

por los funcionarios se actualizarán al modificarse el sueldo base del cargo o categoría profesional en que se devengaron.

Dicho sistema ha motivado que los aumentos de retribuciones reconocidos a los funcionarios desde el año 1971, tendentes a la adecuación de aquéllas al incremento del costo de la vida, se establecieran sobre conceptos no repercutibles en dichos premios, criterio que ha convertido a éstos en prácticamente inoperantes.

Por ello, es aconsejable modificar el citado Estatuto de Personal en orden a establecer una regulación más ágil de dichos premios, que se estima más beneficiosa para los funcionarios del Instituto Social de la Marina, no obstante lo cual se ha juzgado oportuno prever el mantenimiento, en régimen transitorio, de la regulación hasta ahora vigente, mediante la oportuna opción a ejercitar por los interesados.

En su virtud, este Ministerio, visto el acuerdo adoptado por la Comisión Permanente del Consejo General del Instituto Social de la Marina, conforme al artículo 16.b) de la Orden ministerial de 2 de enero de 1971, a propuesta de la Subsecretaría de la Seguridad Social, ha tenido a bien disponer:

Artículo 1. Se modifica el artículo 67 del Estatuto de Personal del Instituto Social de la Marina, aprobado por Orden de este Ministerio de 22 de abril de 1971, que quedará redactado en los siguientes términos:

«Artículo 67.—1. Los complementos de sueldo serán: De Cargo o Cuerpo, de destino, de prolongación de jornada y de exclusiva dedicación.

2. El complemento de Cargo o Cuerpo se percibirá por los funcionarios en la cuantía unitaria que para aquéllos se establezca presupuestariamente.

3. El complemento de destino se percibirá por aquellos funcionarios que hayan sido nombrados y ejerzan alguno de los cargos o funciones a que se refieren los artículos 47, 48 y 12 en la cuantía que para cada uno de dichos cargos o funciones se determine en el presupuesto, así como por los restantes funcionarios, conforme a los niveles únicos que se fijen presupuestariamente para cada Cuerpo y Escala. Este complemento no será consolidable ni creará derechos para el futuro.

4. El complemento de prolongación de jornada lo percibirán los funcionarios que realicen jornada complementaria de trabajo.

En razón a las necesidades del servicio, la Secretaría General del Instituto determinará libremente los funcionarios que hayan de realizar prolongación de jornada, siendo voluntaria la aceptación por parte de éstos. El cese en el citado régimen podrá ser, igualmente, libremente acordado por el Secretario general o por voluntad del funcionario, dejándose desde tal momento de devengar el aludido complemento.

5. El complemento de exclusiva dedicación implica que el funcionario ejerce toda su actividad profesional en servicio del Instituto Social de la Marina, de forma que queda imposibilitado, a juicio de la Presidencia, para cualquier trabajo retribuido en el sector público o privado. Su concesión corresponde al Presidente del Instituto, quien podrá igualmente declarar que el funcionario cese en tal régimen, que no tendrá carácter de consolidable.

6. Los complementos de prolongación de jornada y de exclusiva dedicación son incompatibles entre sí.»

Art. 2. El párrafo 2 del artículo 68 del Estatuto a que se refiere el artículo anterior quedará con la siguiente redacción

«2. La cuantía de dicho premio será del 5 por 100 del sueldo y complemento, a que se refieren respectivamente el apartado 1 a) del artículo 66 y el apartado 2 del artículo 67, percibidos por el funcionario en la fecha de su vencimiento.»

Art. 3. Se incorpora al Estatuto de Personal del Instituto Social de la Marina la siguiente disposición transitoria:

#### DISPOSICION TRANSITORIA VIGESIMA QUINTA

«Quienes tuvieran la condición de funcionarios del Instituto Social de la Marina en 31 de diciembre de 1976 podrán optar, antes del 28 de febrero de 1977, por continuar percibiendo y perfeccionando sus premios de constancia con sujeción a lo dispuesto en el artículo 68 de este Estatuto, tal como quedó redactado por Orden de 22 de abril de 1971, modificada por la de 30 de mayo de 1973, debiendo deducir, si así lo decidieran, declaración expresa en tal sentido, dirigida al Presidente del Organismo.»

#### DISPOSICION FINAL

Se faculta a la Subsecretaría de la Seguridad Social para resolver cuantas cuestiones puedan plantearse en aplicación de lo dispuesto en la presente Orden, que entrará en vigor el 1 de enero de 1977.

Lo que digo a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 27 de enero de 1977.

RENGIFO CALDERON

Ilmos. Sres. Subsecretario de Trabajo y Subsecretario de la Seguridad Social.

