

dor escolar concedidas con cargo al Estado, Fondos Nacionales e Instituciones públicas o privadas, bien sea a título singular o a través del Centro en el que esté inscrito.

Sexto. Uno.—Para el curso 1974-75 las solicitudes, suscritas por el cabeza de familia, se presentarán en las Delegaciones Provinciales de Educación y Ciencia, dentro del plazo de treinta días, contados desde el siguiente a la publicación de la presente Orden en el «Boletín Oficial del Estado».

Dos. A la petición de subsidio se acompañarán:

a) Un informe médico, expedido por un Centro de Educación Especial estatal, o privado autorizado por el Ministerio de Educación y Ciencia, o por la Inspección médico-escolar de dicho Departamento, Instituto Provincial de Psicología y Psicotecnía, Centro de Diagnóstico y Orientación dependiente de las Jefaturas Provinciales de Sanidad o Facultad de Medicina, a través de sus servicios especializados.

En dicho informe se hará constar las perturbaciones psicosomáticas del posible beneficiario que justifiquen la iniciación o continuación del tratamiento educativo especial. A este informe podrán añadirse cuantos datos, aclaraciones, descripciones, diagnósticos o informaciones que los correspondientes especialistas consideren oportunos.

b) Un certificado expedido por el Centro de Educación Especial que acredite estar admitido o que, caso de conseguir el subsidio, se le otorgará plaza, debiendo acreditar anteriormente dicha inscripción definitiva.

c) Una fotocopia, debidamente compulsada, del carnet de Familia Numerosa en vigor en el momento de finalizar el plazo de solicitud.

Séptimo. Uno.—Las Delegaciones Provinciales, dentro de los veinte días siguientes a la terminación del plazo, realizarán el estudio de las peticiones formuladas para seleccionar, en principio, los posibles beneficiarios, confeccionando al efecto relación de los mismos, en la que, con la debida separación, figurarán los beneficiarios de subsidio de transporte y comedor o de ambos simultáneamente, comunicando seguidamente a la Dirección General de Formación Profesional, tanto el número de seleccionados para cada clase de subsidio, como el importe de cada uno de ellos.

Dos. La Dirección General, a la vista del monto total de los subsidios propuestos por todas las Delegaciones, acordará la confirmación de las propuestas o las rectificaciones que proceda realizar, de acuerdo con los recursos financieros que para estas atenciones ha fijado el Patronato del Fondo Nacional para el Fomento del Principio de Igualdad de Oportunidades en el vigente Plan de Inversiones.

Octavo. El importe del subsidio se librará directamente al Centro de Educación Especial en que esté inscrito el destinatario, abonándose al cabeza de familia únicamente la diferencia, si la hubiere, entre el coste de la modalidad otorgada y dicho importe, a condición de que acredite que la destina a sufragar otros gastos derivados de la deficiencia que el hijo padece.

Noveno. Se extinguirá el derecho a percibir el subsidio:

a) Por haber cesado el cabeza de familia en el disfrute de los beneficios de Familia Numerosa.

b) Por falsedad u omisión en las declaraciones contenidas en la solicitud.

c) Por abandono de los estudios o falta continuada o reiterada de asistencia al Centro, siempre que no esté motivada por las deficiencias que padezca el perceptor.

d) Por haber alcanzado la edad de veinticinco años.

e) Cuando desaparezcan las causas que motivaron su concesión.

Décimo. Dentro de los quince días siguientes al cambio de Centro o residencia, el cabeza de familia deberá comunicarlo a la Delegación Provincial correspondiente, a los efectos de situar el pago del subsidio o dejar sin efecto éste, dada la distancia entre domicilio y Centro.

