

ratos de baja frecuencia, copiaje y otros, sin iniciativa propia, ni responsabilidad.

d) *Auxiliar en fotografía o filmación.*—Es la persona que, sin iniciativa propia, realiza trabajos de carácter auxiliar, tales como preparación de máquinas, encendido de focos, preparación de decorados, que pueden servir a la fotografía o filmación, mecánica del revelado, fijados y fórmulas fotográficas, carga de chasis, lavado y esmaltado de pruebas y en general, toda clase de trabajos de carácter auxiliar, siempre bajo las órdenes del especialista.

e) *Aspirante.*—Es la persona en formación profesional que, sin limitación de edad, se inicia en cualquiera de las especialidades descritas en este artículo.

Permanecerá en esta categoría hasta demostrar su suficiencia para pasar a la superior.

GRUPO IV

Subgrupo 1.º Personal subalterno

Son los que desempeñan funciones de vigilancia, cobros y pagas, recados o demás, de carácter elemental, para los que sólo se requiere, en general, la instrucción adquirida en la escuela de Primera Enseñanza.

Las definiciones de cada una de las categorías de subalternos enumeradas son las siguientes:

a) *Conserje.*—Es la persona que orienta al público en la oficina, cuida de la vigilancia y responsabilidad de los oficios subalternos y realiza otros trabajos secundarios, ordenados por sus Jefes.

b) *Cobrador.*—Es el encargado de realizar las funciones de cobro fuera de la oficina, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus Jefes.

c) *Ordenanza.*—Tiene como misión hacer recados para el servicio de la Empresa, dentro y fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus Jefes.

d) *Mozo.*—Es la persona encargada de ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiera la aportación de un esfuerzo físico o de atención, pudiendo desarrollar su función dentro o fuera de la Empresa, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus Jefes.

e) *Botones.*—Es el subalterno, mayor de catorce años y menor de dieciocho, que realiza al servicio de la Empresa recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

f) *Personal de limpieza.*—Es el que realiza la limpieza de los locales.

Subgrupo 2.º Personal de oficios varios

Incluye al personal como mecánicos, carpinteros, electricistas, pintores, decoradores, escaparatistas, etc., que realizan los trabajos propios de oficio. Para la adscripción a las categorías profesionales, se atenderá a las reglas dadas por la Reglamentación de Trabajo correspondiente.

Los Conductores de automóviles serán Oficiales de primera, si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller. En los demás casos, serán Oficiales de segunda.

Los Almaceneros serán asimilados a la categoría de Oficial de segunda y los Fijadores de carteles a la de Oficial de tercera.

Las retribuciones de quien realice simultáneamente otro u otros cometidos, distintos de su competencia profesional en función de la cual fueron contratados, se asimilarán a la categoría superior correspondiente a los mismos.

Quien, teniendo la categoría de Oficial primera, realice simultáneamente otro u otros cometidos distintos de su competencia profesional en función de la cual fueron contratados, incrementará su retribución en un 11 por 100.

En ambos supuestos, la realización de los distintos cometidos deberá ser establecida de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Peón.—Es la persona que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna, conocimiento teórico-práctico de ninguna clase.

ANEXO II

Tabla salarial

Mensual

GRUPO I. PERSONAL TECNICO

Subgrupo 1.º Titulados

Técnico de Grado Superior y de publicidad 14.593

Subgrupo 2.º No titulados

Ejecutivo de cuentas 13.259

Técnico creativo 13.259

Mensual

Director de arte	13.259
Jefe de estudio	12.603
Técnico en investigación de mercados	13.259
Técnico en relaciones públicas	13.259
Planificador de medios	13.259
Distribuidor a medios	12.603
Redactor	12.603
Dibujante	11.953
Montador de originales	10.053
Auxiliar de redacción	10.653
Promotor de publicidad	10.653
Aspirante de más de 18 años	9.733
Aspirante de 17 años	5.969
Aspirante de 16 años	5.969
Aspirante de 15 años	3.813
Aspirante de 14 años	3.763

GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Subgrupo 1.º Jefes

Jefe superior	16.748
Jefe de primera	14.593
Jefe de segunda	13.259

Subgrupo 2.º Oficiales y Auxiliares

Oficial de primera	11.953
Oficial de segunda	10.653
Auxiliar de primera	10.353
Auxiliar de segunda	9.733
Recepcionista	10.353
Telefonista	9.733
Aspirante de 17 años	5.969
Aspirante de 16 años	5.969
Aspirante de 15 años	3.813
Aspirante de 14 años	3.763

GRUPO III. PERSONAL ESPECIALISTA

Especialista en grabación de sonido	12.353
Especialista en fotografía	12.353
Especialista en filmación	12.353
Auxiliar en grabación de sonido	10.653
Auxiliar en fotografía	10.653
Auxiliar en filmación	10.653
Aspirante de 17 años	5.969
Aspirante de 16 años	5.969
Aspirante de 15 años	3.813
Aspirante de 14 años	3.763