2595

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Industrias de Perfumería y Afines.*

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Industrias de Perfumería y Afines; y

Resultando que la Presidencia del Sindicato Nacional de Industrias Químicas, con escrito de fecha 21 de diciembre de 1976, remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio Colectivo Sindical Interprovincial, con su texto, informes y documentación complementaria, al objeto de proceder a la homologación del mismo, suscrito por las partes el día 20 de diciembre de 1976, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto.

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo.

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como el contenido de lo establecido en el artículo quinto del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre medidas económicas, y que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Industrias de Perfumería y Afines y sus trabajadores, suscrito el día 20 de diciembre de 1976.

Segundo.—Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Comunicar esta resolución a la Secretaría General de la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que hará saber que de acuerdo con el artículo 14.2 de la Ley de 19 de diciembre de 1976, ya citada, por tratarse de acuerdo aprobatorio, no cabe contra el mismo recurso alguno en la vía administrativa.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 14 de enero de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

#### CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PERFUMERIA Y AFINES Y SUS TRABAJADORES

##### I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio tiene ámbito interprovincial y afecta a todas las provincias españolas, a excepción de Barcelona-capital y su provincia,

salvo que opten por este Convenio. Abarca a todas las Empresas y trabajadores de las Industrias de Perfumerías y Afines encuadradas en el Grupo de Perfumería y Esencias del Sindicato Nacional de Industrias Químicas, con la única salvedad de aquellas Empresas que tuvieran en vigor un Convenio Colectivo Sindical de Empresa y no deseen acogerse al presente.

Quedan incluidas todas las secciones y productores que, formando parte de una Empresa afectada por el Convenio, se dediquen a otras actividades industriales, siempre que la de Perfumería y Afines sea la principal, estando las Empresas facultadas para aplicarlo o no a aquellos trabajos de carácter temporero y en relación con actividades agrícolas o derivadas.

El Convenio obligará también a las Empresas de nueva instalación incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien la totalidad de los efectos económicos se retrotraerá al día 1 de enero de 1977, aunque sólo respecto al personal que en la expresada fecha de publicación oficial del Convenio se encuentre en activo en alguna de las Empresas a que el mismo afecte.

Su duración será de dos años, o sea hasta el 31 de diciembre de 1978, prorrogándose después tácitamente por períodos sucesivos de un año si no fuese denunciado por ninguna de las partes, con preaviso no inferior a tres meses de la fecha de su expiración o de la de cualquiera de sus prórrogas.

En el segundo año de vigencia del Convenio, cuyos efectos económicos comenzarán el 1 de enero de 1978, las columnas de la tabla salarial anexa quedarán incrementadas con el aumento que señale el índice oficial de elevación del coste de vida fijado por el Instituto Nacional de Estadística, conjunto nacional al 31 de diciembre de 1977, comparado con el de igual fecha de 1976, más dos puntos o enteros.

En 1 de julio de 1977, si el índice del coste de la vida para el conjunto nacional se hubiera elevado más de un 5 por 100 comparado con el de 31 de diciembre de 1976, se incrementarán las expresadas tres columnas de la tabla salarial, en concepto de aumento a cuenta de la revisión pactada para 1 de enero de 1978, en el mismo porcentaje de dicha elevación del coste de la vida. Lo mismo, en iguales condiciones y también en concepto de aumento a cuenta de la revisión salarial que en su caso se aplique a partir de 1 de enero de 1979, se hará en 1 de julio de 1978, sirviendo de términos inicial y final de comparación los índices del coste de la vida en 31 de diciembre de 1977 y 30 de junio de 1978, respectivamente.

Art. 3.º *Vinculación a la totalidad.*—El Convenio quedará sin eficacia práctica y deberá reconsiderarse su contenido en el supuesto de que por la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de sus facultades, no se aprobase cualquiera de sus partes.

Art. 4.º *Compensación y absorción de mejoras.*—Las mejoras económicas o de cualquier otra clase contenidas en el presente Convenio serán consideradas como un todo orgánico e indivisible, y en esta forma global y estimadas anualmente son compensables con las que anteriormente pudieran existir sobre los mínimos vigentes, cualquiera que fuera el origen, la denominación o forma en que estuvieran concedidas, ya sea por imperativo legal, jurisprudencial, Convenio Sindical, Ordenanza de Trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, condición más beneficiosa, usos o costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

Podrán absorberse igualmente, hasta donde alcancen, las mejoras de cualquier orden o bajo cualquier denominación que se acuerden en el futuro por precepto legal.

Se respetan las situaciones personales que con carácter global excedan de las remuneraciones pactadas en este Convenio. Sin embargo, la valoración de dichas condiciones más beneficiosas deberá efectuarse computándose globalmente y por su valor anual.

