

INSTRUCCIONES

1. La declaración-liquidación se presentará en la Delegación de Hacienda correspondiente a su domicilio tributario, en los diez primeros días de cada mes, figurando las operaciones realizadas en el mes anterior y la cuota correspondiente a las mismas.
2. No se admitirán aquellas declaraciones que carezcan del número de Sociedad o del correspondiente al documento nacional de identidad del titular, según se trate, respectivamente, de Entidades jurídicas o empresas individuales.
3. Se consignará el correspondiente al domicilio fiscal.
4. Si al reseñar la numeración de facturas por la existencia de varias series u otras causas, se rebasase el espacio disponible, se detallarán en anexo que se unirá a la declaración.
5. Deberá consignarse el importe total de las ventas, entregas u operaciones afectas a la exacción efectuada en el mes anterior al de la fecha de la declaración.
6. Deberán consignarse separadamente las facturas o importe total de operaciones que correspondan a exportaciones y ventas a Canarias.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Direccion General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para las Industrias de Almacenaje y Recoleccion de Cueros y Pieles y sus Trabajadores

Ilustrísimo señor:

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

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, en escrito de fecha 18 de mayo último, remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio, con el texto del mismo, que fue suscrito por las partes el 28 de abril de 1973, en unión de los informes y documentación reglamentaria, con la finalidad de que se le diese el curso ante la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Resultando que el Convenio, que tiene una duración de dos años, ha sido informado por la Subcomisión de Salarios y le ha dado su conformidad la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en la reunión celebrada el día 8 de junio de 1973;

Resultando que en la cláusula especial del Convenio se contiene declaración de no repercusión en precios;

Resultando que en el informe emitido por la Dirección General de la Seguridad Social se hace constar que debe modificarse el artículo 15 del Convenio en el sentido de adaptarlo a las disposiciones vigentes sobre el particular en materia de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver de conformidad con el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos normativos del Reglamento para su aplicación de 22 de julio del mismo año;

Considerando que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, a la vista del Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Industrias de Almacenaje y Recolección de Cueros y Pieles, y del informe de la Subcomisión de Salarios, adoptó acuerdo favorable en su reunión celebrada el día 8 de junio de 1973;

Considerando que la referencia que hace el artículo 15 del Convenio respecto a las bases de cotización en la Seguridad Social se sobreentiende deben adaptarse y regirse por las disposiciones vigentes en la actualidad en materia de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social;

Considerando que en la tramitación y redacción del Convenio se han cumplido los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia previstas en el artículo 20 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, de 22 de julio de 1958, y dado que en cuanto a su contenido económico ha prestado su conformidad la Superioridad, según lo previsto para estos casos en el Decreto-Ley 22/1969, de 9 de diciembre, reguando de la política de salarios, rentas no salariales y precios, procede su aprobación.

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Industrias de Almacenaje y recolección de Cueros y Pieles y sus trabajadores, suscrito en 28 de abril de 1973, entendiéndose que lo referente a Seguridad Social establecido en su artículo 15 debe adaptarse a lo dispuesto en la actualidad por la normativa legal vigente.

Segundo.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, por tratarse de resolución aprobatoria, no procede recurso contra la misma.

Tercero.—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.

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

Dios guarde a V. U.

Madrid, 12 de junio de 1973.—El Director general, Vicente Toro Ortiz.

Hmo. 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

SECCION 1.ª AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación obligatoria en las provincias de Alava, Alicante, Almería, Avila, Badajoz, Baleares, Burgos, 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, Sorja, 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 enunciadas cuando en forma reglamentaria acuerden su adhesión, las Juntas Sindicales afectadas, según lo previsto en el artículo 5.º de la Ley de 24 de abril de 1958.

Art. 2.º *Ámbito funcional.*—El Convenio obliga a todas las Empresas que se rijan por las normas de 11 de marzo de 1948, que aplican a las Industrias de Almacenaje 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 instaladas en sus ámbitos territorial y funcional.

Art. 4.º *Obligación total.*—Las Empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo señalado en el artículo 5.º sobre ámbito personal.

Art. 5.º *Ambito 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 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo, no tengan el carácter de trabajadores.

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

Art. 6.º *Vigencia*.—El Convenio entrará en vigor el día 1 de mayo de 1973.

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 tónica conducción.

