

ANEXO

Número de expediente	Empresa	Subvención	Preferencia en la obtención del crédito oficial
J/149	«Agrícola Textil de Jaén, S. A.»	10 %	Si
J/152	«Paulino Hidalgo Segura»	10 %	Si
J/153	«Gabriel López Canis»	10 %	Si

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Industria de Féculas, Almidones y Glucosas, acordado en 14 de julio de 1966.

Ilustrísimo señor:

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Industria de Féculas, Almidones y Glucosas y sus trabajadores, acordado en 14 de julio de 1966;

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical se elevó en 7 de julio de 1967 a esta Dirección General de Trabajo el texto literal del referido Convenio, naciéndose constar de manera expresa que las normas del Convenio no tendrían repercusión alguna en los precios. Convenio y antecedentes que fueron devueltos a la Organización Sindical y finalmente tienen entrada de nuevo en esta Dirección General en 4 de septiembre de 1968;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado en el Convenio, de conformidad con el artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958, siempre que no contravenga precepto de rango superior administrativo ni lesione intereses de carácter general;

Considerando que de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto-ley 10/1968, de 16 de agosto último, el Convenio surtirá efectos económicos desde el 1 de octubre del año en curso. Por tanto,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Industria de Féculas, Almidones y Glucosas, acordado en 14 de julio de 1966, con la salvedad de que surtirá efectos económicos desde el 1 de octubre del presente año 1968.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con arreglo a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Tercero.—Significar que contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según el artículo 23 del citado Reglamento y Orden de 24 de enero de 1959, modificada por la de 19 de noviembre de 1962.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 30 de septiembre de 1968.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE FECULAS, ALMIDONES Y GLUCOSA DEL GRUPO DE HIDRATOS DE CARBONO DEL SINDICATO VERTICAL DE INDUSTRIAS QUIMICAS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las disposiciones del presente Convenio regirán en todas las provincias del territorio nacional y las africanas, con excepción de Cuenca y Lugo.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—A las estipulaciones del presente Convenio quedan sometidos todos los trabajadores y Empresas dedicadas a la fabricación y venta de almidones, féculas y glucosas encuadradas en el grupo de Hidratos de Carbono (subgrupo de Féculas, Almidones y Glucosas) en el Sindicato Nacional de Industrias Químicas y que se rigen por la Reglamentación Nacional de Trabajo de Industrias Químicas, de 26 de febrero de 1946.

Se exceptúan de la obligatoriedad del presente Convenio todas aquellas Empresas y provincias que a la entrada en vigor del mismo tuvieran ya aprobado y vigente, un Convenio Provincial o de Empresa, en cuyo caso podrán adherirse o no al mismo con plena libertad, previos los trámites legales establecidos.

Art. 3.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal empleado en Centros de trabajo y Empresas productores de féculas, almidones y glucosas que aparecen comprendidos dentro del ámbito territorial y funcional anteriormente consignados.

De modo expreso quedan exceptuados del mismo todos aquellos cargos y categorías profesionales a que se refiere el artículo séptimo de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—Las normas contenidas en el presente Convenio entrarán en vigor a partir del día 1 del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin embargo, sus efectos económicos tendrán plena efectividad desde el día 1 de agosto del año 1966.

Art. 5.º *Duración.*—La duración del presente Convenio será de dos años, contados a partir de la fecha de su entrada en vigor, pudiendo prorrogarse de año en año por tática reconducción con arreglo a las normas siguientes:

a) Se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, siempre que con el preaviso de tres meses no fuera denunciado por cualquiera de las partes.

b) Rescisión y revisión: La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse en la Dirección General de Ordenación del Trabajo con una antelación de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

c) Al escrito de denuncia se acompañará una certificación del acuerdo adoptado por la respectiva representación sindical, razonando las causas que motivan la rescisión o revisión.

d) En caso de solicitarse la revisión, se acompañará proyecto comprensivo de los puntos a revisar.

e) Si se solicitara la rescisión al finalizar el plazo de dos años de vigencia se volverá a la situación existente con anterioridad a la aprobación del Convenio, en la forma que prevé la Ley de 24 de abril de 1958.

Art. 6.º *Indivisibilidad.*—El presente Convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible, por cuya razón quedará nulo y sin efecto práctico alguno en el caso de que su articulado no fuera aprobado íntegramente.

Art. 7.º *Condiciones anteriores a su entrada en vigor.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, administrativo, Convenio sindical, contrato individual, usos y costumbres o por cualquier otra causa.

En el orden económico y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación; en consecuencia, las mejoras de cualquier clase pactadas podrán ser absorbidas de acuerdo con lo establecido en la norma sexta del artículo primero de la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de febrero de 1963.