## II. REGIMEN DE TRABAJO

Art. 5.º *Categorías profesionales.*—Las categorías profesionales se ajustarán a las que figuran en la vigente Ordenanza Laboral de Trabajo para la Industria Química, incrementadas con las siguientes: Técnico perfumista y/o de aromas alimentarios, Demostradoras de belleza, Oficial primera especial de actividades complementarias, Auxiliar administrativo de primera, Vendedora de «stand», asimilada esta última a la categoría de Corredor en plaza.

Técnico perfumista y/o de aromas alimentarios.—Comprende esta categoría a los que sin poseer título superior o secundario, pero con amplios conocimientos teóricos, están dotados de cualidades olfativas privilegiadas que les permiten distinguir las

numerosas notas aromáticas, valorar sus graduaciones de pureza e identificarlas en sus mezclas. Esta categoría comprende, pues, al verdadero Técnico en olores. El Técnico perfumista es en muchos casos titulado, aunque ello no sea condición indispensable. Las funciones de esta categoría son las de creación de nuevas fórmulas y productos originales, la reconstitución de tipos, la clasificación de primeras materias, tales como aceites esenciales, resinoides y los de productos de síntesis y animales y demás similares. Su misión abarcará tanto los productos destinados a perfumería como los aromas y composiciones de todas clases dedicadas a la aromatización de los productos de alimentación y de uso de boca en general.

Auxiliar administrativo de primera.—Es aquel Auxiliar a quien se le confiere tal categoría por la Empresa en consideración a la estimación que pueda merecerle su mayor experiencia, confianza a que se haya hecho acreedor y relativa dificultad o responsabilidad de los trabajos que realiza.

Vendedora de «stand».—Es aquella trabajadora dedicada a la venta de los productos de su Empresa en establecimiento situado fuera de las instalaciones de la misma, como grandes almacenes, perfumerías de lujo, tiendas de gran calidad, «boutiques», etc.

Grupo de actividades complementarias.—Quedará comprendido dentro del mismo el personal de producción que entre otras tareas realice las que se enumeran a continuación: Moldear lápices de labios, flamear lápices de labios, etiquetado manual, estuchado y acondicionamiento de productos en general en cajas o envases, colocación de obturadores «sealers», alimentación de envases a máquinas automáticas de envasado, llenado manual de líquidos, llenado manual de lacas y esmaltes de uñas, operaciones eventuales de adicionar complementos a los envases, maquinistas en máquinas de segundo o tercer orden, selección de componentes, recogida de productos terminados en las diferentes cintas, reacondicionamiento de producto acabado, operaciones complementarias a la operación de envasado y cualquier otro similar a los especificados.

En ningún caso las definiciones que anteceden podrán ir en detrimento de la calificación profesional del personal que a la firma de este Convenio figure en las Empresas afectadas, por el mismo, aun cuando la actividad que vengán realizando pudiera quedar incluida en alguna de aquéllas.

Personal eventual.—Las Empresas podrán contratarlo para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa por plazo que no exceda de seis meses. Si al término de los seis meses no se hubieran cubierto las necesidades temporales para las cuales fue establecido el contrato temporal, podrá estipularse otro contrato nuevo con el mismo carácter de eventualidad por un periodo de duración máxima de tres meses. Si al término de este segundo periodo el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo de plantilla, con efectos desde el comienzo de los servicios.

Art. 6.º *Antigüedad.*—1. Se calculará para cada trabajador individualmente el importe que, de conformidad a lo establecido en el Convenio Colectivo inmediatamente anterior al presente, tenga devengado y le corresponda percibir por este concepto en 31 de diciembre de 1976, incluyendo la parte proporcional que proceda por el tiempo transcurrido del trienio o quinquenio que se halle en curso en la indicada fecha. La cantidad resultante será incrementada con el porcentaje equivalente al incremento sufrido en el año 1976 por el índice del coste de la vida para el conjunto nacional, y constituirá en lo sucesivo el primer sumando del premio de antigüedad, que será semestralmente aumentado, en 1 de julio y 1 de enero de cada año, a partir de 1 de julio del corriente año con igual porcentaje al del incremento del coste de la vida (conjunto nacional) en el semestre inmediatamente anterior, siempre que dicho índice se haya incrementado en más del 5 por 100, ya que en otro caso los incrementos serán anuales.

2. A partir de 1 de enero de 1977 empezarán a devengarse, además, y constituirán el segundo sumando del premio de antigüedad, aumentos periódicos por tiempo de servicios prestados a la Empresa, a razón de anualidades, y en su caso la prorrateada, vencederas la primera el 1 de enero de 1978 y de cuantía un 2 por 100 por anualidad, calculándose el total porcentaje que se tenga acreditado por este concepto sobre la columna «Total percepción» de la tabla salarial vigente en 31 de diciembre anterior.

3. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa, descontando el tiempo correspondiente al aprendizaje o aspirantazgo.