Undécimo. Quienes se consideren lesionados por la denegación de cualquiera de las modalidades de subsidio, podrán interponer la oportuna reclamación dentro del plazo de diez días, contados desde la notificación del acuerdo, que presentará ante la Delegación Provincial de Educación y Ciencia de la respectiva provincia, la cual seguidamente la elevará a la Dirección General de Formación Profesional y Extensión Educativa para que ésta resuelva lo procedente, a la vista de las alegaciones y documentos aportados.

Duodécimo. Se autoriza a la Dirección General de Formación Profesional y Extensión Educativa para dictar las resoluciones que estime pertinentes en aclaración, interpretación y desarrollo de la presente Orden.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 9 de abril de 1975.

MARTINEZ ESTERUELAS

Ilmo. Sr. Director general de Formación Profesional y Extensión Educativa.

MINISTERIO DE TRABAJO

8047

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 Peletería y Prendas de Vestir Piel.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Industrias de Confección de Peletería y Prendas de Vestir Piel y sus trabajadores;

Resultando que con fecha 27 de marzo del año en curso tuvo entrada en esta Dirección General escrito de la Organización Sindical con el que remite para su homologación el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Industrias de Confección de Peletería y Prendas de Vestir Piel y sus trabajadores, que fué suscrito, previas las negociaciones correspondientes, el día 7 de marzo del presente año, por la Comisión Deliberadora designada al efecto, acompañando 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 la Piel;

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 artículo 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 citadas 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 Peletería y Prendas de Vestir Piel y sus trabajadores, suscrito en 7 de marzo del año en curso.

Segundo.—Que en cuanto a la posible repercusión en precios, que se establece en la cláusula especial del Convenio, no es automática, ni la condiciona a la validez del Convenio, requiriéndose, en su caso, la correspondiente autorización de los Organismos competentes.

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

Cuarto.—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, 2 de abril de 1975.—El Director general, Rafael de Luxán García.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, PARA LAS INDUSTRIAS DE CONFECCION DE PELETERIA Y PRENDAS DE VESTIR PIEL

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION PRIMERA.—OBJETO, CARACTER Y LEGISLACION SUPLETORIA

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio tiene como finalidad el 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 Peletería y Prendas de Vestir Piel, del ámbito comprendido en este Convenio, así como las mejoras del nivel de vida de los trabajadores y el incremento de su productividad, completando y mejorando en los extremos que se recogen las condiciones establecidas en la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 2.º *Carácter*.—Las condiciones de trabajo que en él se estipulan tienen carácter de mínimas, y en su virtud son nulos y 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 en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, aprobada por Orden ministerial de 27 de junio de 1969 y publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 11 de julio del mismo año.

SECCION SEGUNDA.—AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Art. 4.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio es de aplicación obligatoria en las provincias de Alavá, Avila, Barcelona, La Coruña, Gerona, Guadaluajara, Huesca, León, Pontevedra, Santander, Valladolid, Vizcaya y Zaragoza, y afectará a los centros de trabajo radicados en ellas, aun cuando las Empresas tuvieran el domicilio social en otras y a las que fueran trasladadas desde otras provincias, como asimismo obligará a las Empresas de nueva instalación.

Art. 5.º *Ambito funcional*.—De conformidad con lo establecido en el apartado A), 3, del artículo 5.º de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, y artículo 4.º, 1, de la Orden de 21 de enero de 1974, las prevenciones de este Convenio Colectivo obligan a todas las Empresas dedicadas a la Confección de Peletería y Prendas de Vestir Piel que se rijan por las normas laborales de la Industria de Confección de Prendas Peletera, aprobadas por Orden de 20 de octubre de 1949, y Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel de 27 de junio de 1969.

Art. 6.º *Ambito personal*.—Afecta el Convenio a la totalidad de los productores de las Empresas incluídas en el ámbito funcional, así como el personal que sin pertenecer a la plantilla de las Empresas en el momento de la aprobación del Convenio, comiencen a prestar sus servicios en las mismas, durante el período de vigencia de éste.

