

	PAGINA		PAGINA
Orden de 3 de agosto de 1976 por la que se resuelve asunto de conformidad con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Suelo de 9 de abril de 1976 y en los Decretos 63/1968, de 18 de enero, y 1994/1972, de 13 de julio, con indicación de la resolución.	20751	Resolución de la Diputación Provincial de Segovia referente al concurso de méritos para la provisión en propiedad de una plaza vacante de Médico de la Beneficencia Provincial, especialidad en Psiquiatría.	20713
Orden de 3 de agosto de 1976 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia que se cita, dictada por la Sala Quinta del Tribunal Supremo.	20751	Resolución del Ayuntamiento de Benicarló por la que se anuncia oposición para la provisión en propiedad de cinco plazas de Guardias de la Policía Municipal de esta Corporación.	20713
Orden de 23 de agosto de 1976 por la que se dispone la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de julio de 1976 sobre modificación del plan general de ordenación urbana de Valencia y su comarca, adaptado a la solución sur, en el sector del plan parcial 11 del término de Valencia, limitado por el paseo de Valencia al Mar, vía que separa el plan parcial 11 del 12, calle que une esta vía con la del General Pando, esta última calle y la avenida de Suecia.	20751	Resolución del Ayuntamiento de Cartaya (Huelva) referente a la oposición libre para cubrir en propiedad una plaza de Auxiliar de Administración General.	20713
Orden de 23 de agosto de 1976 por la que se dispone la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del acuerdo del Consejo de Ministros de 16 de julio de 1976 sobre modificación del plan parcial de ordenación urbana «La Creu de Paláu», de Gerona.	20752	Resolución del Ayuntamiento de Gerona referente al concurso - oposición para proveer en propiedad una plaza de Oficial Matarife.	20714
		Resolución del Ayuntamiento de Huelva referente al concurso-oposición para proveer una plaza de Ayudante, Perito o Ingeniero Técnico de Obras Públicas.	20714
		Resolución del Ayuntamiento de Icod de los Vinos (Santa Cruz de Tenerife) por la que se anuncia nueva oposición para cubrir una plaza vacante encuadrada en el subgrupo de Auxiliares de Administración General.	20714
		Resolución del Ayuntamiento de Motril referente a la oposición convocada para cubrir en propiedad dos plazas del grupo de Técnicos de Administración General.	20714
		Resolución del Ayuntamiento de Vilaseca por la que se hace pública la lista provisional de admitidos y excluidos para la provisión en propiedad de cuatro plazas vacantes de Cabos de la Policía Municipal.	20714
		Resolución del Ayuntamiento de Zaragoza referente a la oposición libre convocada para la provisión de una plaza de Técnico Medio de Administración Especial con título de Aparejador o Arquitecto Técnico.	20714
ADMINISTRACION LOCAL			
Resolución de la Diputación Provincial de Alicante referente a los concursos restringidos para cubrir dos plazas de Jefes de Negociado de las Escalas Técnico-Administrativa General y de la Especial de Contabilidad.	20713		
Resolución de la Diputación Provincial de Cáceres referente a la oposición para cubrir una plaza de Médico de Sala (Servicio de Psiquiatría) de la Beneficencia Provincial.	20713		

I. Disposiciones generales

MINISTERIO DE TRABAJO

20687 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Industrias de Almacenaje y Recolección de cueros y pieles.*

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Industrias de Almacenaje y Recolección de cueros y pieles, y

Resultando que con fecha 6 de septiembre de 1976 tuvo entrada en esta Dirección General escrito del Sindicato Nacional de la Piel con el que se remitía, para su homologación, el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Empresas y trabajadores de las Industrias de Almacenaje y Recolección de cueros y pieles de las provincias de Alava, Alicante, Almería, Avila, Badajoz, Baleares, Burgos, Cáceres, Castellón, Ceuta, Ciudad Real, Córdoba, La Coruña, 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, que fue suscrito, previas las negociaciones correspondientes, por la Comisión Deliberadora designada al efecto el día 14 de julio del año en curso, acompañándose al referido escrito los informes y documentos reglamentarios e informe favorable para su homologación;