4. El importe total del premio de antigüedad, incluidos, por tanto, los dos sumandos indicados en los puntos 1 y 2, no excederá en ningún caso del equivalente al 50 por 100 de la retribución fijada al trabajador de que se trate en la columna

«Total percepción» de la tabla salarial vigente en cada momento, a cuyo importe máximo quedará limitado el premio de antigüedad, aunque resultara superior el cálculo correspondiente.

5. Los trabajadores contratados por tiempo cierto y los eventuales percibirán en compensación al término de su contrato por este concepto el 10 por 100 del salario base devengado.

Art. 7.º *Jornada y horario.*—La jornada laboral no superará las cuarenta y cuatro horas semanales, respetándose en todo caso las condiciones más beneficiosas que en este particular tengan establecidas determinadas Empresas.

Las Empresas establecerán los horarios de trabajo de manera que, sin alterar el total de horas semanales que antes indican, los sábados no se trabaje a partir de las catorce horas, salvo que se trate de personal que trabaje en turno de tarde. En cualquier caso, quedan a salvo las condiciones más beneficiosas para el trabajador que pudieran hallarse establecidas en la actualidad. Las Empresas del subgrupo de Esencias podrán, por causas razonadas, seguir con los horarios actuales en aquellos sectores de la producción directamente afectados, sin perjuicio de abonar también como horas extraordinarias las que excedan de cuarenta y cuatro semanales.

Se estimará como integrante de la jornada laboral exclusiva y estrictamente el tiempo de trabajo efectivo, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de jornada continuada.

Art. 8.º *Vacaciones y fiestas.*—Todo el personal al servicio de la Empresa disfrutará de treinta días naturales de vacaciones retribuidas al año, fijados de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador y, en su defecto, por la Magistratura, si bien en todo caso deberán disfrutarse ininterrumpidamente veintidós días, como mínimo.

Se considerarán fiestas sin recuperación tanto el Jueves Santo como el Sábado Santo, en ambos casos todo el día.

No obstante, las Empresas que lo consideren necesario podrán designar el personal que estimen conveniente para que acuda al trabajo en dichos días. Los productores afectados deberán ser compensados de la fiesta o fiestas no disfrutadas mediante vacar dentro de los quince días siguientes o disfrutar de una jornada laborable, que además habrá de ser inmediatamente anterior o posterior a un día festivo.

La forma y la época de recuperación de las fiestas y de los puentes que voluntariamente haya acordado la Empresa será facultativa de la misma.

Art. 9.º *Preaviso de las bajas voluntarias.*—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal del grupo técnico, dos meses; del grupo de empleados, un mes, y de los subalternos y obreros, quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del finiquito del mismo o de los haberes que se adeuden a dicho productor el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Art. 10. *Provisión de vacantes de Oficiales de segunda y tercera obreros.*—Se cubrirán mediante tres turnos alternos:

- Por rigurosa antigüedad.
- Por concurso de méritos entre el personal obrero de la Empresa.
- Por libre designación de la Empresa entre su personal.

Art. 11. *Tabla salarial.*—Quedan convenidas las retribuciones denominadas «salario base», «complemento salarial por calidad o cantidad de trabajo normales» y «total percepción, mensual o diaria», que se reflejan en la tabla salarial adjunta, así como las percepciones totales anuales.

La retribución de la columna «total percepción mensual o diaria» se percibirá cuando el trabajador alcance un rendimiento o actividad normal, fijado con las normas estándar en la materia y cuya calidad sea satisfactoria.

En el caso de rendimiento inferior al normal, se perderá el percibo por calidad o cantidad de trabajo normales, única y exclusivamente en los casos en que, por cambio de puesto de trabajo o inadaptación en el mismo, el productor no alcance el rendimiento normal. Transcurridos dos meses desde la fecha en que se trasladó o se le cambió de puesto de trabajo, se perderá la mencionada percepción cuando no se alcance el citado rendimiento.

Las Empresas que no tengan establecidos sistemas de medición o determinación de rendimientos deberán satisfacer en todo

caso la «total percepción» figurada en la mencionada tabla salarial, sin perjuicio de poder establecer tales sistemas en cualquier momento.

Las retribuciones de la adjunta tabla salarial dejan a salvo en todo caso las superiores que pudieran resultar por aplicación del régimen legal de remuneración con incentivo.

Art. 12. *Gratificaciones de 18 de Julio y Navidad.*—Estas gratificaciones se satisfarán por el importe de treinta días de salario o una mensualidad, calculado respectivamente sobre el salario o sueldo de la columna «total percepción» de la tabla salarial anexa, más la antigüedad de cada productor.

Art. 13. *Gratificación especial.*—Las Empresas satisfarán a todo su personal, dentro del mes de marzo de cada año, una gratificación especial por importe de treinta días de salario o una mensualidad calculada en la forma que se indica en el artículo anterior, más la antigüedad de cada productor.