GRUPO IV. PERSONAL SUBALTERNO Y DE OFICIOS VARIOS

Subgrupo 1.º Subalternos

Conserje	10.653
Cobrador	10.653
Ordenanza	10.353
Mozo	10.053
Botones de 17 años	5.969
Botones de 16 años	5.969
Botones de 15 años	3.763
Botones de 14 años	3.763
Limpiadoras (sueldo mínimo hora)	47

Subgrupo 2.º Personal de oficios varios

Oficial de primera	11.953
Oficial de segunda	10.653
Oficial de tercera	10.353
Peón	9.733

5566

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Industrias de Confección de Guantes de Piel.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Industrias de Confección de Guantes de Piel y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 27 de febrero del año en curso tuvo entrada en esta Dirección General escrito del señor

Presidente del Sindicato Nacional de la Piel, con el que remite, para su homologación, el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para las Industrias de Confección de Guantes de Piel, que fué suscrito por la Comisión Deliberadora, previas las negociaciones correspondientes, el día 26 de enero de 1974 y terminaron las deliberaciones el 29 de enero de 1975, acompañándose al referido escrito acta de otorgamiento, acta de la reunión celebrada por la Comisión Deliberadora el día 29 de enero último, resumen estadístico comparativo de las variaciones salariales establecidas en el Convenio e informe favorable del mencionado Presidente del Sindicato Nacional;

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver el presente expediente, de acuerdo con lo establecido en el artículo decimocuarto 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 Confección de Guantes de Piel y sus trabajadores, suscrito el día 26 de enero 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 catorce, dos, 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. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 3 de marzo de 1975.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE CONFECCION DE GUANTES DE PIEL

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION PRIMERA.—OBJETO Y CARACTER Y LEGISLACION SUPLETORIA

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio Colectivo tiene como finalidad fomentar el espíritu de justicia social, el sentido de unidad en la producción y comunidad de trabajo entre Empresas y productores de la Industria de Confección de Guantes de Piel, así como la mejora del nivel de vida de los trabajadores y el incremento de la productividad, complementando y mejorando en los extremos que se recogen las condiciones establecidas en la vigente Ley de Contrato de Trabajo, Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias de Confección de Guantes de Piel, aprobado por Orden de 22 de enero de 1947; Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, de 27 de junio de 1969, y cualquier disposición análoga vigente en la actualidad aplicable a las Industrias de Guantes de Piel.

Art. 2.º *Carácter*.—Las condiciones de trabajo que en él se estipulan tienen el carácter de mínimas y, en su virtud, son nulos o no surtirán efecto alguno entre las partes los pactos o cláusulas que individual o colectivamente impliquen condiciones menos favorables para los trabajadores.

Art. 3.º *Legislación supletoria*.—En lo no previsto por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general de la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias de Confección de Guantes de Piel, aprobada por Orden de 22 de enero de 1947; Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, de 27 de junio de 1969, y demás disposiciones de aplicación a esta actividad.

SECCION SEGUNDA.—AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Art. 4.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio es de aplicación obligatoria en las provincias de Avila, Barcelona, Castellón, Ciudad Real, Guadalajara, León, Teruel y Zaragoza, y afectará a los centros de trabajo radicados en ellas, aun cuando las Empresas tuvieran el domicilio social en otras, y a los que fueran trasladados desde otra provincia a las indicadas.

Art. 5.º *Ámbito funcional*.—De conformidad con lo establecido en el apartado b) del artículo 4.º de la Ley de 24 de abril de 1958 y artículo 7.º de la Orden de 29 de julio del mismo año, las prevenciones de este Convenio Colectivo obligan a todas las Empresas que se rijan por la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias de Confección de Guantes de Piel, de fecha 22 de enero de 1947, y Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel de 27 de junio de 1969.

Art. 6.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. 7.º *Obligación total*.—Las Empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo en lo señalado en el artículo siguiente de este Convenio sobre el ámbito personal.

Art. 8.º *Ámbito personal*.—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 TERCERA.—VIGENCIA, DURACION, PRORROGA, RESCISION Y REVISION

Art. 9.º *Vigencia*.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1974.

Art. 10. *Duración y prórrogas*.—Su duración será de dos años y concluirá el día 31 de diciembre de 1975, prorrogándose de año en año por tática reconducción.

Al cumplirse el año de su vigencia las tablas salariales consignadas en el presente Convenio serán incrementadas de acuerdo con el aumento del costo de vida más un 3 por 100, fijado en dicha fecha por el Instituto Nacional de Estadística, mediante la oportuna certificación, elaborándose las nuevas tablas salariales por la Comisión Mixta del Convenio.

Art. 11. *Rescisión y revisión*.—Serán competentes para denunciar el Convenio, proponiendo su rescisión o revisión, cualquiera de las partes que lo suscriban, Juntas de Grupo Económico y Social afectados.

