almacén	136	22,00	158
2. APRENDICES			
<i>a) Personal masculino:</i>			
De primer año	52	9,35	62
De segundo año	52	18,55	71
De tercer año	84	16,18	101
<i>b) Personal femenino:</i>			
De primer año	52	9,35	62
De segundo año	52	18,55	71
De tercer año	84	16,18	101
3. PINCHES			
De 16 a 17 años	84	14,03	98
De 17 a 18 años	84	16,18	101
4. PERSONAL SUBALTERNO			
Mujer de limpieza	136	—	136

Nota.—Las cantidades del total han sido redondeadas por exceso a números enteros.

Personal con retribución mensual

Categoría	Salario base convenido	Plus de Convenio	Total de emolumentos
1. PERSONAL SUBALTERNO Y VARIO			
Almacenero	4.080	879,27	4.960
Vigilancia	4.080	626,18	4.707
Ordenanza	4.080	552,28	4.633
Portero	4.060	626,28	4.707
Enfermero	4.080	552,28	4.633
2. BOTONES O RECADEROS			
De 14 a 18 años	1.560	429,00	1.989
De 18 a 18 años	2.520	422,82	2.943
De 18 a 20 años	4.080	242,82	4.323
3. PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe de Sección	5.460	3.038,00	8.498
Jefe de Compras	5.460	2.550,45	8.011
Jefe de Ventas	5.460	2.550,45	8.011
Viajantes	4.470	1.883,54	6.354
Jefe de Negociado	5.460	2.550,45	8.011
Oficial primero	4.470	1.739,54	6.210
Oficial segundo	4.470	1.496,90	5.967
Auxiliar mayor de 20 años	4.080	633,06	4.714
4. AUXILIARES			
De 18 a 20 años	4.080	626,28	4.707
De 17 a 18 años	2.520	708,82	3.229
Telefonista	4.080	212,82	4.293
5. EMPLEADOS DE ECONOMATO			
Dependiente principal	4.470	1.277,82	5.748
Auxiliar	4.080	242,82	4.323
6. PERSONAL TÉCNICO			
a) <i>Técnicos titulados:</i>			
Químicos e Ingenieros	7.500	2.530,42	10.031
Licenciados	7.500	2.530,42	10.031
Practicantes	4.470	1.277,82	5.748
b) <i>Técnicos no titulados:</i>			
Encargado general de almacén	5.400	3.038,00	8.498
Clasif. comprador de pieles	5.460	3.038,00	8.498
Jefe de Sección (1)	4.890	1.312,64	6.203

(1) Definido en la Reglamentación de Curtidos.

Notas.—1. Aquellos productores que además de la actividad típica que ampara este Convenio conduzca en el desarrollo de la misma un vehículo mecánico de transporte, percibirán un 5 por 100 más sobre los salarios fijados en este Convenio que correspondan a su categoría profesional.

2. Las cantidades del total han sido redondeadas por exceso a números enteros.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

CORRECCION de errores de la Orden de 27 de octubre de 1971 sobre excepciones de la clasificación de instalaciones radiactivas.

Advertidos errores en el texto remitido para su publicación del Apéndice que acompaña a la citada Orden, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 288, de fecha 9 de noviembre de 1971, páginas 17962 a 17964, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En la página 17963:

En el grupo A.—Intensidad máxima 0,1 microcurios, línea cuarta, donde dice:

²³⁰Pa , debe decir: Th ²³⁰
90 90

En el grupo B.—Intensidad máxima 1 microcurio, línea segunda, donde dice:

²³⁰U , debe decir: Pu ²³⁰
91 91

En el grupo C.—Intensidad máxima 10 microcurios, línea primera, donde dice:

²³⁰Ru , debe decir: Rn ²³⁰
86 86

MINISTERIO DEL AIRE

ORDEN de 24 de noviembre de 1971 por la que se determinan las Comandancias Militares Aéreas.

El cumplimiento del Decreto de la Presidencia del Gobierno número 1428/1968, de 27 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Precedencias y Ordenación de Autoridades y Corporaciones, y la marcada diferencia de ordenación en él existente entre el cargo de Comandante Militar Aéreo y Comandante Aéreo, hace necesaria la adaptación a aquél de la Orden de este Ministerio número 395/1968, de 16 de febrero, relativa a Sectores y Comandancias Aéreas, determinando expresamente los lugares donde ha de existir Comandancia Militar Aerea.

En su virtud, dispongo:

Primero.—Se modifica el artículo segundo de la Orden ministerial número 395/1968, de 16 de febrero, que queda redactado como sigue:

«Artículo segundo.—En aquellos lugares donde existan efectivos del Ejército del Aire, el Jefe u Oficial más antiguo entre los del Arma de Aviación allí destinados asumirá las funciones de Comandante Militar Aéreo o Comandante Aéreo, con autoridad y atribuciones análogas a las que ejercen los Comandantes Militares y Ayudantes de Marina.»

Segundo.—Se clasifican como Comandancias Militares Aéreas las siguientes:

Retas.
Morón de la Frontera.
San Javier.
Granada.
Burgos.
El Aaiun
Villa Cisneros.

Madrid, 24 de noviembre de 1971.

SALVADOR

MINISTERIO DE COMERCIO

DECRETO 2904/1971, de 25 de noviembre, por el que se suspende parcialmente la aplicación de derechos arancelarios a la importación de algodón, sin cardar (F. A. 55.01), durante tres meses.

El nivel actual de los derechos del algodón en los mercados exteriores en relación con los que rigen en el mercado interior, unido a la necesidad de importar la citada fibra para atender el abastecimiento nacional, aconsejan suspender parcialmente los derechos arancelarios a la importación de algodón sin cardar ni peinar de la partida arancelaria cincuenta y cinco punto cero uno.

En virtud de la facultad concedida al Gobierno en el artículo sexto, apartado dos, de la vigente Ley Arancelaria, a propuesta del Ministro de Comercio y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día diecinueve de noviembre de mil novecientos setenta y uno,

DISPONGO:

Artículo único.—A partir de dos de diciembre de mil novecientos setenta y uno, y durante un período de tres meses, se suspenden parcialmente los derechos arancelarios del algodón sin cardar ni peinar (partida arancelaria cincuenta y cinco punto cero uno) en la cuantía necesaria para que el tipo impositivo único aplicable sea del cuatro por ciento «ad valorem».

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a veinticinco de noviembre de mil novecientos setenta y uno.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Comercio,
ENRIQUE FONTANA CODINA