Esta gratificación absorbe y mejora la del artículo 72 de la Ordenanza, denominada «participación en beneficios».

Art. 14. *Horas extraordinarias.*—Se calculará y abonará su importe con sujeción a lo establecido en la legislación aplicable.

Caso de necesidad perentoria de la Empresa, nuevas fabricaciones, incremento transitorio de las actuales, variaciones de coyuntura o circunstancias análogas y con independencia del número de horas extra que haya realizado en meses anteriores, podrá exigirse al personal superior a los dieciséis años la prestación de su trabajo en horas extraordinarias hasta el límite de veinte horas mensuales.

### III. PREVISION SOCIAL

Art. 15. *Indemnización complementaria en caso de enfermedad y accidente de trabajo.*—Durante los mismos plazos y en las mismas condiciones que el Seguro Obligatorio de Enfermedad y el de Accidentes de Trabajo conceden las indemnizaciones económicas, las Empresas complementarán a su cargo dichas indemnizaciones hasta alcanzar, respectivamente, el 90 por 100 y el 100 por 100 del importe del salario indicado en la columna «Total percepción» de la tabla salarial anexa, más antigüedad.

Las compensaciones económicas que se indican en el párrafo anterior, suplementadas por las Empresas durante los tres días iniciales de la primera baja por enfermedad, serán también abonadas en los casos de segunda y sucesivas bajas por enfermedades de su personal, si bien la Empresa podrá comprobar la realidad del hecho causante de la percepción. Se respetarán en todo caso las situaciones y derechos de los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio se hallaran en la contingencia antes denominada «larga enfermedad».

Art. 16. *Premio de jubilación.*—Las Empresas abonarán al personal que se jubile voluntariamente, desde los sesenta hasta los sesenta y seis años y seis meses, un premio en metálico equivalente al importe de seis mensualidades del salario o sueldo fijado en la columna «Total percepción» de la tabla salarial anexa, más la antigüedad y mejoras voluntarias de la Empresa, excepto el Plus Familiar.

Art. 17. *Dote matrimonial.*—Para el personal femenino y para el supuesto de que con ocasión de su matrimonio ejercite el derecho de opción establecido en el Decreto de 23 de octubre de 1970, en el sentido de rescindir su contrato con la Empresa, queda establecido que el abono en su concepto de dote alcanzará el importe de tantas mensualidades como años de servicio lleve en la Empresa, hasta un máximo de seis mensualidades reales. El personal masculino y femenino que, con un mínimo de dos años de antigüedad en la Empresa, permanezca en activo no obstante su matrimonio, percibirá con ocasión del mismo un subsidio por una sola vez de 5.000 pesetas.

Art. 18. *Premio de constancia.*—El personal que cumpla veinticinco años al servicio de la misma Empresa percibirá, con carácter único, un premio de 15.000 pesetas. En las mismas condiciones, el personal que cumpla treinta años al servicio de la Empresa tendrá derecho a otro premio de 15.000 pesetas, y al cumplir los cincuenta años al servicio de la misma, un tercer premio de 20.000 pesetas.

Aquellas Empresas que tuvieran establecidos premios similares los completarán, en su caso, hasta una cuantía igual a la señalada si aquellos fueran inferiores.

La elevación de estos premios sólo tendrá efectos para el personal que haya cumplido la antigüedad indicada a partir de la vigencia del Convenio inmediatamente anterior al presente.

## IV. SUBSIDIOS

Art. 19. *Defunción.*—En los casos de fallecimiento de los productores casados o viudos que estuvieren en activo en la Empresa, ésta satisfará a su cónyuge viudo o, en su defecto, a sus hijos menores incapacitados o que dependan económicamente del trabajador, la cantidad de 50.000 pesetas, salvo si la muerte fuera ocasionada por accidente de trabajo, en cuyo caso la cantidad será de 100.000 pesetas. Dichas sumas serán satisfechas en un plazo no superior al mes del fallecimiento.

En el caso de fallecimiento de un productor soltero que fue hijo o hija, percibirá dicho subsidio el padre o la madre que estuviere a su cargo.

Este beneficio será absorbible y compensable con cualquier otro de la misma índole que puedan tener establecidos las Empresas, incluso mediante seguro contratado al efecto.

Art. 20. *Natalidad.*—Se establece un premio de 3.000 pesetas por cada hijo o hija, el cual abonarán las Empresas en el término de quince días de haberse producido el nacimiento.

## V. DISPOSICIONES VARIAS

Art. 21. *Excedencias.*—Con excepción de los contratos de duración determinada, el trabajador con una antigüedad en la Empresa de al menos dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a doce meses y máximo de cinco años, siempre que no sea para ir a trabajar a otra Empresa del sector y que en la propia Empresa el número de excedentes no rebase el 3 por 100 de su plantilla. El tiempo que dure esta situación no computará a ningún efecto.