La denuncia proponiendo rescisión o revisión deberá presentarse por escrito al Sindicato Nacional de la Piel con una antelación mínima de tres meses, respecto de la fecha de terminación de la vigencia o cualquiera de sus prórrogas. El Sindicato Nacional de la Piel procederá a cursar dicha denuncia ante la Dirección General de Trabajo.

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.

En caso de solicitarse revisión se acompañará propuesta sobre los puntos en que ha de consistir, para que inmediatamente puedan iniciarse conversaciones al efecto, previa la correspondiente autorización. Si se solicitase la rescisión, al finalizar el plazo de vigencia se volvería a la situación existente con anterioridad al Convenio, en su caso, a la nueva situación creada, en el interin, por la legislación general vigente.

Si las conversaciones o estudios se prorrogasen por plazo que excediera del de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta finalizar las negociaciones.

SECCION CUARTA.—COMPENSACION Y ABSORBIBILIDAD

Art. 12. *Naturaleza de las condiciones pactadas*.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 13. *Compensación y absorción*.

1. Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles, a cómputo anual, conforme a las disposiciones vigentes.

2. Las mejoras económicas contenidas en este Convenio

se refieren, única y exclusivamente, a rendimiento denominado normal, en jornada de ocho horas.

En consecuencia, cuando las Empresas viniesen abonando a sus trabajadores en concepto de salario (salario base, más plus de Convenio) a rendimiento normal cantidades iguales o superiores a las que figuran en las tablas salariales de este Convenio, podrán absorber y compensar los nuevos aumentos sobre las mismas.

Por el contrario, estas mejoras no pueden ser absorbidas por primas de la producción, pluses de dedicación, mantenimiento o entretenimiento o cantidades que correspondan percibir al productor por premios de antigüedad o participación en beneficios que, como mínimo, se mantendrán iguales a las existentes.

Art. 14. Aplicación en el orden económico.—Por lo que a él se refiere y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos remunerativos, su cuenta y regulación.

Art. 15. Absorbibilidad.

1. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos 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 éste. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

2. Sin embargo, y dado que según la Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel, la antigüedad y la participación en beneficios se calculan sobre las bases de cotización, cuando estas bases varíen, tanto la antigüedad como la participación en beneficios se aplicarán sobre dichas nuevas bases.

Art. 16. Garantía «ad personam».—Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del pacto en su contenido económico, manteniéndose estrictamente «ad personam».

SECCION QUINTA.—COMISION MIXTA

Art. 17. Dentro de los treinta días siguientes al de la publicación de este Convenio se creará la Comisión Mixta, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- Arbitraje en los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Cuantas otras actividades tienden a la mayor práctica del Convenio.

Art. 18. Competencia de jurisdicción.—Las funciones y actividades de la Comisión Mixta no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

Art. 19. Organización de la Comisión.—En el domicilio del Sindicato Nacional de la Piel, y actuando de Presidente el que lo sea de dicha Entidad Sindical, asistido en calidad de Secretario por quien ostente dicho cargo en la Unión Nacional de Trabajadores y Técnicos de la misma, se constituirá la Comisión Mixta a que se hace referencia en esta sección, integrada por seis representantes económicos e igual número de sociales que para tal fin designen, dentro de los que formaron parte de la Comisión Deliberadora del mismo, las Juntas de los Económicos y Sociales, respectivamente.

CAPÍTULO II

Régimen de trabajo

SECCION PRIMERA.—ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 20. Sobre este particular se estará a cuanto disponen los artículos 6, 7, 8 y 9 de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, reservando para la Comisión Mixta del Convenio las facultades que la citada disposición atribuya a la Comisión Mixta y Paritaria.

Art. 21. La actividad y rendimiento mínimos derivados del presente Convenio pueden ser exigidos por la Empresa a la totalidad del personal.

Art. 22. El prohibir, de forma expresa, a sus productores la realización de obra o trabajo por cuenta propia o ajena, complementarios de los que figuren en su contrato si tales actividades, por pertenecer a cualquiera de las comprendidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias de Confección de Guantes de Piel, supusiera actos de concurrencia o colaboración con quienes lo hagan.

SECCION SEGUNDA.—BASES DE PRODUCTIVIDAD

Art. 23. En relación con este concepto serán de aplicación los artículos 10 al 20, ambos inclusive, de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel.

SECCION TERCERA.—RENDIMIENTO E INCENTIVOS

Art. 24. Rendimiento pactado.

1. El rendimiento normal que corresponde con la denominada actividad normal, es el rendimiento mínimo exigible, y la Empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

2. Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento mínimo exigible.

3. El rendimiento normal de incentivos establecidos por la Empresa, de acuerdo con los estudios y organización del trabajo que ésta realice, de no ser aceptados por sus trabajadores, se someterán a juicio y conocimiento de la Comisión Mixta, que dictará, previos los informes que estime pertinentes, el correspondiente laudo.

4. La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinada por el salario base, más el plus que por este Convenio se establece y la antigüedad que corresponda en cada caso.

