

2553

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical 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 sus trabajadores;

Resultando que con fecha 15 de enero del año en curso tuvo entrada en esta Dirección General escrito de la Secretaría General de la Organización Sindical, con el que remite para su homologación el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para las Industrias de Perfumería y Afines y sus trabajadores, que fué suscrito previas las negociaciones correspondientes el día 12 de diciembre de 1974 por la Comisión Deliberadora designada al efecto, acompañándose al referido escrito acta de otorgamiento suscrita unánimemente por los Vocales de la Comisión Deliberadora, resumen estadístico comparativo de las variaciones salariales establecidas en el Convenio e informe favorable a su homologación del señor Presidente del Sindicato Nacional de Industrias Químicas;

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver el presente expediente de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que, ajustándose el presente Convenio a los preceptos contenidos en la Ley y Orden antes citados y no observándose en él violación alguna a norma 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 12 de diciembre de 1974.

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

Tercero.—Que se comunique esta Resolución a la Secretaría General de la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que con arreglo a lo establecido en el artículo 14.2 de la Ley 38/1973, 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, 16 de enero de 1975.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

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 Perfumería 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 en 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 1975, 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, contados a partir de la fecha de su entrada en vigor, 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 1976, las columnas «Total percepción» y «Valor hora extra», que figuran en 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 1975, comparado con el de igual fecha de 1974, más tres puntos o enteros.

**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, Demostradora de Belleza, Oficial primera especial de actividades complementarias, Auxiliar administrativo de primera y 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 en «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 fué establecido el contrato temporal, podrá estipularse otro contrato nuevo con el mismo carácter de eventualidad, por un período de duración máxima de tres meses. Si al término de este segundo período 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. Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma Empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

2. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario-base percibido por el trabajador de acuerdo con la «columna salario-base y para el cálculo de la antigüedad» de la tabla anexa, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.

Las cantidades contenidas en dicha columna se revalorizarán en un 8 por 100 a partir de 1 de enero de 1976.

3. La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5 por 100 para cada trienio y del 10 por 100 para cada quinquenio.

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

5. El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

6. El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

7. Los trabajadores contratados por tiempo cierto y los eventuales percibirán en compensación al término de su contrato, por este concepto, el diez por ciento del salario base devengado.

Art. 7.º *Jornada y horario*.—A partir de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», la jornada laboral no superará las cuarenta y cinco horas semanales. Sin embargo, y con independencia de las horas extraordinarias a que se refiere el artículo 15 de este Convenio, las Empresas podrán exigir siempre a todo su personal o parte de él la prestación de su trabajo durante dos horas más dentro de cada semana, viniendo éstos obligados a trabajarlas y las Empresas a retribuir las con el carácter de horas extraordinarias. Se respetarán en todo caso las condiciones más beneficiosas que en este aspecto tengan establecidas determinadas Empresas.

Las Empresas establecerán los horarios de trabajo de manera que, sin alterar el total de las horas semanales que antes se 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 cinco horas semanales.

Se estimará como integrante de la jornada laboral exclusi-

va y estrictamente el tiempo de trabajo efectivo, no computándose por tanto a dichos efectos—sin perjuicio de su retribución económica—los períodos de descanso a que se refieren los artículos 2.º del Decreto de 17 de agosto de 1973 y 2.º, 4, de la Orden de 22 de noviembre del mismo año sobre ordenación de la retribución del trabajo por cuenta ajena.

Art. 8.º *Vacaciones y fiestas*.—Todo el personal al servicio de la Empresa disfrutará de treinta días naturales de vacaciones retribuidas al año, de los cuales habrán de ser ininterrumpidos diez días laborables como mínimo y podrán fijarse los restantes por las Empresas en Navidad, Año Nuevo, Reyes y en Semana Santa con un mínimo de días que no sea inferior en ningún caso a siete días naturales.

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 le 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» y para cálculo de la antigüedad, «complemento salarial por calidad o cantidad de trabajo normales» y «total percepción, mensual o diaria», que se reflejan en la adjunta tabla salarial, así como valor hora extra.

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 «standard» 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. Sin embargo, se garantizarán por un período de dos meses, como máximo, el cincuenta por ciento de la retribución 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 le 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.*—Todo el personal a quien afecte el presente Convenio percibirá cuantas horas extraordinarias realice estrictamente por el importe unificado que figura en la columna «valor hora extra» de la adjunta tabla salarial.