Art. 8.º *Garantías individuales.*—Se respetarán en todo caso aquellas situaciones personales que excedan de lo pactado, considerado en su conjunto, manteniéndose las que excepcionalmente se tengan convenidas con cualquier productor. El personal de nuevo ingreso no podrá alegar en su favor las condiciones especiales que pudieren disfrutar otros productores de igual categoría profesional.

Art. 9.º *Vinculación a la totalidad.*—Para el supuesto de que la Dirección General de Ordenación del Trabajo, haciendo uso

de las facultades que le están conferidas, no aprobara alguno de los puntos esenciales del Convenio, desvirtuándolo fundamentalmente, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo volver a estudiar su contenido.

Art. 10. *La interpretación de las normas y preceptos contenidos.*—Será de la competencia de la Comisión mixta que en el mismo se crea, sin menoscabo de las funciones específicas que por imperativo legal le están encomendadas a los Organos administrativos y jurisdiccionales.

Art. 11. *Sustituciones de preceptos.*—Las normas contenidas en el presente Convenio, en tanto en cuanto más favorables en su conjunto para los trabajadores a quienes afecta, vienen a sustituir a cuantas disposiciones se hallan en vigor en la fecha de su publicación y que no sean concurrentes con las que en el mismo se pactan.

En todo lo que no aparece previsto en el articulado del Convenio se estará y observará cuanto establece la Ley de Contrato de Trabajo, la Reglamentación Nacional de Industrias Químicas y todas las demás disposiciones legales y concordantes.

CAPITULO II

Condiciones económicas

Art. 12. *Salario base.*—Se entenderá por salario base el mínimo establecido en el artículo primero del Decreto 53/1963, de 17 de enero, como base de cotización para los Seguros Sociales, Mutualismo Laboral y Formación Profesional, y cuyas retribuciones allí consignadas son las siguientes:

- Oficiales de primera y segunda: 80 pesetas diarias.
- Oficiales de segunda y Especialistas: 70 pesetas diarias.
- Peones: 60 pesetas diarias.

Las anteriores cuantías salariales servirán de fundamento para todos los cálculos futuros de retribución al personal que cobre por semanas, incluida la antigüedad.

Sueldo base.—Para el personal técnico-titulado, así como para el administrativo se entenderá por sueldo base el que oficialmente está establecido a efectos de cotización para la Seguridad Social.

Art. 13. *Plus de Convenio.*—Con el fin de mejorar el nivel de vida de los trabajadores afectados por el presente Convenio y elevar la productividad, se establece un Plus de Convenio, por el importe que para cada categoría profesional aparece figurado en la segunda columna de la tabla de salarios que se acompaña.

El personal obrero, subalterno y técnico no titulado percibirá el Plus de Convenio por día efectivamente trabajado, y el resto del personal, técnicos titulados y administrativos, sobre la totalidad de los días naturales de cada mes.

En el Plus de Convenio podrán absorberse cuantos emolumentos tuvieren establecidos las Empresas o que en el futuro se establezcan, bien voluntariamente o por disposición legal, incluidas las primas hasta alcanzar el rendimiento normal, o cualquier otro estímulo existente, así como los pluses de distancia y transporte, en tanto en cuanto que tales absorciones no signifiquen merma alguna en el total retribuido que vengán percibiendo los trabajadores.

Habida cuenta del carácter con que se establece, el Plus de Convenio dejará de percibirse en los siguientes casos:

Cuando no se haya realizado la jornada completa y a plena satisfacción; cuando se cometan faltas de puntualidad; por ausencia temporal del trabajador; por averías imputables a descuido o mala fe del trabajador; por falta de limpieza y por obtener un rendimiento inferior al normal. En relación con el rendimiento y a fin de comprobarlo, las Empresas podrán implantar cualquiera de los sistemas de control oficialmente reconocidos.

Art. 14. *No cotización.*—El Plus de Convenio no se computará a efectos de la base de cotización para la Seguridad Social y cuota sindical; sin que tampoco sirva de base para el cálculo de las horas extraordinarias ni para incrementar el fondo del Plus familiar, que se regirá por las normas establecidas en el párrafo último del artículo cuarto del Decreto de 17 de enero de 1963. Sin embargo, sí se computará a efectos del Seguro de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 15. *Facultades de la Empresa.*—Serán las siguientes:

- La de poder exigir los rendimientos mínimos cuya obligatoriedad se establece por el presente Convenio.

- La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la acomodación del trabajador al rendimiento establecido.

- La fijación de la productividad y de la calidad de los productos admisibles a lo largo del proceso de fabricación, así como el establecimiento de sanciones para los casos de incumplimiento; todo ello deberá aparecer regulado en el Reglamento de Régimen Interior de cada Empresa, y se hará de acuerdo con el Jurado de Empresa o Enlace sindical, según los casos.

- Establecer el pago de salarios semanal mediante un recibo provisional, que se elevará a definitivo al final de cada mes.