5. Los incentivos podrán ser: Colectivos (sección, grupo, etc.) o individuales, según determine la Empresa.

6. Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo no sea fácilmente medible, como suele suceder con determinados mandos, personal administrativo, de servicios auxiliares, de almacenamiento de mercancías y manufacturas, etc., y en general todo el personal que percibe mensualmente su remuneración, establecerá, en el caso de implantarse sistemas de productividad en la Empresa, un sistema de valoración indirecta de cargas de trabajo.

La remuneración que por tal concepto perciba dicho personal será proporcional al aumento que haya experimentado en su carga de trabajo por encima del normal y a las percepciones medias de la mano de obra directa de la Empresa, sección, grupo, etc., a que esté adscrito.

7. Una vez establecido un sistema de incentivos, las Empresas podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo a actividad óptima superen el 50 por 100 de las señaladas como rendimiento mínimo exigible.

8. Las Empresas deberán limitar, reducir proporcionalmente e incluso suprimir los incentivos en forma individual a todos aquellos trabajadores que por falta de aptitud, atención, interés o por cualquier otra causa de índole subjetiva no obtuvieren el debido rendimiento o perjudicaren ostensiblemente la calidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicadas al caso.

9. Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general por secciones u obreros, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por falta o disminución del trabajo en la Empresa o por efectuarse ensayos de nuevas tareas o procederse a la reparación o reforma de las instalaciones. En tales supuestos, los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al salario base y plus que se establece en el presente Convenio, más los aumentos que en cada caso correspondan por antigüedad.

10. Determinado el rendimiento mínimo exigible, aquellos trabajadores que, por causas a ellos imputables, no alcancen el 100 por 100 de dicho rendimiento, pero sobrepasen el 90 por 100 del mismo, percibirán en concepto de plus el importe proporcional al trabajo desarrollado. Los que no alcancen el 90 por 100 del rendimiento mínimo exigible, en las mismas circunstancias anteriormente señaladas, perderán el plus de la semana.

Será causa de aplicación del artículo 77 de la vigente Ley de Contrato de Trabajo el no alcanzar, en la repetida circunstancia, durante tres semanas, dentro de un plazo de tres meses, el 90 por 100 del rendimiento señalado como mínimo exigible.

En el cómputo de la semana a que se refiere el apartado anterior, no se tendrá en cuenta aquella o aquellas en las que el obrero haya sufrido una desgracia.

El rendimiento exigible se compensará semanalmente.

11. En caso de discrepancia en la determinación del rendimiento normal previsto en el párrafo 1 del presente artículo, se elevará la determinación o medición acordada, así como el sistema técnico seguido en el informe del Ingeniero, Empresa, Grupo de Empresas o personas que hayan efectuado la medición y las argumentaciones de la Empresa y de la representación sindical de los trabajadores, a conocimiento de la Comisión Mixta del Convenio, quien, tras los asesoramientos e informes oportunos, dictará cuál será el rendimiento normal a aplicar en las Empresas, no dándose ulterior recurso contra este laudo y a salvo de las acciones ante la autoridad o jurisdicción competente.

Interin se resuelve la discrepancia, el trabajador percibirá el plus de convenio con arreglo a los rendimientos normales establecidos por la Empresa o el Grupo de Empresa. Dictado el laudo, se procederá, según corresponda, a liquidar las diferencias.

CAPITULO III

Trabajo a domicilio

Art. 25. *Mínimo de labor.*—Los límites de tarea o labor señalados para los trabajadores a domicilio por Orden de 30 de julio de 1956, quedan sin efecto, por cuanto las Empresas se obligan por el presente Convenio a facilitar obra para emplear en su ejecución la totalidad de los días laborables del año, o cuando menos garantizar la remuneración que se fija en el artículo 34 de este Convenio.

Art. 26. Las trabajadoras que ejecutan su labor bajo esta modalidad se obligan a producir semanalmente la cantidad de labor que en las tarifas anexas se establecen.

CAPITULO IV

Condiciones económicas

REGULACION DE EMOLUMENTOS

Art. 27. *Régimen salarial.*—El sistema retributivo que se establece sustituye al régimen de emolumentos que, de derecho o de hecho, apliquen las Empresas en el momento de la fecha de la firma del presente Convenio, y estará integrado independientemente de otros conceptos por:

a) Sueldo base, fijado para cada categoría, de conformidad con las cantidades que, a efectos de cotización a la Seguridad Social, señalan las disposiciones vigentes en la materia.

b) Plus de actividad, en la cuantía que para cada categoría profesional asimismo se consigna en el cuadro de retribuciones del presente Convenio para su primer año de vigencia, el cual se percibirá durante todos los días del año.

Art. 28. *Jornada.*—La jornada laboral durante el período comprendido entre el primer lunes siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la aprobación del presente Convenio y el día 31 de diciembre de 1974 será de cuarenta y seis horas semanales, y a partir del primer lunes del mes de enero de 1975 al 31 de diciembre de 1975 será de cuarenta y cinco horas semanales.

Respetándose en ambos períodos la media hora de descanso en aquellas Empresas que trabajen en jornada continuada.