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 de edad superior a los dieciséis años la prestación de su trabajo en horas extraordinarias hasta el límite de veinte horas mensuales.

Los productores que hagan horas extraordinarias en días festivos las percibirán con un aumento del sesenta por ciento sobre el importe fijado en la columna «valor hora extra».

### 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 «Retribución Convenio» 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 de salario o sueldo fijado en la columna «total percepción» de la tabla salarial anexa, más la antigüedad y las 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 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.*—Todo personal que lleve 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 aquéllos fueran inferiores.

La elevación de estos premios sólo tendrá efecto para las personas que cumplan las antigüedades indicadas durante la vigencia de este Convenio.

### 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 30.000 pesetas, que deberá ser satisfecha en un plazo no superior a un mes del fallecimiento.

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

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.*—Los trabajadores con cinco años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a tres años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas.

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 si 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 solicitarlo 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.

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 al 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, trascendencia 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 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 como 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 estuviese 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 mínimos normales 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 afecte 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 esa 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 acualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar 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 o 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 o 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 pendencias 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, ocasiona la retroactividad convenida en el artículo 2.º podrá hacerse por las Empresas en cuatro plazos mensuales e iguales a partir del mes natural inmediatamente siguiente a la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», aunque en todo caso hasta el mes de octubre de 1975 como máximo.

## TABLA SALARIAL

Categorías profesionales	Salario Base y para cálculo de antigüedad — Pesetas	Complemento salarial por calidad o cantidad de trabajo normales — Pesetas	Total percepción — Pesetas	Valor hora extra — Pesetas
Director ... ..	21.842	5.461	27.303	—
Subdirector ... ..	18.000	4.340	22.340	—
<i>Técnico de oficinas</i>				
Delineante Proyectista ... ..	12.428	3.107	15.535	163
Delineantes ... ..	10.875	2.719	13.594	145
Calcedor ... ..	9.941	2.486	12.427	134
Auxiliar técnico de Oficinas ... ..	7.800	1.912	9.712	105
<i>Personal de Propaganda</i>				
Jefe de Propaganda ... ..	13.363	3.341	16.704	176
Inspectores ... ..	12.741	3.186	15.927	169
Delegado de Propaganda ... ..	10.565	2.642	13.207	141
Agente de Propaganda ... ..	9.942	2.486	12.428	134
Demostradora de Belleza ... ..	9.942	2.486	12.428	134
Vendedoras de «Stand» ... ..	8.750	2.375	11.125	115
<i>Subalternos</i>				
Listero ... ..	7.500	1.563	9.063	96
Personal Sanitario no titulado ... ..	7.147	1.787	8.934	96
Almacenero ... ..	9.159	2.290	11.449	124
Capataz de Peones ... ..	8.745	2.187	10.932	114
Conserje ... ..	8.000	1.667	9.667	104
Basculero Pesador ... ..	7.250	1.684	8.934	96
Guarda Jurado ... ..	7.446	1.862	9.308	104
Guarda Ordinario ... ..	7.000	1.742	8.742	94
Ordenanza ... ..	7.250	1.510	8.760	94
Portero ... ..	7.257	1.815	9.072	99
Vigilante Jurado ... ..	7.446	1.862	9.308	104
<i>Botones</i>				
De catorce a quince años ... ..	4.050	844	4.894	41
De dieciséis a diecisiete años ... ..	4.666	1.167	5.833	51
Mujer de limpieza (hora) ... ..	36	9	45	—
Diversos ... ..	7.000	1.459	8.459	91
<i>Técnicos</i>				
Técnico Jefe ... ..	17.090	4.273	21.363	230
Técnico ... ..	14.759	3.690	18.449	194
Técnico Perfumes y Aromas ... ..	13.363	3.341	16.704	176
Perito ... ..	13.363	3.341	16.704	176
Ayudante Técnico ... ..	11.000	2.425	13.425	144
Maestro Primera Enseñanza ... ..	9.320	2.330	11.650	124
Practicante ... ..	9.320	2.330	11.650	124
<i>No titulados</i>				
Práctico Laboratorios o Contramaestre ... ..	10.255	2.564	12.819	135
Encargado ... ..	9.825	2.457	12.282	125
Capataz ... ..	9.072	2.288	11.340	123
Auxiliar de Laboratorio ... ..	8.541	2.136	10.677	113
Maestro Enseñanza Elemental ... ..	7.769	1.943	9.712	105
<i>Administrativos</i>				
Jefe de 1. <sup>a</sup> ... ..	13.363	3.341	16.704	176
Jefe de 2. <sup>a</sup> ... ..	12.742	3.186	15.928	169
Oficial 1. <sup>a</sup> ... ..	10.823	2.731	13.554	145
Oficial 2. <sup>a</sup> ... ..	10.287	2.572	12.859	135
Programador-Operador 1. <sup>a</sup> ... ..	10.923	2.731	13.654	145
Programador-Operador 2. <sup>a</sup> ... ..	10.287	2.572	12.859	135
Auxiliar de 1. <sup>a</sup> ... ..	9.000	2.250	11.250	122
Auxiliar ... ..	8.025	2.007	10.032	109
<i>Aspirantes</i>				
De catorce y quince años ... ..	4.500	938	5.438	41
De dieciséis y diecisiete años ... ..	5.150	1.288	6.438	51