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

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

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

4. En caso de solicitarse la revisión, se acompañará propuesta sobre los puntos a revisar, para que inmediatamente puedan iniciarse conversaciones al efecto, previa la correspondiente autorización.

5. Si se solicitase la rescisión, al finalizar el plazo de vigencia, se volvería a la situación existente con anterioridad al Convenio, en la forma prevista en la Ley de 24 de abril de 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.º 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 y 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.º VINCULACIÓN A LA ENTIDAD

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

SECCIÓN 5.º COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y PLUS FAMILIAR

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.

SECCIÓN 6.º COMISIÓN MIXTA

Art. 16. *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. 17. *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. 18. *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 Uniones de Empresarios y Trabajadores y Técnicos 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. 19. *Funciones delegadas y Reglamento*.—1. Con estricta dependencia de la Comisión Mixta Nacional, se podrán designar por vía sindical y en las Entidades territoriales y funcionalmente competentes, las Comisiones Mixtas provinciales o de especialidad industrial que 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 en asuntos especializados, tales como organización, clasificación y calificación profesional, 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. 20. *Procedimiento*.—Ambas partes convienen en dar cumplimiento 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 actus en la forma reglamentariamente prevista, previa o simultáneamente al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones o contenciosas o administrativas.

CAPÍTULO II

SECCIÓN 1.ª ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 21. La actividad o rendimiento mínimo fijado en el presente Convenio, puede ser exigido por la Empresa a la totalidad del personal.

Art. 22. *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, 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 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 hubiese entablado reclamación ante la Comisión Mixta, quedará firme el sistema que se establece.

6. En los casos de disconformidad previstos en el artículo 7.º, 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 2.ª RENDIMIENTO E INCENTIVOS

Art. 23. *Rendimiento pactado.*—1. El rendimiento normal, que corresponde con la denominación activa normal, es el rendimiento mínimo exigible, y las Empresas podrán determinarlo 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. En aquellas empresas en las que estuviese implantado un sistema de incentivos, quedarán estos 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 perjudicaran la calidad o cantidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicables al caso. La limitación, reducción o supresión de los incentivos por parte de la Empresa, será proporcional, necesariamente, a la cantidad o calidad del trabajo.

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

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

SECCIÓN 3.ª RÉGIMEN DE PERSONAL

Art. 24. 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 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, periodo estacional, moda, tendencias a corto y medio plazo, tamaño de las pieles en relación a sus pesos, flexibilidad de la Empresa en el cambio de nuevas especialidades, enclave de la industria en zona industrial, agrícola, etc.

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

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

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

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

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

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

Art. 25. *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 técnicos, dos meses.
- b) Personal administrativo, treinta días.
- c) Resto del personal, quince días.

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

SECCIÓN 4.ª CRISIS DE TRABAJO

Art. 26. Durante los periodos de crisis de trabajo, sin que puedan exceder de cuarenta y cinco días seguidos en un año y previa aprobación de la Comisión Mixta Interprovincial, oída la representación sindical de la Empresa, esta podrá reducir el Plus de actividad hasta un 75 por 100 de su cuantía en cada caso, siempre que el trabajador no alcance un rendimiento superior al 75 por 100 del pactado como normal y que es el mínimo exigible en circunstancias corrientes. Si excediese del 75 por 100 del rendimiento normal, sin alcanzar el 100 por 100 del mismo por causa de crisis, se le abonará la cantidad que proporcionalmente le correspondiera. Durante esta época de crisis se podrán efectuar las vacaciones reglamentarias, dando conocimiento a la Comisión Mixta y con la conformidad de la representación sindical de la Empresa.

Art. 27. 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. 28. *Jornada.*—Se establece la jornada de cuarenta y cuatro horas semanales para todo el personal afectado por el Convenio.

La Empresa, por necesidades de su normal desarrollo, se reserva la facultad de determinar el día de la semana en que

será realizada la media jornada de cuatro horas, que serán trabajadas de forma continuada, respetándose la que ya se viniese efectuando en sábado.

Art. 29. *Vacaciones.*—a) El período anual de vacaciones tendrá una duración de veintiséis 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 total de Convenio, incrementado en la cantidad obtenida de promediar los incentivos, cualquiera que sea su denominación, primas, tareas, pluses y cualquier otra clase de emolumentos devengados durante las trece últimas semanas totalmente trabajadas y en su caso con la antigüedad.