Art. 29. *Antigüedad.*—Para remunerar la vinculación del productor a la Empresa, se mantienen los premios de antigüedad, consistentes en tres bienios del 3 por 100 cada uno de ellos y tres quinquenios del 7 por 100 sobre el salario base de cada categoría profesional, con excepción de los Aprendices; siempre y cuando su aplicación resulte más favorable a lo determinado por el artículo 91 de la Ordenanza Laboral; en caso contrario, regirá ésta. En el supuesto de que como consecuencia de esta norma la cantidad a percibir fuera inferior a la que se viniera devengando, se respetará esta última hasta su absorción con los nuevos devengos que puedan producirse por este concepto.

Art. 30. *Vacaciones.*—Para el primer año de vigencia del presente Convenio se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel.

Para el segundo año, o sea para el período comprendido entre el 1 de enero de 1974 y 31 de diciembre del mismo año, el período anual de vacaciones tendrá una duración de veintidós días naturales ininterrumpidos y con sujeción a las demás condiciones establecidas en el artículo 62 de la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel.

Art. 31. *Premio de jubilación.*—Para el segundo año de vigencia del presente Convenio el personal que solicite la ju-

bilación entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, ambos inclusive, y lleve como mínimo diez años ininterrumpidos de servicios en la Empresa, percibirá de la misma un premio de acuerdo con la siguiente escala:

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

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

Art. 32. *Salario dominical.*—El salario dominical estará integrado por el base, más el plus y la antigüedad que corresponde.

Art. 33. En el caso de que las Empresas no faciliten a su personal los útiles y herramientas necesarios para la ejecución de su labor y sean los empleados propiedad de los trabajadores, satisfarán a éstos por desgaste de herramientas los siguientes porcentajes: 1,50 por 100 para los Cortadores y el 2,50 por 100 para las Costureras, sobre el salario base que tienen señalado, sin incluir en su cómputo las cantidades correspondientes al plus.

Art. 34. Las retribuciones pactadas en virtud del presente Convenio son las que figuran relacionadas en los anexos adjuntos.

Art. 35. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y 18 de Julio consistirán cada una de ellas en el pago de veinte días a actividad normal para el primer año de vigencia del Convenio, que comprende desde 1 de enero de 1974 al 31 de diciembre del mismo año.

Para el segundo año, o sea para el tiempo comprendido entre el 1 de enero de 1975 al 31 de diciembre de 1975, las gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y Navidad consistirán cada una de ellas en el pago de veintidós días a actividad normal.

Durante toda la vigencia del Convenio se respetará lo establecido para aquellas actividades y categorías profesionales que lo tengan superior.

CLAUSULA ESPECIAL

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel.

Tabla de salarios de guantería vigentes de 1 de enero de 1974 a 31 de diciembre de 1974

A) DENTRO DEL TALLER

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Total mensual
<i>Personal de retribución mensual</i>			
<i>Personal administrativo:</i>			
Jefe de sección	7.500	3.410	10.910
Jefe de negociado	7.500	1.545	9.045
Oficial primero	6.120	1.124	7.244
Oficial segundo	6.120	781	6.901
Auxiliares	5.580	1.234	6.814
Aspirantes de 14 y 15 años ...	2.160	475	2.635
Aspirantes de 16 y 17 años ...	3.420	758	4.178
Viajante	6.120	781	6.901
Telefonista	5.580	1.234	6.814
<i>Técnicos no titulados:</i>			
Encargado o maestro guantero.	7.500	571	8.071
Encargado de taller	200	32	232
<i>Subalternos:</i>			
Almacenero	5.580	1.234	6.814
Vigilante o sereno	5.580	1.234	6.814
Portero	5.580	1.234	6.814
Mozo almacén	5.580	1.234	6.814
Botones de 14 y 15 años	72	16	88
Botones de 16 y 17 años	114	26	140

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Total mensual
Botones de 18 años	186	46	228
Mujer de limpieza	186	46	228
Personal con retribución diaria			
a) Masculino:			
Cortador	200	66	266
Oficial raspador a máquina ...	195	34	229
Oficial fendedor	195	34	229
Ayudante de fenda y corte ...	186	46	228
b) Femenino:			
Oficiala costurera	186	46	228
Oficiala cordonera	186	46	228
Oficiala planchadora	186	46	228
Oficiala forradora	186	46	228
Aprendices masculinos y femeninos:			
De primer año	72	16	88
De segundo año	72	16	88
De tercer año	114	26	140
De cuarto año	114	38	152

Los operarios que se ocupan, con independencia del cometido asignado en la Empresa, de recibir y revisar la obra producida, percibirán como compensación económica el 10 por 100 del salario real señalado en este Convenio, siempre que esta misión no les ocupe más de ocho horas semanales.