Si el trabajador no solicita el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa. Cuando lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiese vacante en la categoría propia y sí en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario que a ella corresponda hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal cualquiera de las siguientes causas:

a) *Nombramiento para cargo político, oficial o sindical.* Cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieren discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción laboral. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) *Enfermedad:* Una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad transitoria y durante el tiempo que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

c) *La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.*

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando tenga un permiso temporal superior a un mes, en jornada completa o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

El trabajador fijo que ocupe la vacante temporal de un compañero en servicio militar, al regreso de éste volverá a su antiguo puesto de trabajo.

Art. 22. *Licencias retribuidas por las Empresas.*—El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el salario base más los complementos personales por las causas que a continuación se detallan:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad.
3. Dos días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, o por enfermedad grave de la esposa, hijos o de los padres.

4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

5. El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical, en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación, sin excederse cuarenta horas al mes, salvo desplazamientos fuera de la provincia, que serán justificados por el Organismo que convoque; en estos supuestos los trabajadores percibirán la totalidad de sus emolumentos.

6. Asistencia a exámenes de grado medio, universitario y enseñanza laboral durante el tiempo que duren los citados exámenes.

7. Un día por traslado de su domicilio habitual.

En cuanto a los señalados con los números 1 al 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios, debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de su concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes e incluso el descuento del tiempo extraordinario de licencias a efectos de antigüedad cuando las mismas excedan en su totalidad de un mes, dentro del año natural.

Art. 23. *Cargos sindicales y públicos.*—Los trabajadores que ostenten cargos sindicales o públicos tendrán derecho a las necesarias facilidades para el desempeño de los mismos, así como el percibo íntegro en todos los casos de ausencia justificada, por tal motivo, de todos los emolumentos que les hubieran podido corresponder de haber estado presentes en sus puestos de trabajo.

Art. 24. *Prendas de trabajo.*—Con carácter general las Empresas sujetas a este Convenio proveerán, con carácter obligatorio y gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

Técnicos: Dos batas al año.

Personal obrero femenino: Dos batas al año.

Personal obrero masculino: Dos monos o buzos al año.

Personal administrativo: Dos chaquetas para dos años.

Art. 25. *Faltas y sanciones.*—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, transigencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves:

La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

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

El abandono del servicio sin causa fundada, inferior a cinco minutos, si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa que fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo; esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

Falta de aseo y limpieza personal.

No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

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

Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Faltas graves:

Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días. Ausencia, sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días.

Fumar en lugares donde estuviere prohibido.

Sacar paquetes, materiales, herramientas del centro de trabajo sin permiso de los superiores o la negativa a mostrar su contenido al portero o personas autorizadas para ello.

El abandono del trabajo sin causa justificada por tiempo superior al fijado para la causa leve.

Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

La simulación de enfermedad o accidente.

Haber sido sancionado por dos meses consecutivos o tres alternos dentro del mismo año por faltas leves.

No alcanzar en el período de un mes los rendimientos normales mínimos en el trabajo.

La desobediencia a sus superiores, cualquiera que sea la materia de servicio.

Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.

Aquellos actos en que resulte patente la intención maliciosa de perjudicar a los compañeros de trabajo o a la producción.

Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo.

La imprudencia en acto de servicio.

Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, o sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerada como falta grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Director de la Empresa a través del cauce jerárquico.

Faltas muy graves:

Más de diez faltas no justificadas de puntualidad y asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

El hecho de no alcanzar durante dos meses continuados o tres meses alternos los rendimientos mínimos en el trabajo.

Las riñas con los compañeros de trabajo dentro de la Empresa.

Haber sido sancionado tres veces consecutivas o cinco alternas por faltas graves.

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

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

La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y en todo caso la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

La embriaguez habitual.

Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

Cualquier imprudencia, negligencia peligrosa para la seguridad de las personas, instalaciones o propiedades de la Empresa.

Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes y sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

La blasfemia habitual.

Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.

El originar frecuentes riñas y peticiones con los compañeros de trabajo.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Art. 26. Sanciones.—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días, multa hasta la séptima parte del salario de un mes.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, inhabilitación por un período no

superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad y despido.

Art. 27. Comisión Paritaria.—Sin perjuicio de las funciones atribuidas a la autoridad laboral, al Cuerpo de Inspección de Trabajo, y sin mengua tampoco del derecho de las partes a acudir a las Jurisdicciones Administrativas y Contenciosas, se crea la Comisión Paritaria del Convenio, con funciones de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Esta Comisión queda domiciliada en el Sindicato Nacional de Industrias Químicas y estará compuesta por un Presidente, que lo será el del Sindicato Nacional de Industrias Químicas o persona en quien delegue, un Secretario, que lo será el de dicho Sindicato y por ocho Vocales, cuatro de representación económica y cuatro de representación social.