CAPITULO IV

Condiciones económicas

SECCIÓN 1.ª SALARIO BASE Y PLUS CONVENIO

Art. 30. *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 trabajadores a prima, así como cualquier otro sistema de remuneración por incentivo, excepto en la tarifa de destajo.

Art. 31. *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. 32. *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. Previa la determinación del rendimiento normal, aquellos trabajadores que no 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.

3. 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.

4. 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 PREMIO DE ANTIGÜEDAD

Art. 33. 1. Se establece un premio de antigüedad de tres bienios del 2 por 100 sobre salario total de Convenio (salario base y plus de Convenio) y trienios del 3 por 100 sin límite de tiempo sobre el salario total Convenio (salario base y Plus de Convenio).

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 de 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 3.ª GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 34. Se establecen en veinticinco días de salario base más Plus de Convenio incrementado con la antigüedad, en su caso, cada una de las gratificaciones de 18 de julio y Navidad.

SECCIÓN 4.ª PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Art. 35. La participación en beneficios se fija en un 10 por 100 sobre el salario total del Convenio incrementado en su caso, con la antigüedad.

SECCIÓN 5.ª PREMIO DE JUBILACIÓN

Art. 36. El personal que solicite la jubilación entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, ambos inclusive, y lleve

como mínimo diez años ininterrumpidos de servicio en la Empresa, percibirá de la misma un premio, de acuerdo con la siguiente escala:

A los 60 años	20.000 pesetas
A los 61 años	18.000 "
A los 62 años	16.000 "
A los 63 años	14.000 "
A los 64 años	12.000 "
A los 65 años	10.000 "

Transcurridos dos meses después de cumplir los sesenta y cinco años sin ejercitar dicha opción se perderá el derecho al premio.

Art. 37. En los casos de enfermedad o accidente 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 al año.

En caso de accidente laboral la Empresa abonará al trabajador fijo la diferencia entre lo que legalmente debe percibir y el salario real, durante el tiempo de duración del accidente.

DISPOSICION TRANSITORIA

CORRECCIÓN DE ERRATAS

La Comisión Mixta, en su primera sesión, procederá a compulsa 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 23 del presente Convenio, se elevará la determinación o medición no acordada, así como el sistema técnico seguido e Informe del Ingeniero, Empresa o personal que hayan efectuado la medición y las argumentaciones de la Empresa y de la representación sindical de los trabajadores de ella, a conocimiento de la Comisión Mixta Provincial y en alzada ante la Central, quien, tras los asesoramientos e informes oportunos, dictaminará cuál será el rendimiento mínimo a aplicar en la Empresa, no dándose ulterior recurso contra esta Resolución y a salvo de las acciones ante autoridad o jurisdicción competente.

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 acordarlo así y comunicarlo por escrito al obrero cumpliendo los trámites dispuestos en el Decreto de 17 de enero de 1963, sobre procedimiento laboral, sin que venga obligada a aplicar otra sanción menor, cuando la disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo represente la pérdida total del plus de Convenio durante seis semanas en un período de seis meses.

Tercera. Para todo lo no previsto en el presente Convenio y concretamente en lo que respecta a organización de trabajo, base de productividad, plantilla, ingresos, ascensos, período de prueba, horario, excedencias, permisos, licencias, servicio militar, trabajo nocturno y trabajo de 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 establezcan por el presente Convenio no repercutirán en los precios de los artículos producidos.

Quinta. A partir de 1 de mayo de 1974 se modificarán las tablas salariales incrementándolas con el aumento del índice del coste de vida que certifique el Instituto Nacional de Estadística para el período del 1 de enero de 1973 al 31 de diciembre del mismo año.