B) TRABAJADORAS A DOMICILIO

Categorías	Salario base	Plus	25 % domicilio	Total diario	Salario base cotización
Oficiala costurera	186	46	46,50	274,50	225
Oficiala cordonera	186	46	46,50	274,50	225
Oficiala forradora	186	46	46,50	274,50	225

Tarifas de retribución del trabajo a domicilio por unidad de obra

Modelos	Producción semanal	Salario base, plus 25 % domicilio 18,66 % dom. fest. (semanal)	Importe de la obra por par
Costura de guantes a máquina de corriente:			
Guante corto s/boquilla	128,70	1.855,20	14,414
Guante corto c/punto ribete ...	117,—	1.855,20	15,856
Guante corto cte. bo. a un gol.	105,30	1.855,20	17,618
Guante corto c/costuras interiores vuelto	97,50	1.855,20	19,000
Guante corto c/costuras interiores s/volver	105,30	1.855,20	17,618
Guante largo de cuatro a seis pulgadas s/boquillas	117,—	1.855,20	15,856
Guante corto dos caras s/rem.	97,50	1.855,20	19,000
Guante corto dos caras c/crochet	79,95	1.855,20	23,200
Guante largo de ocho pulgadas en adelante	79,95	1.855,20	23,200
Guantes c/fuelles y correas colocando hebillas	79,95	1.855,20	23,200
Costura de guantes a máquinas de tope:			
Guante corto c/remate ribete.	101,40	1.855,20	18,295
Guante corto c/refuerzo p/broche terminado	93,60	1.855,20	19,820
Guante c/fuelle y correas, sin terminar ni colocar hebillas.	93,60	1.855,20	19,820
Guante c/fuelles y correas, c/remate del ribete s/colocar hebillas	85,80	1.855,20	21,622
Guante c/fuelle y correas, con remate del ribete y colocando hebillas	78,—	1.855,20	23,784

Modelos	Producción semanal	Salario base, plus 25 % domicilio 18,66 % dom. fest. (semanal)	Importe de la obra por par
Costura de guantes a máquina de pitón:			
Guante corto c/remate del ribete	81,90	1.855,20	22,652
Guante c/refuer. para broche.	76,05	1.855,20	24,394
Guante c/fuelle, correas del ribete (s/remate) s/colocar hebillas	70,20	1.855,20	26,427
Guante c/cuello y correas, con remate del ribete y sin colocar hebillas	66,30	1.855,20	27,981
Guante c/fuelles, correas con remate del ribete colocando hebillas	62,40	1.855,20	29,730
Guante corto dos caras terminado	70,20	1.855,20	26,427
Guante corto dos caras c/crochet	66,30	1.855,20	27,981

Los modelos anteriores, en cualquier clase de costura, se entienden sobre la base de que las costureras reciben hechos los cordones o cadenas, sin hacer ojales ni pegar botones.

Aumentos

Pesetas

Por cada ojal y pegar su correspondiente botón	3,347
Por tres cordones sencillos a máquina corriente	1,424

Los modelos de fantasía no incluidos en estas tarifas se acordarán sus precios de costura convencionalmente sobre los mismos que se establezcan.

Cuando las máquinas sean propiedad de las obreras, se mantienen el 2,50 por 100 sobre el importe total a percibir por la productora en concepto de entretenimiento y desgaste de máquina.

Observación.—Las modalidades de trabajos recogidos en las presentes tarifas, a excepción del «guante corto con costuras interiores», se considerarán «sin volver». En el caso de que se exija «vuelto», la producción semanal se reducirá en 7,80 unidades, sin disminución de la remuneración a percibir.

Modelos	Producción semanal	Salario base, plus 25 % domicilio 18,66 % dom. fest. (semanal)	Importe de la obra por par
Costura de guantes a mano:			
Guante liso s/remate del ribete	25,666	1.855,20	72,282
Guante s/remate del ribete c/cadeneta a mano	23,833	1.855,20	77,841
Guante c/remate del ribete y cadenas a mano	22,000	1.855,20	84,327
Guante forrado terminado ...	14,666	1.855,20	126,496
Guante 2 caras terminado	20,166	1.855,20	91,997
Guante c/fuelles y correas terminado	14,666	1.855,20	126,496

Aumentos

Pesetas

Por cada ojal y pegar su correspondiente botón	3,347
Confección de cadenas y cordones:	
Tres cordones sencillos a corriente, sin atacar	13,490
Tres cordones sencillos a corriente, atacados	20,095
Una sola cadeneta con pespuntes sencillos	8,538
Tres cadenas con pespuntes sencillos sin atacar ...	16,479
Tres cadenas con pespuntes sencillos, atacados	26,961
Tres cadenas con pespuntes sencillos por máquina de dos o tres agujas	40,472
Tres cadenas con pespuntes dobles sin atacar	26,961
Tres cadenas con pespuntes dobles atacados	43,464