No deberá tener acceso a estas reuniones personas que no pertenezcan a la referida Comisión. Asimismo, los Vocales de la Comisión Paritaria que por causas muy justificadas no puedan asistir a las reuniones y deleguen en otro Vocal, deberán hacerlo presentando justificación escrita ante el Presidente de la Comisión.

#### CLAUSULA TRANSITORIA

La liquidación de los atrasos económicos que, en su caso, ocasione la retroactividad convenida en el artículo 2.º, deberá hacerse por la Empresa dentro de los dos meses siguientes a la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

#### COMISION PARITARIA

Representación económica:

D. Eugenio García Jiménez.  
D. José Carlos Díaz López.  
D. Juan de la Torre Fabre.  
D. Jaime Beneyto Gasset.

Representación social:

D. Agustín López Verdugo.  
D. Juan Fernández Recast.  
D. José Albarracín Morga.  
D. Andrés García Martínez.

Tabla salarial (en pesetas)

Categorías profesionales	Salario base	Compl. salarial por cantidad o cantidad trabajo normales	Total percepción mensual	Total percepción anual
Director .....	29.000	8.385	37.475	562.125
Subdirector .....	24.940	6.725	31.665	474.975
<i>Técnico de Oficinas</i>				
Delineante Proyectista .....	18.925	4.775	23.700	355.500
Delineante .....	17.245	4.175	21.420	321.300
Calcedor .....	16.240	3.815	20.055	300.825
Aux. Téc. de Oficinas .....	13.925	2.950	16.875	253.125
<i>Personal Propaganda</i>				
Jefe de Propaganda .....	19.930	5.130	25.060	375.900
Inspectores .....	19.260	4.890	24.150	362.250
Delegado de Propaganda .....	16.910	4.055	20.965	314.475
Agente de Propaganda .....	16.240	3.815	20.055	300.825
Mostradora de belleza .....	16.240	3.815	20.055	300.825
Vendedoras de «stand» .....	14.950	3.580	18.530	277.950
<i>Subalternos</i>				
Listero .....	13.715	2.555	16.270	244.050
Personal sanitario no titulado .....	13.445	2.825	16.270	244.050
Almacenero .....	15.390	3.515	18.905	283.575
Capataz de Peones .....	14.945	3.355	18.300	274.500
Conserje .....	14.140	2.680	16.820	252.300
Basculero Pesador .....	13.555	2.715	16.270	244.050
Guarda Jurado .....	13.540	2.860	16.400	246.000
Guarda ordinario .....	13.450	2.820	16.270	244.050
Ordinanza .....	13.705	2.565	16.270	244.050
Portero .....	13.445	2.825	16.270	244.050
Vigilante jurado .....	13.540	2.860	16.400	246.000

Categorías profesionales	Salario base	Compl. salarial por cantidad o cantidad de trabajo normales	Total percepción mensual	Total percepción anual
<b>Botones</b>				
De 14 a 15 años .....	7.875	1.355	9.230	138.450
De 16 a 17 años .....	8.540	1.700	10.330	154.950
Mujer limpieza (hora) .....	56	14	70	—
Diversos .....	13.060	2.345	15.405	231.075
<b>Técnicos</b>				
Técnico Jefe .....	23.955	6.555	30.510	457.650
Técnico .....	21.440	5.865	27.105	406.575
Técnico perfumes y aromas .....	19.930	5.130	25.060	375.900
Perito .....	19.930	5.130	25.060	375.900
Ayudante técnico .....	17.380	3.840	21.220	318.300
Maestro 1.ª Enseñanza .....	15.565	3.575	19.140	287.100
Practicante .....	15.565	3.575	19.140	287.100
<b>No titulados</b>				
Práctico Laboratorios o Contramaestre .....	16.575	3.935	20.510	307.650
Encargado .....	16.110	3.775	19.885	298.275
Capataz .....	15.300	3.480	18.780	281.700
Auxiliar Laboratorio .....	14.720	3.280	18.000	270.000
Maestro Enseñ. Elemental .....	13.890	2.980	16.870	253.050
<b>Administrativos</b>				
Jefe de 1.ª .....	19.930	5.130	25.060	375.900
Jefe de 2.ª .....	19.265	4.885	24.150	362.250
Oficial de 1.ª .....	17.300	4.190	21.490	322.350
Oficial de 2.ª .....	16.610	3.950	20.560	308.400
Programador-Operador 1.ª .....	17.300	4.190	21.490	322.350
Programador-Operador 2.ª .....	16.610	3.950	20.560	308.400
Auxiliar 1.ª .....	15.220	3.455	18.675	280.125
Auxiliar .....	14.165	3.080	17.246	258.690
<b>Aspirantes</b>				
De 14 y 15 años .....	8.360	1.505	9.865	147.975
De 16 y 17 años .....	9.065	1.980	11.045	165.675
<b>Obreros profesionales</b>				
Oficial de 1.ª .....	520	120	640	291.200
Oficial de 2.ª .....	500	113	613	278.915
Oficial de 3.ª .....	483	107	590	268.450
Ayudante Especialista .....	467	101	568	258.440
Peón Ayudante .....	451	97	548	249.340
Peón .....	443	93	536	243.880
<b>Aprendices</b>				
De primer año .....	220	35	255	116.025
De segundo año .....	241	44	285	129.675
De tercer año .....	268	53	321	146.055
De cuarto año .....	324	74	398	181.090
<b>Pinches</b>				
De 14 a 15 años .....	240	43	283	128.765
De 16 a 17 años .....	287	53	340	154.700
<b>Actividades complementarias</b>				
Encargado .....	478	93	571	259.805
Oficial 1.ª especial .....	462	88	550	250.250
Oficial 1.ª .....	462	88	550	250.250
Oficial 2.ª .....	446	82	528	240.240
<b>Aprendices</b>				
De primer año .....	264	54	318	144.690
De segundo año .....	284	60	344	156.520