Quedan no obstante excluídos del presente Convenio los que desempeñen funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo a que se refiere el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

SECCION TERCERA.—VIGENCIA, DURACION, PRORROGA, RESCISION Y REVISION

Art. 7.º *Vigencia*.—El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien a efectos económicos entrará en vigor a partir de 1 de marzo de 1975.

Art. 8.º *Duración y prórroga*.—La duración del Convenio será de dos años a partir de la fecha de su entrada en vigor. No obstante lo indicado en el párrafo anterior, transcurrido un año de la vigencia del presente Convenio, se incrementarán las retribuciones pactadas con el porcentaje que, como incremento del coste de la vida, fije el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional, más dos puntos, prorrogándose de año en año por tácita reconducción.

Art. 9.º *Denuncia, rescisión y revisión*.—La denuncia proponiendo rescisión o revisión del presente Convenio deberá presentarse a la Dirección General de Trabajo, a través de la Organización Sindical, con una antelación mínima de tres meses, respecto a la fecha de la terminación de la vigencia del mismo, o de cualquiera de sus prórrogas.

El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo adop-

tado a tal efecto por la representación sindical correspondiente, en el que se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitadas.

En caso de solicitarse revisión, se acompañará propuesta y proyecto razonado sobre los puntos a revisar para que inmediatamente puedan iniciarse las conversaciones al efecto, previa la correspondiente autorización. Dicha propuesta, así como el proyecto razonado, una copia de los mismos, será entregada al mismo tiempo a la otra parte.

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

SECCION CUARTA.—COMPENSACION, ABSORBIBILIDAD Y GARANTIA «AD PERSONAM»

Art. 10. *Naturaleza de las condiciones pactadas*.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

Art. 11. *Compensación*.—Las condiciones pactadas compensan en su totalidad las que anteriormente rigieron por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa. Se tendrá en cuenta lo establecido asimismo por Decreto 55/1963, de 17 de enero, y Orden de 5 de febrero del mismo año.

Art. 12. *Garantía «ad personam»*.—Se respetarán las situaciones personales que en concepto de percepciones de cualquier clase en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam». En todo lo demás las condiciones disfrutadas por los trabajadores se entenderán unificadas por las normas de este Convenio.

Art. 13. *Absorción*.—1. Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles, a cómputo anual, conforme a las disposiciones vigentes.

2. Las condiciones económicas contenidas en este Convenio se refieren única y exclusivamente a rendimiento denominado normal, en jornada pactada en el mismo.

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 a la producción y similares o cantidades que correspondan percibir al productor por premios de antigüedad o participación en beneficios que, como mínimo, se mantendrán iguales a los existentes.

SECCION QUINTA.—VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 14. En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

SECCION SEXTA.—COMISION MIXTA

Art. 15. *Creación de la Comisión Mixta*.—Dentro de los treinta días siguientes al de la aprobación de este Convenio por la autoridad laboral competente, se creará la Comisión Mixta del Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Art. 16. *Funciones de la Comisión Mixta*.—Las funciones específicas de la Comisión Mixta serán las siguientes:

- 1.º Interpretación de las cláusulas del Convenio.
- 2.º Arbitraje de las cuestiones o problemas a su consideración sometidos a las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente Convenio.
- 3.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 4.º Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- 5.º Las previstas en el Decreto número 2354/1962, de 20 de septiembre.
- 6.º Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- 7.º Las referidas al artículo 8.º del presente Convenio.

Art. 17. *Competencia de las jurisdicciones*.—Las funciones y actividades de la Comisión Mixta del Convenio, no obstante, no obstruirán en ningún momento el libre ejercicio de las ju-

jurisdicciones administrativa y contenciosa previstas en el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos, en la forma y con el alcance regulados en dicho texto legal.

Art. 18. *Composición de la Comisión.*—La Comisión Mixta se compondrá de un Presidente, un Secretario y doce Vocales, como máximo, en representación igual de empresarios y trabajadores, así como de los respectivos asesores.