	Pesetas
Tres cadenas con pespuntos dobles c/máquina de dos o tres agujas	40,472
Tres cadenas con 3 pespuntos a máquina de dos o tres agujas s/atacar	40,472
Tres cadenas con tres pespuntos c/máquinas de dos o tres agujas atacados	54,012
Costura del forro de guantes:	
Costura a máquina del forro, cortos y largos con franela	37,636
Costura a máquina del forro, cortos y largos con aguja	45,766
Costura a máquina del forro, cortos con piel de conejo.	45,766
Costura a máquina del forro, largos con piel de conejo.	52,809
Costura a máquina del forro, corto con piel de borreguillo	32,809
Costura a máquina del forro, largos con piel de borreguillo	55,131

Modelos	Producción semanal	Salario base, plus 25 % domicilio 18,66 % dom. fest. (semanal)	Importe de la obra por par
E. franela cortos y largos con forros cosidos	163,80	1.855,20	11,326
En franela cortos y largos c/forro s/coser	117,00	1.855,20	15,856
En gamuza cortos y largos c/forros cosidos	156,00	1.855,20	11,892
En gamuza cortos y largos s/coser	101,40	1.855,20	18,295
En conejo cortos y largos cosidos	117,00	1.855,20	15,856
En conejo cortos s/coser	78,00	1.855,20	23,784
En conejo largos s/coser	79,20	1.855,20	26,427
En borreguillo cortos cosidos.	117,00	1.855,20	15,856
En borreguillo cortos s/coser.	78,00	1.855,20	23,784
En borreguillo largos s/coser.	70,20	1.855,20	26,427

Las materias primas y fornituras, así como las agujas empleadas para la confección de las labores comprendidas en estas tarifas han de ser facilitadas por la Empresa y a su cuenta.

Tabla de salarios de guantería vigentes de 1 de enero de 1975 a 31 de diciembre de 1975

A) DENTRO DEL TALLER

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Total mensual
<i>Personal de retribución mensual</i>			
Personal administrativo:			
Jefe de sección	9.060	4.122	13.182
Jefe de negociado	9.060	1.868	10.928
Oficial primero	7.410	1.342	8.752
Oficial segundo	7.410	928	8.338
Auxiliares	6.750	1.483	8.233
Aspirantes de 14 y 15 años	2.610	574	3.184
Aspirantes de 16 y 17 años	4.140	908	5.048
Viajante	7.410	928	8.338
Telefonista	6.750	1.483	8.233
Técnicos no titulados:			
Encargado o Maestro guantero.	9.060	692	9.752
Encargado de taller	242	39	281
Subalternos:			
Almacenero	6.750	1.483	8.233
Vigilante o Sereno	6.750	1.483	8.233
Portero	6.750	1.483	8.233
Mozo de almacén	6.750	1.483	8.233
Botones de 14 y 15 años	87	20	107
Botones de 16 y 17 años	138	31	169
Botones de 18 años	225	51	276
Mujer de limpieza	225	51	276

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Total mensual
<i>Personal con retribución diaria</i>			
a) Masculino:			
Cortador	242	80	322
Oficial raspador a máquina ...	236	41	277
Oficial fendedor	236	41	277
Ayudante de fenda y corte ...	225	51	276
b) Femenino:			
Oficiala costurera	225	51	276
Oficiala cordonera	225	51	276
Oficiala planchadora	225	51	276
Oficiala forradora	225	51	276
Aprendices masculinos y femeninos:			
De primer año	87	20	107
De segundo año	87	20	107
De tercer año	138	31	169
De cuarto año	138	46	184

Los operarios que se ocupan, con independencia del cometido asignado en la Empresa, de recibir y revisar la obra producida, percibirán como compensación económica el 10 por 100 del salario real señalado en este Convenio, siempre que esta misión no les ocupe más de ocho horas semanales.

B) TRABAJADORAS A DOMICILIO

Categorías	Salario base	Plus	25 % domicilio	Total diario	Salario base cotización
Oficiala costurera	225	51	56,25	332,25	236
Oficiala cordonera	225	51	56,25	332,25	236
Oficiala forradora	225	51	56,25	332,25	236

Tarifas de retribución del trabajo a domicilio por unidad de obra

Modelos	Producción semanal	Salario base, plus 25 % domicilio 18,66 % dom. fest. (semanal)	Importe de la obra por par
Costura de guantes a máquina de corriente:			
Guante corto sin boquilla ...	128,70	2.246	17,451
Guante corto con punto de ribete	117,—	2.246	19,196
Guante corto corriente boquilla a un golpe	105,30	2.246	21,329
Guante corto con costuras interiores vuelto	97,50	2.246	23,035
Guante corto con costuras interiores sin volver	105,30	2.246	21,329
Guante largo de 4 a 6 pulgadas sin boquilla	117,—	2.246	19,196
Guante corto dos caras sin remate	97,50	2.246	23,035
Guante corto dos caras con crochet	79,95	2.246	28,092
Guante largo de ocho pulgadas en adelante	79,95	2.246	28,092
Guante con fuelles y correas, colocando hebillas	79,95	2.246	28,092
Costura de guantes a máquina de tope:			
Guante corto con remate del ribete	101,40	2.246	22,149
Guante corto con refuerzo para broche, terminado	93,60	2.246	23,995
Guante con fuelle y correas, sin terminar ni colocar hebillas	93,60	2.246	23,995
Guante con fuelles y correas, con remate del ribete sin colocar hebillas	85,80	2.246	26,177