Resultando que de conformidad con lo dispuesto en los Decretos 696/1975, de 8 de abril, y 2931/1975, de 17 de noviembre, previos los informes de la Comisión, el Convenio fue elevado al Consejo de Ministros, el que, en su reunión de 1 de octubre de 1976, adoptó el acuerdo de reducir el incremento salarial, calculado sobre los del Convenio anterior, al 19,25 por 100, que equivale al índice del coste de vida en los doce meses precedentes y tres puntos;

Considerando que esta Dirección General de Trabajo es competente para conocer y resolver el presente expediente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, y el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que ajustándose por lo demás el presente Convenio a los preceptos contenidos en la Ley y Orden citados anteriormente, procede su homologación, reduciendo el incremento salarial al 19,25 por 100 como consecuencia de la limitación acordada por el Consejo de Ministros;

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

1. Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Empresas y trabajadores de las Industrias de Almacenaje y Recolección de cueros y pieles de las provincias mencionadas, con las adaptaciones siguientes:

a) El incremento salarial, calculado sobre el Convenio anterior, se fija en el 19,25 por 100, que equivale al coste de vida de los doce meses precedentes y tres puntos.

b) Que el incremento señalado en el apartado anterior se adicionará, sin absorción ni compensación, a los salarios efectivamente percibidos en abril de 1976, sin que dicha suma exceda de los salarios pactados.

c) Que los salarios deberán permanecer invariables durante los doce primeros meses de sus efectos económicos.

2. Ordenar su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3. Que se comunique esta Resolución a la Secretaría General de la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, haciéndose saber que con arreglo a lo establecido en el artículo 12-4 de la Ley 19/1973, de 19 de diciembre, no cabe contra ella recurso alguno en la vía administrativa.

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 6 de octubre de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO, DE AMBI-
TO INTERPROVINCIAL, PARA LAS INDUSTRIAS DE ALMA-
CENAJE Y RECOLECCION DE CUEROS Y PIELS**

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

**SECCION PRIMERA.—AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL
Y PERSONAL**

Artículo 1.º Ambito territorial.—1. El presente Convenio es de aplicación obligatoria en las provincias de Alava, Alicante, Almería, Avila, Badajoz, Baleares, Burgos, Cáceres, Castellón, Ceuta, Ciudad Real, Córdoba, La Coruña, 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 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 Ambito funcional.—El Convenio obliga a todas las Empresas que se rijan por la Ordenanza Laboral de la Piel y subsidiariamente 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 incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

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

Art. 5.º 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 72 de la Ley de Contrato de Trabajo no tengan el carácter de trabajadores.

**SECCION SEGUNDA.—VIGENCIA, DURACION, PRORROGA,
RESCISION Y REVISION**

Art. 6.º Vigencia.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de mayo de 1976, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

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 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.

**SECCION TERCERA.—COMPENSACION, ABSORBIBILIDAD,
GARANTIA «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».

SECCION CUARTA.—VINCULACION A LA TOTALIDAD

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

**SECCION QUINTA.—COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL
Y PLUS FAMILIAR**

Art. 15. Seguridad Social.—La cotización a la Seguridad Social se efectuará de conformidad con las bases establecidas al efecto por disposición legal aplicable durante la vigencia de este Convenio.

SECCION SEXTA.—COMISION 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 trabajadores 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 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 en 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. 20. *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 o contenciosas o administrativas.

CAPITULO II

SECCION PRIMERA.—ORGANIZACION 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 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 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, punto 9, de la Ordenanza Laboral de la Piel, la Empresa liquidará la diferencia resultante de plus de Convenio de acuerdo con la Resolución y desde la fecha de la implantación del sistema.

SECCION SEGUNDA.—RENDIMIENTOS E INCENTIVOS

Art. 23. *Rendimiento pactado.*—1. El rendimiento normal, que corresponde con la denominación actividad normal, es el rendimiento mínimo exigible y las Empresas podrán 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 sis-

tema 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 dieran 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 y 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.

SECCION TERCERA.—REGIMEN 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 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, poniéndolo en conocimiento de la Comisión Mixta Provincial.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 25. *Plazos de preaviso.*—1. El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá dar los siguientes plazos de preaviso:

- Personal directivo y técnico, dos meses.
- Personal administrativo, treinta días.
- 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.

SECCION CUARTA.—CRISIS DE TRABAJO

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

Ar. 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.

CAPITULO III

Jornada

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

Su cumplimiento se adaptará a las condiciones legales vigentes.

Ar. 29. *Vacaciones*.—a) El período anual de vacaciones tendrá una duración de veintiocho 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

Ar. 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.