El Presidente será el del Sindicato Nacional de la Piel, el cual designará a su vez libremente al Secretario.

Los Vocales, económicos y sociales, serán elegidos por las respectivas Juntas, dentro de los que formaron parte de la Comisión Deliberadora del mismo.

Los Asesores serán designados libremente por los Vocales de cada una de las representaciones, siendo preferente la designación de los que pertenezcan a la Organización Sindical.

La Comisión Mixta podrá, además, utilizar los servicios permanentes y ocasionales de Asesores técnicos en cuantas materias sean de su competencia.

Art. 19. *Domicilio de la Comisión.*—La Comisión Mixta tendrá su domicilio en el Sindicato Nacional de la Piel, en Madrid; sería recomendable que en caso de problema grave ésta se trasladase donde surgiese, caso que lo determinaría el Presidente de la misma, que a su vez podría delegar sus funciones en el Presidente del Sindicato Provincial de la Piel, si así lo estimase oportuno.

Art. 20. *Sumisión de cuestiones a la Comisión.*—Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria.

SECCION SÉPTIMA.—PACTOS MENORES

Art. 21. Antes de iniciar negociaciones para realizar Convenio Colectivo, pacto de grupo, acuerdo territorial funcional o de Empresa comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, deberá darse el debido conocimiento a la Comisión Mixta.

CAPÍTULO II

Régimen de trabajo

Art. 22. La organización práctica del trabajo, con arreglo a las normas y orientación de este Convenio y de conformidad con la legislación vigente sobre la materia, es facultad privativa de la dirección de las Empresas, que responderán de su uso consciente y responsable ante el Estado, representado por sus autoridades competentes.

No obstante, los sistemas de racionalización o división de trabajos que se adopten no podrán perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y, en definitiva, la prosperidad de las Empresas depende no sólo de una retribución justa, sino de las relaciones todas del trabajo, en especial las derivadas de la libertad de organización que en este artículo se reconoce a las Empresas, estén basadas en principios de justicia y equidad.

Art. 23. Actividad normal es la que desarrolla un operario medio entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, pero sin el estímulo de una remuneración con incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día y otro sin excesivas fatigas físicas ni mentales, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

Art. 24. El rendimiento normal es el exigible, y la Empresa podrá determinarlo en cualquier momento, oídos los Enlaces sindicales y con autorización, en su caso, de la autoridad laboral competente, haciendo las reorganizaciones del sistema y métodos de trabajo que estime necesarios al efecto.

En caso de discrepancia en la determinación del rendimiento normal, se elevará la determinación o medición acordada, así como el sistema técnico seguido en el informe del Ingeniero, Empresa, Grupo de Empresa 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 dictaminará 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.

Art. 25. *Horas extraordinarias.*—La propuesta para hacerlas corresponderá al empresario, y la libre aceptación al productor, pero en las épocas de mayor trabajo (del 1 de septiembre al 31 de enero o del 1 de mayo al 31 de octubre para los exportadores y fabricantes mayoristas) si la Empresa las propone y éste las rechaza, el mismo no podrá dedicarse a hacer trabajo alguno para las Empresas del mismo ramo, y si tal hiciera será considerado este hecho como falta grave.

CAPITULO III

Régimen retributivo

Art. 26. *Régimen de salarios.*—El sistema retributivo que se establece sustituye al de emolumentos que de derecho apliquen las Empresas en el momento de la firma del presente Convenio.

Sueldo base fijado para cada categoría y sin distinción entre personal masculino y femenino, de conformidad con las cantidades que a efectos de cotización de Seguridad Social señala el catálogo de asimilaciones vigente.

Plus de Convenio en la cuantía que para cada categoría profesional se consigna en el cuadro de emolumentos del presente Convenio, que figura en el anexo que al final de éste se inserta, el cual se percibirá durante los días del año, a excepción de los domingos.