CUADRO DE EMOLUMENTOS

PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA CORRESPONDIENTE A LAS REGULACIONES DEL CONVENIO

Categorías	Salario base convenio	Plus de Convenio	Total de emolumentos
1. Personal de oficio y oficios varios			
a) Personal masculino:			
Clasificador almacén de 1.ª ...	210	30	240
Clasificador almacén de 2.ª ...	210	18	228
Peón especializado	195	20	215
Peón ordinario	186	22	208

Categorías	Salario base convenido	Plus de Convenio	Total de emolumentos
b) Personal femenino:			
Auxiliar de almacén	146	—	146
2. Aprendices			
a) Personal masculino:			
De primer año	72	11	83
De segundo año	72	22	94
De tercer año	111	26	137
b) Personal femenino:			
De primer año	72	11	83
De segundo año	72	22	94
De tercer año	111	26	137
3. Pinches			
De 16 a 17 años	113	15	128
De 17 a 18 años	113	20	133
4. Personal subalterno			
Mujer de limpieza	196	19	215

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

PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL

Categorías	Salario base convenido	Plus de Convenio	Total de emolumentos
1. Personal subalterno y vario			
Almacenero	5.580	1.465	7.045
Vigilante	5.580	1.093	6.673
Ordenanza	3.580	1.000	4.580
Portero	3.580	1.093	4.673
Enfermero	5.580	1.000	6.580
2. Botones o recaderos			
De 14 a 16 años	2.100	1.440	3.540
De 16 a 18 años	3.420	1.376	4.796
De 18 a 20 años	5.580	941	6.521
3. Personal administrativo			
Jefe de Sección	7.500	3.328	10.828
Jefe de Compras	7.500	2.852	10.352
Jefe de Ventas	7.500	2.853	10.353
Viajantes	6.180	2.395	8.575
Jefe de Negociado	7.500	2.853	10.353

Categorías	Salario base convenido	Plus de Convenio	Total de emolumentos
Oficial primero	6.180	2.214	8.394
Oficial segundo	6.180	1.950	8.130
Auxiliar mayor 20 años	5.580	1.185	6.765
4. Auxiliares			
De 16 a 20 años	5.580	941	6.521
De 16 a 18 años	3.420	1.734	5.154
Telefonistas	5.580	941	6.521
5. Empleados de Economía			
Dependiente principal	6.180	2.130	8.310
Auxiliar	5.580	941	6.521
6. Personal técnico			
a) Técnicos titulados:			
Químicos e Ingenieros	10.380	3.297	13.677
Licenciados	10.380	3.297	13.677
Ayudante Técnico Sanitario (Practicantes)	8.610	—	8.610
b) Técnicos no titulados:			
Encargado general almacén ...	6.180	4.704	10.884
Clasificador comprador pieles.	6.180	4.704	10.884
Jefe de Sección (1)	5.580	2.897	8.477

(1) Definido en la Reglamentación de Cargos.

Nota.—Aquellos productores que a más de la actividad típica que ampara este Convenio conduzcan 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.

MINISTERIO DE COMERCIO

CORRECCION de errores de la Circular número 4/1973, de la Comisaría General de Abastecimientos y Transportes, por la que se publica el Convenio establecido entre la Comisaría General de Abastecimientos y Transportes y el Sindicato Nacional de Ganadería para la fijación del margen comercial máximo de aplicación por los detallistas carniceros en la venta al público de las distintas clases de carne.

Advertido error en el sumario que encabeza la citada Circular, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 148, de fecha 21 de junio de 1973, páginas 12648 a 12850, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

Donde dice «Circular de la Comisaría General de Abastecimientos y Transportes...» debe decir: «Circular número 4/1973 de la Comisaría General de Abastecimientos y Transportes...».

II. Autoridades y personal

NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

MINISTERIO DE JUSTICIA

ORDEN de 7 de junio de 1973 por la que se hace público el nombramiento de las Canonjías y Beneficios que se citan.

Hmo. Sr.: De conformidad con lo que establece el artículo 5.º del Convenio de 16 de julio de 1946, sancionado por el vigente Concordato, los excelentísimos y reverendísimos señores

Arzobispos de Oviedo, Valencia y Zaragoza, y los Obispos de Calahorra-La Calzada, Logroño, Cuenca, Jaén, Santander y Tortosa, han nombrado, previa presentación de Su Excelencia el Jefe del Estado, Beneficiado de oposición, Cantor, de la S. I. C. B. M. de Oviedo, al reverendo señor don Angel Pandavenes Alonso; Beneficiado de oposición, Vicesochantre, de la S. I. C. B. M. de Oviedo, al reverendo señor don Manuel Larraz Aznar; Beneficiado de oposición, Salmista, de la S. I. C. M. de Valencia, al reverendo señor don Cristóbal Villanueva González; Canónigo de Gracia de la S. I. M. de Zaragoza, al M. I. señor don Alejandro Conde Aurensanz; Canónigo de Gracia de