Ar. 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.

Ar. 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.

SECCION SEGUNDA.—PREMIO DE ANTIGÜEDAD

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

tiempo sobre el salario total convenido (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.

SECCION TERCERA.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Ar. 34. Se establecen en treinta 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.

SECCION CUARTA.—PARTICIPACION EN BENEFICIOS

Ar. 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.

SECCION QUINTA.—PREMIO DE JUBILACION

Ar. 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 sesenta años, 20.000 pesetas.

A los sesenta y un años, 18.000 pesetas.

A los sesenta y dos años, 16.000 pesetas.

A los sesenta y tres años, 14.000 pesetas.

A los sesenta y cuatro años, 12.000 pesetas.

A los sesenta y cinco años, 10.000 pesetas.

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

Ar. 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 treinta 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.

Ar. 38. *Ropa de trabajo*.—Independientemente de lo prevenido al efecto por el artículo 114 de la Reglamentación Nacional de las Industrias del Curtido, de 12 de diciembre de 1948, las Empresas proporcionarán a sus trabajadores durante el año que lleven a su servicio dos monos o prendas equivalentes, para uso exclusivo en el trabajo.

DISPOSICION TRANSITORIA

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 rendimientos mínimos, 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 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 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, períodos 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 establecen por el presente Convenio no repercutirán en los precios de los artículos producidos.

Quinta.—Las remuneraciones que figuran en la tabla de salarios anexa al presente Convenio serán actualizadas semestralmente con arreglo a la elevación del coste de vida elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, incrementado en dos puntos; dichas revisiones se realizarán en las siguientes fechas: 1 de noviembre de 1976, 1 de mayo de 1977 y 1 de noviembre de 1977.

Cuadro de emolumentos

Personal con retribución diaria

Categorías	Salario base convenido	Plus de Convenio	Total de emolumentos
1. Personal de oficio y oficios varios			
a) Personal masculino:			
Clasificador almacén de 1.º ...	371	167	538
Clasificador almacén de 2.º ...	371	59	430
Peón especializado	362	38	400
Peón ordinario	345	27	372
b) Personal femenino:			
Auxiliar de almacén	345	27	372
2. Aprendices			
a) Personal masculino:			
De primer año	133	58	191
De segundo año	133	84	217
De tercer año	212	12	224
b) Personal femenino:			
De primer año	133	58	191
De segundo año	133	84	217
De tercer año	212	12	224
3. Pinches			
De 16 a 17 años	212	12	224
De 17 a 18 años	212	18	230
4. Personal subalterno			
Mujer de limpieza por salario mínimo	345	—	345
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	10.350	1.783	12.133
Vigilante	10.350	1.372	11.722
Ordenanza	10.350	1.372	11.722
Portero	10.350	1.372	11.722
Enfermero	10.350	1.372	11.722
2. Botones o Recaderos			
De 14 a 16 años	3.990	2.867	6.857
De 16 a 18 años	6.360	1.353	7.713
De 18 a 20 años	10.350	—	10.350
3. Personal administrativo			
Jefe de sección	13.890	4.035	17.925
Jefe de compras	13.890	3.535	17.425
Jefe de ventas	13.890	3.535	17.425
Viajantes	11.340	3.018	14.358
Jefe de negociado	13.890	3.535	17.425
Oficial primero	11.340	3.494	14.834
Oficial segundo	11.340	2.115	13.455
Auxiliar mayor de 20 años ...	10.350	1.648	11.998
4. Auxiliares			
De 18 a 20 años	10.350	—	10.350
De 16 a 18 años	6.360	1.353	7.713
Telefonistas	10.350	—	10.350
5. Empleados de economato			
Dependiente principal	11.340	3.378	14.718
Auxiliar	10.350	—	10.350
6. Personal técnico			
a) Técnicos titulados:			
Químicos e Ingenieros	19.260	1.665	20.925
Licenciados	19.260	1.665	20.925
Ayudante Técnico Sanitario (Practicante)	15.960	—	15.960
b) Técnicos no titulados:			
Encargado general de almacén	13.890	4.035	17.925
Clasificador comprador pieles.	13.890	4.035	17.925
Jefe de sección (1)	10.350	4.474	14.824

(1) Definido en la Reglamentación de Curtidos.

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 corresponda a su categoría profesional.