Art. 27. El plus de antigüedad consistirá en dos trienios, equivalentes cada uno de ellos al 5 por 100 de los salarios base, más cinco quinquenios, importando cada uno de ellos el 7 por 100 de los salarios base.

Art. 28. *Plus de 18 de julio.*—Este plus consistirá en veintidós días de salario realmente percibido.

Art. 29. *Plus de Navidad.*—Este plus consistirá en veintidós días del salario realmente percibido.

La gratificación de 18 de julio se abonará el día laborable inmediatamente anterior a dicha fecha, y la de Navidad, el inmediatamente anterior al 22 de diciembre, que sea asimismo día laborable.

Art. 30. *Plus de vacaciones anuales.*—Todo el personal, cualquiera que sea su categoría, que preste sus servicios en Empresas comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio disfrutará en concepto de vacaciones de veintidós días naturales ininterrumpidos, más otros dos días laborables cuya fecha de disfrute se determinará de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, cualquiera que sea su antigüedad.

Durante dicho período de vacaciones devengará el salario real que a cada categoría corresponda.

Art. 31. *Participación en beneficios.*—Las Empresas concederán a los productores de las mismas, en concepto de participación en beneficios, el 9 por 100 de los salarios bases, incrementados, en su caso, con la antigüedad y con las pagas extraordinarias obligatorias.

Art. 32. *Horas extraordinarias.*—El abono de las mismas será de acuerdo con la legislación vigente, o sea con el recargo del 25 por 100 del salario hora individual las dos primeras que se realicen y con el 40 por 100 las siguientes.

A los efectos establecidos en el Decreto de 21 de septiembre de 1960, Orden de 8 de mayo de 1961 y demás disposiciones complementarias, a continuación se consigna la fórmula cuyo desarrollo llevará al conocimiento de los salarios hora profesional e individual.

A) Salario hora profesional:

$$(S \times 12 \ 6 \ 365) + B + A + J + N$$

$$(365 - D - F - V) = DT$$

Explicación de los siguientes signos:..

- S: Salario.
- B: Participación en beneficios.
- A: Antigüedad.
- J: Gratificación de 18 de julio.
- N: Gratificación de Navidad.
- D: Domingos.
- F: Fiestas.
- V: Vacaciones.
- SA: Salario anual.
- DT: Días trabajados al año.
- HT: Horas de trabajo al año.
- RJS: Reducción de jornada semanal.

De tal forma que:

$$(S \times 12 \text{ ó } 365) + B + A + J + N = \text{Salario anual (SA).}$$

$$(365 - D - F - V) = \text{Días trabajados al año (DT).}$$

$$DT \times 8 \text{ horas} = \text{Horas anuales} - 156 \text{ horas de RJS} = \text{Horas de trabajo anuales (HT).}$$

Por tanto:

$$\frac{(S \times 12 \text{ ó } 365) + B + A + J + N = SA}{(365 - D - F - V) \div DT \times 8 - 165 \text{ horas}} = \text{Salario hora profesional.}$$

Salario hora individual.—El salario hora individual es el que corresponde a cada trabajador, y se obtendrá dividiendo por el número de horas de trabajo efectivo en el período de tiempo correspondiente a un año (divisor) la suma de los conceptos que componen el salario que tenga devengado, según las circunstancias personales y profesionales que en él concurren (dividendo), sin incluir nunca el cómputo de dicho salario las horas extraordinarias.

Art. 33. *Diferencia de salario por trabajo de categoría superior.*—El productor que desempeñe una plaza de categoría superior a la que tenga asignada, salvo que sea con carácter accidental y en igualdad de rendimiento, percibirá el sueldo que en aquella le corresponda, sin perjuicio de la obligación de la Empresa de cubrir vacante en la forma reglamentaria en el plazo improrrogable de tres meses.