Categorías profesionales	Salario Base y para cálculo de antigüedad — Pesetas	Complemento salarial por calidad o cantidad de trabajo normales — Pesetas	Total percepción — Pesetas	Valor hora extra — Pesetas
<i>Obreros profesionales</i>				
Oficial 1. <sup>a</sup> ... ..	313	78	391	124
Oficial 2. <sup>a</sup> ... ..	295	74	369	119
Oficial 3. <sup>a</sup> ... ..	279	70	349	110
Ayudante especialista ... ..	264	66	330	108
Peón ayudante ... ..	250	63	313	99
Peón ... ..	240	60	300	96
<i>Aprendices</i>				
De primer año ... ..	97	22	119	41
De segundo año ... ..	116	29	145	44
De tercer año ... ..	141	35	176	58
De cuarto año ... ..	193	48	241	74
<i>Pinches</i>				
De catorce a quince años ... ..	115	28	143	45
De dieciséis a diecisiete años ... ..	154	32	186	54
<i>Actividades complementarias</i>				
Encargado actividades complementarias ... ..	275	58	333	99
Oficial 1. <sup>a</sup> especial actividades complementarias ... ..	260	55	315	88
Oficial 1. <sup>a</sup> actividades complementarias ... ..	260	55	315	80
Oficial 2. <sup>a</sup> actividades complementarias ... ..	245	51	296	74
<i>Aprendices</i>				
De primer año ... ..	138	35	173	41
De segundo año ... ..	156	39	195	49

## MINISTERIO DE COMERCIO

**2554** ORDEN de 30 de enero de 1975 sobre modificación del anexo de la Orden ministerial número 20699, de 28 de septiembre de 1974, referente a tallas máximas de crustáceos y moluscos que pueden importarse acogidos a la subpartida arancelaria 03.03.A.

Ilustrísimos señores:

La ostricultura, tanto en Galicia como en la región Suroccidental, ha sufrido grandes mortandades en la pasada campaña, con lo que se ha creado una crítica situación a los ostricultores. Con objeto de mantener nuestros mercados abastecidos de ostra y ostión españoles y teniendo en cuenta que los citados moluscos deben mantenerse estabulados el menor tiempo posible, mientras duren las actuales circunstancias y no se disponga de cría propia, se hace preciso autorizar la importación de semilla de ostra con talla superior a la actualmente reglamentada.

Por tanto, este Ministerio, a iniciativa del Sindicato Nacional de la Pesca y a propuesta de la Dirección General de Pesca Marítima (Subsecretaría de la Marina Mercante), ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Artículo único.—Se modifica el anexo de la Orden ministerial 20699, de 28 de septiembre de 1974, sobre tallas máximas de los crustáceos y moluscos que pueden importarse con cargo a la subpartida 03.03.A del Arancel de Aduanas («Boletín Oficial del Estado» número 270), en el sentido de que las tallas mínimas, para poder acogerse a dicha subpartida, serán de 60 milímetros, tanto para el ostión (*Gryphea angulata*) y *Crasostrea virginica*) como para la ostra (*Ostrea edulis*), en lugar de los 45 milímetros que en dicha Orden se indican.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a VV. II. muchos años.  
Madrid, 30 de enero de 1975.

FERNANDEZ-CUESTA

Ilmo. Sr. Subsecretario de la Marina Mercante y Director general de Pesca Marítima.