2596

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se dicta Decisión Arbitral Obligatoria para las Empresas de Trabajos Aéreos Especiales.

Ilustrísimo señor:

Vistas las actuaciones contenidas en el expediente del I Convenio Colectivo Sindical para las Empresas de Trabajos Aéreos Especiales, cuya actividad está incluida en la Ordenanza de Trabajo de 30 de julio de 1975;

Resultando que tuvo entrada en esta Dirección General escrito de la Presidencia del Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones, exponiendo que las partes no habían llegado a alcanzar un acuerdo en sus deliberaciones, por lo que remite las actuaciones practicadas conteniendo la documentación pertinente, incluida el acta de la negociación sin efecto;

Resultando que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Orden de 21 de enero de 1974, se convocó a la Comisión Deliberadora a reunión que había de celebrarse en esta Dirección General el día 17 de diciembre último, la cual fue aplazada a petición del Sindicato en su escrito del 20 de igual mes y año por insuficiencia de tiempo, y que tuvo lugar el 10 del mes en curso. En ella ambas representaciones, social y económica, se mantuvieron en las posiciones anteriores recogidas en los antecedentes remitidos por el Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones, dándose por terminada la reunión sin que se lograra acuerdo entre las partes, a pesar de haber sido exhortadas a ello por la Presidencia;

Considerando que, a tenor de lo dispuesto en el artículo 15, apartado tercero, de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y artículo 14 de la Orden de 21 de enero de 1974, procede que por esta Dirección General se dicte Decisión Arbitral Obligatoria para las Empresas de Trabajos Aéreos Especiales.

Vistos los textos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo ha resuelto dictar la siguiente Decisión Arbitral Obligatoria:

Primero.—Los salarios fijados en la Ordenanza Laboral para el Personal de las Compañías de Trabajos Aéreos, aprobada por Orden de 30 de julio de 1975, serán incrementados en la siguiente proporción:

a) Un 19,05 por 100, equivalente al índice del coste de vida en cómputo nacional, calculado desde 31 de julio de 1975 hasta 31 de julio de 1976, más dos puntos, para las retribuciones hasta 350.000 pesetas en cómputo anual de cada trabajador.

b) Un 17,05 por 100, equivalente al índice del coste de vida, calculado en iguales términos a los señalados en el párrafo anterior, para la parte de salarios comprendida entre 350.001 y 700.000 pesetas en cómputo anual de cada trabajador.

c) Los salarios en lo que excedan de la suma anual de 700.000 pesetas individualmente considerados, no experimentarán incremento alguno.

Segundo.—El importe de las dietas establecido en la citada Ordenanza se fija en la siguiente cuantía:

A) Personal de vuelo:

Nacional: 1.138 pesetas.

Internacional: 20,46 dólares más gastos de hotel.

B) Personal de tierra:

	Nacional Pesetas	Internacional Pesetas
Técnico de grado superior .....	909	1.910
Técnico de grado medio .....	909	1.910
Jefe 1.ª administrativo .....	887	1.830
Maestro Jefe de Taller .....	887	1.830
Maestro de Taller .....	887	1.830
Jefe de Sección .....	887	1.830
Técnico no titulado .....	887	1.830
Resto de personal .....	853	1.750

Tercero.—La presente Decisión Arbitral Obligatoria entrará en vigor el día 1 de agosto de 1976.

Cuarto.—Disponer la publicación de la presente Decisión Arbitral Obligatoria en el «Boletín Oficial del Estado», advirtiendo a las partes que contra la misma cabe recurso de alzada ante