Art. 34. *Diferencia de salario por trabajo de categoría inferior.*—Si por conveniencia de la Empresa se destinará un trabajador a trabajos pertenecientes a categorías profesionales inferiores a la que esté adscrito, conservará la retribución correspondiente a su categoría.

Art. 35. *Trabajo nocturno.*—El personal que trabaja en régimen nocturno disfrutará un premio del 20 por 100 del salario base.

CAPITULO IV

Régimen de personal

Art. 36. *Jornada de trabajo.*—La jornada será de cuarenta y cinco horas semanales, con cese de la actividad los sábados por la tarde, a excepción de los meses de octubre a enero, ambos inclusive, para prendas de peletería, que por considerarlo de temporada las Empresas podrán exigir la jornada de la tarde de los sábados, considerándose extras las horas que sobrepasen las cuarenta y cinco.

Art. 37. *Excedencias.*—La Empresa, a petición escrita de cualquiera de sus productores, concederá excedencias en una proporción del 2 por 100 de su plantilla, computándose las fracciones por unidad.

Podrán solicitar excedencias aquellos trabajadores que lleven un mínimo de cinco años al servicio de la Empresa, y no podrán instar nueva solicitud hasta transcurridos diez años a contar del término de la misma.

La excedencia se concederá cuando medien motivos justificados de estudio o incidencias de carácter familiar, sin que pueda ser superior a dos años ni inferior a seis meses, y el trabajador que en el plazo de un mes desde el término del período de excedencia no se reincorpore a la Empresa causará baja en la misma.

Art. 38. *Limitación de excedencia.*—El segundo suspenso de los estudios o la no presentación a los exámenes anulará la excedencia concedida para sus estudios.

Una falta grave anula el derecho de excedencia durante tres años.

Será potestativo de la Empresa otorgar excedencia durante el plazo comprendido entre el 1 de septiembre y 1 de febrero.

Art. 39. *Retribución y prestación de servicios a otras Empresas.*—La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución de clase alguna y no podrá utilizarse para prestar servicio en otra Empresa, salvo autorización expresa de aquella que la conceda por escrito.

Art. 40. *Efectos de la excedencia.*—El período de tiempo que dure la excedencia no será computable a ningún efecto.

Art. 41. *Licencia.*—El personal afectado por el presente Convenio, con carácter de obrero fijo o de plantilla, tendrá derecho a solicitar licencia en cualquiera de los casos siguientes:

a) Matrimonio del trabajador.

b) Muerte o entierro del cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos. Enfermedad grave del cónyuge, padre, madre, hijos y hermanos a su cargo y alumbramiento de esposa.

c) Para dar cumplimiento de un deber de carácter público impuesto por las leyes y disposiciones vigentes. La duración de estas licencias será de once días, en caso de matrimonio, si éste se celebra de 1 de octubre a 31 de enero, y de doce días de celebrarse en cualquier fecha del resto del año. En los demás casos, las licencias serán de uno a cinco días.

En todos ellos percibirá el salario base convenido, más el plus de Convenio.

En el Reglamento de Régimen Interior de las Empresas se concretará la forma y requisitos en que estas licencias deben ser solicitadas previamente y concedidas.

La simulación de cualquiera de los casos que den lugar a licencia será considerada como falta muy grave.

Art. 42. *Obligación de preaviso en caso de cese.*—El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá preavisar a ésta por escrito con una antelación de quince días cuando menos.

El incumplimiento del preaviso antes señalado dará lugar a una sanción equivalente al importe de los días que faltan por transcurrir para completar el período de preaviso, pudiendo detraer esta sanción de los devengos que la Empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito.

El productor que se proponga cesar al servicio de una Empresa durante los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre, todos inclusive, deberá avisar a la misma por escrito con un mínimo de antelación de sesenta días naturales a la fecha de su cese.

De no otorgar dicho preaviso perderá los derechos que pueda ostentar a las partes proporcionales de 18 de julio, Navidad, beneficios y vacaciones.