Modelos	Producción semanal	Salario base, plus 25 % domicilio 18,66 % dom. fest. (semanal)	Importe de la obra por par
Guante con fuelles y correas, con remate del ribete y colocando hebillas	78,—	2.246	28,709
Costura de guantes a máquina de pitón:			
Guante corto con remate del ribete	81,90	2.246	27,423
Guante con refuerzo para broche	76,05	2.246	29,503
Guante con fuelles, correas del ribete (sin remate) y sin colocar hebillas	70,20	2.246	31,994
Guante con cuello y correas, con remate del ribete y sin colocar hebillas	66,30	2.246	33,876
Guante con fuelles, correas con remate del ribete colocando hebillas	62,40	2.246	35,993
Guante corto dos caras terminado	70,20	2.246	31,994
Guante corto dos caras con crochet	66,30	2.246	33,876

Los modelos anteriores, en cualquier clase de costura, se entiende sobre la base de que las costureras reciben hechos los cordones o cadenas, sin hacer ojales ni pegar botones.

Aumentos

	Pesetas
Por cada ojal y pegar su correspondiente botón	3,681
Por tres cordones sencillos a máquina corriente	1,448

Los modelos de fantasía no incluidos en estas tarifas se acordarán sus precios de costura convencionalmente sobre los mismos que se establezcan.

Cuando las máquinas sean propiedad de las obreras, se mantiene el 2,50 por 100 sobre el importe total a percibir por la productora en concepto de entretenimiento y desgaste de máquina.

Observación: Las modalidades de trabajos recogidos en las presentes tarifas, a excepción del «guante corto con costuras interiores», se considerarán «sin volver». En el caso de que se exija «vuelto», la producción semanal se reducirá en 7,80 unidades, sin disminución de la remuneración a percibir.

Modelos	Producción semanal	Salario base, plus 25 % domicilio 18,66 % dom. fest. (semanal)	Importe de la obra por par
Costura de guantes a mano:			
Guante liso sin remate de ribete	25,666	2.246	87,508
Guante sin remate del ribete con cadenas a mano	23,833	2.246	94,203
Guante con remate del ribete y cadenas a mano	22,000	2.246	102,090
Guante forrado terminado ...	14,666	2.246	153,143
Guante dos caras terminado...	20,166	2.246	111,375
Guante con fuelles y correas terminado	14,666	2.246	153,143

Aumentos

	Pesetas
Por cada ojal y pegar su correspondiente botón	3,681
Confección de cadenas y cordones:	
Tres cordones sencillos a corriente sin atacar	14,839
Tres cordones sencillos a corriente atacados	22,104
Una sola cadena con pespuntos sencillos	9,391
Tres cadenas con pespuntos sencillos sin atacar	18,126
Tres cadenas con pespuntos sencillos atacados	29,657
Tres cadenas con pespuntos sencillos por máquina de dos o tres agujas	44,519
Tres cadenas con pespuntos dobles sin atacar	29,657
Tres cadenas con pespuntos dobles atacados	47,810
Tres cadenas con pespuntos dobles con máquina de dos o tres agujas	44,519
Tres cadenas con tres pespuntos a máquina de dos o tres agujas sin atacar	44,519
Tres cadenas con tres pespuntos con máquina de dos o tres agujas atacados	59,413
Costura del forro de guantes:	
Costura a máquina del forro, cortos y largos con franela	41,399
Costura a máquina del forro, cortos y largos con aguja	50,342
Costura a máquina del forro, cortos con piel de conejo	50,342
Costura a máquina del forro, largos con piel de conejo	58,089
Costura a máquina del forro, corto con piel de borreguillo	58,089
Costura a máquina del forro, largos con piel de borreguillo	60,644

Modelos	Producción semanal	Salario base, plus 25 % domicilio 18,66 % dom. fest. (semanal)	Importe de la obra por par
Forrados de guantes:			
En franela cortos y largos con forros cosidos	163,80	2.246	13,711
En franela cortos y largos con forro sin coser	117,00	2.246	19,196
En gamuza cortos y largos con forros cosidos	156,00	2.246	14,397
En gamuza cortos y largos sin coser	101,40	2.246	22,149
En conejo cortos y largos cosidos	117,00	2.246	19,186
En conejo cortos sin coser ...	78,00	2.246	28,709
En conejo largos sin coser ...	70,20	2.246	31,994
En borreguillo cortos cosidos	117,00	2.246	19,196
En borreguillo cortos sin coser	78,00	2.246	28,709
En borreguillo largos sin coser	70,20	2.246	31,994

Las materias primas y fornituras, así como las agujas empleadas para la confección de las labores comprendidas en estas tarifas, han de ser facilitadas por la Empresa a su cuenta.