En dicho supuesto, y si la Empresa donde pasa a prestar sus servicios pertenece a la clase de las afectadas por este Convenio, la misma vendrá obligada a hacerse cargo de las partes proporcionales que hubiera dejado de percibir el trabajador.

Art. 43. El prohibir de forma expresa a sus productores la realización de obra o trabajo por cuenta propia o ajena complementario de los que figuren en su contrato, si tales actividades, por pertenecer a cualquiera de las comprendidas en la Industria de la Confección de Peletería y Prendas de Vestir Piel, suponen actos de concurrencia o colaboración con quienes lo hagan.

Art. 44. *Prendas de trabajo.*—Todas las Empresas del grupo vendrán obligadas a facilitar a sus productores guardapolvos, monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen.

Tales prendas se renovarán en período a convenir, según el trabajo que realicen, pudiendo exigir la Empresa que las mismas lleven el anagrama o referencia a la sección que pertenezca el productor.

Correrá a cargo de la Empresa facilitar tal anagrama y a cargo del productor el lavado y conservación de la prenda.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador, y para su reposición deberá entregarse la prenda usada.

CLÁUSULAS ESPECIALES

1.ª mbas representaciones manifiestan por unanimidad que las mejoras pactadas en el presente Convenio repercutirán en los costos comerciales tanto para el primer año de vigencia del Convenio como para el segundo, si bien la repercusión en los precios de venta al público lo será dentro de los límites que se establecieron en el artículo segundo del Decreto-ley de 30 de noviembre de 1973, sobre medidas coyunturales de política económica.

2.ª La Comisión Deliberadora del presente Convenio hace patente su deseo de que aquellas provincias que carecen de Convenio que regule la relaciones laborales entre Empresas y trabajadores de la actividad de Confección de Peletería y Prendas de Vestir en Piel se integren en el presente Convenio, a fin de que puedan beneficiarse de las mejoras sociales y económicas que en el mismo se establecen.

Tabla de salarios para todo el personal afectado por este Convenio

Categorías	Sueldo base Pesetas	Plus de Convenio Pesetas	Total Pesetas	Categori	Sueldo base Pesetas	Plus de Convenio Pesetas	Total Pesetas
<i>Personal técnico no titulado</i>				<i>Diario</i>			
<i>a) De peletería:</i>				<i>Personal obrero que afecta a todas las actividades:</i>			
Encargado o Maestro	302	193	495	Ayudante Planchador	236	39	275
Patronista que sólo hace «glasillas».	242	131	373	Preparadora, Pegadora o Forradora.	236	39	275
<i>b) De ante, napa y novac (double-face):</i>				<i>Peón</i>			
Encargado o Maestro	302	193	495	Aprendiz de primer año	87	19	106
Patronista	242	196	438	Aprendiz de segundo año	87	23	110
Encargada-Repasadora	242	138	380	Aprendiz de tercer año	138	30	168
<i>Personal obrero de peletería:</i>				<i>Aprendiz de cuarto año</i>			
Oficial Cortador de primera	242	202	444	<i>Mensual</i>			
Oficial Cortador de segunda	242	141	383	<i>Personal administrativo</i>			
Oficial Cortador de tercera	236	85	321	Jefe de sección	9.060	3.262	12.322
Ayudante de Cortador	236	70	306	Jefe de negociado	9.060	2.585	11.645
Oficiala Maquinista especialista de visón-breitswanz	242	66	308	Oficial de primera	7.410	2.041	9.451
Oficiala Maquinista de primera	242	48	290	Auxiliar	6.750	1.500	8.250
Oficiala Maquinista de segunda	242	38	280	Aspirante de catorce años	2.610	570	3.180
Oficiala Maquinista de tercera	236	39	275	Aspirante de quince años	2.610	690	3.300
Oficiala Forradora de primera	242	48	290	Aspirante de dieciséis años	4.140	900	5.040
Oficiala Forradora de segunda	242	38	280	Aspirante de diecisiete años	4.140	1.500	5.640
Oficiala Forradora de tercera	236	39	275	Telefonista	6.750	1.500	8.250
<i>Personal obrero de ante, napa y novac (double-face):</i>				<i>Personal mercantil:</i>			
Oficial Cortador de primera	242	141	383	Viajante	7.410	3.140	10.550
Oficial Cortador de segunda	242	92	334	<i>Personal subalterno:</i>			
Ayudante Cortador	236	48	284	Ordenanza	6.750	1.500	8.250
Ayudante Patronista	236	72	308	Mozo de almacén	6.750	1.500	8.250
Maquinista	242	42	284	Botones-Recaderos de catorce años	2.610	570	3.180
Ayudante Maquinista	236	39	275	Botones-Recaderos de quince años	2.610	690	3.300
Planchador	242	42	284	Botones-Recaderos de dieciséis años	4.140	900	5.040
				Botones-Recaderos de diecisiete años	4.140	1.500	5.640
				Conductor	6.750	3.705	10.455
				Mujer de la limpieza (diario)	225	50	275

MINISTERIO DE PLANIFICACION DEL DESARROLLO

8048

DECRETO 794/1975, de 3 de abril, por el que se dispone la formación del Censo Industrial de España de 1976.

La Ley de ocho de junio de mil novecientos cincuenta y siete, sobre formación de censos económicos y de un plan censal general, encomendó al Instituto Nacional de Estadística la formación de los censos generales de la Nación, tanto los demográficos como los de carácter económico y sus derivados y conexos, y estableció que los Departamentos ministeriales, las Corporaciones Locales y la Organización Sindical prestarán la necesaria colaboración para la formación de los mencionados censos.

En los últimos años, el Instituto ha realizado el Censo General de Población, el de Edificios, el de Viviendas y el de Locales de mil novecientos setenta y el Censo Agrario de mil novecientos setenta y dos. Superados en su mayor parte los trabajos derivados de los citados censos, parece oportuno continuar las tareas censales encomendadas al Instituto Nacional de Estadística y abordar la formación del Censo Industrial de España en mil novecientos setenta y seis.

Dada la complejidad y coste de esta nueva investigación, es aconsejable la realización previa de un censo piloto en algunas provincias españolas de distintas características, cuya experiencia permita decidir sobre las normas a tener en cuenta para la posterior realización del censo nacional.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Planificación del Desarrollo y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintiuno de marzo de mil novecientos setenta y cinco,

DISPONGO

Artículo primero.—El Instituto Nacional de Estadística realizará el Censo Industrial de España en mil novecientos setenta y seis, en colaboración con el Ministerio de Industria, los demás Ministerios, las Corporaciones Locales y la Organización Sindical, según previenen los preceptos de la Ley de ocho de junio de mil novecientos cincuenta y siete, sobre formación de censos económicos y de un plan censal general; la Ley de Estadística de treinta y uno de diciembre de mil novecientos cuarenta y cinco y su Reglamento de dos de febrero de mil novecientos cuarenta y ocho.

Artículo segundo.—Se faculta al Instituto Nacional de Estadística para efectuar en el año mil novecientos setenta y cinco un Censo Industrial piloto en las provincias de Alicante, Segovia y Valladolid, a fin de contrastar los principales instrumentos censales y el esquema de organización a niveles nacional y provincial. Sus resultados tendrán validez oficial, salvo que el Instituto Nacional de Estadística considere necesaria su actualización en la fecha censal.

Artículo tercero.—A los funcionarios de la Administración Civil del Estado, de la Administración Local y de otros entes públicos que, fuera de su horario normal de trabajo, colaboren por un período de tiempo no superior a seis meses, incluida la prórroga, en la recogida de datos o en el control e inspección de la misma, para la formación del Censo Industrial, se