- Aplicación de sistemas de remuneración con incentivo.

- Realizar, durante el periodo de organización del trabajo, aquellas modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales que sirvan para facilitar el estudio comparativo con otras situaciones.

Art. 16. *Productividad.*—A medida que lo consientan las posibilidades de cada Empresa, éstas procederán a establecer los oportunos sistemas de productividad, con la doble finalidad de mejorar los rendimientos y permitir a los trabajadores obtener una retribución más elevada.

En orden a las normas de implantación de los sistemas de productividad así como también a las definiciones de las mismas, se observará cuanto al efecto tiene establecido la Comisión Nacional de Productividad.

Aquellos sistemas de productividad que puedan implantarse mediante la mecanización y racionalización del trabajo serán aceptados en su estudio, aplicación y perfeccionamiento por los trabajadores.

Art. 17. *Ceses y plazos de preaviso.*—El personal que desee cesar al servicio de una Empresa, deberá ajustar su pretensión a los siguientes plazos de preaviso:

- Personal técnico (titulado o no): Dos meses.
- Personal administrativo: Treinta días.
- Obreros profesionales o de oficio: Tres semanas.
- Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento de los anteriores plazos de preaviso llevará aparejada, en el orden económico, una deducción equivalente al importe de los devengos correspondientes a los días de retraso en dar la comunicación; detracciones que podrán hacerse de las cantidades que la Empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito.

Art. 18. *Obligaciones de la Empresa.*—Serán las siguientes:

- Poner en conocimiento de la representación sindical, con una semana de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo.

- Limitar hasta un mínimo de dieciséis semanas la experimentación de nuevas tarifas o de nuevos sistemas de organización, con la aclaración de que durante el periodo de prueba, el productor afectado percibirá el 50 por 100 de la prima que resulte aplicable una vez terminado el periodo experimental.

- Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las tarifas aprobadas.

Art. 19. *Prendas de trabajo.*—Las Empresas vendrán obligadas a facilitar anualmente a su personal dos prendas de trabajo, en consonancia con la naturaleza de la actividad específica de cada uno y cuyo uso será estrictamente personal e intransferible.

El personal vendrá obligado a la limpieza y conservación de las prendas que se le entreguen, a fin de conseguir que la duración de las mismas, en condiciones de perfecta utilización, sea de un año; plazo este último que no contará para el calzado de trabajo, cuando sea preceptiva su entrega, cuya duración se prolongará por todo el tiempo que esté en condiciones de uso.

No obstante lo dispuesto en los dos párrafos anteriores, las prendas de trabajo serán renovadas por las Empresas antes de que finalice el plazo normal de duración (un año), cuando las mismas hubieren sufrido deterioro notable y éste no fuera imputable por ningún concepto al trabajador.

CAPITULO IV

Jornada, vacaciones, festividades y permisos

Art. 20. *Jornada.*—Con arreglo a lo dispuesto en la Ley de este nombre, la jornada normal de trabajo será de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, con las excepciones contenidas en el artículo 43 de la Reglamentación. El trabajo

de horas extraordinarias será siempre de libre contratación y se retribuirá, en los casos en que se realice, con arreglo a las disposiciones vigentes en la materia.

Art. 21. *Vacaciones.*—El régimen de vacaciones retribuidas del personal será el que para cada categoría profesional establece el artículo 51 de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Ramo; durante dicho periodo se abonará el salario base. Plus de Convenio y la antigüedad que corresponda a cada trabajador, correspondiente todo ello a los días laborables que hubiere trabajado.

Su disfrute se llevará a cabo en dos semanas consecutivas y el día que resta cuando lo acuerden Empresa y trabajador, y a falta de acuerdo en el primer día hábil entre dos fiestas que se presente a partir de primero de cada año.

En la relación con el personal administrativo que no trabaje directamente en fábrica se acuerda suprimirle la jornada de los sábados, terminando la misma la tarde de cada viernes durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, a cambio de cuyo beneficio quedan limitadas sus vacaciones a quince días. Las Empresas establecerán un turno rotativo de guardia para cada sábado.

El sistema previsto en el párrafo anterior tiene carácter facultativo y por consecuencia deberá ser acordado entre Empresas y trabajadores.

Art. 22. *Festividades no recuperables.*—Se considerarán festividades no recuperables los días de Jueves y Sábado Santo, así como el de la festividad del Patrono de cada población, que podrá trasladarse al día anterior a otra fiesta importante: el Jueves y Sábado Santo se pagará con el Plus de Convenio.

Art. 23. *Permisos.*—Con independencia de lo previsto en los artículos 67 y 68 de la Ley de Contrato de Trabajo, todo empleado o trabajador afectado por el presente Convenio que contraiga matrimonio disfrutará de un permiso de diez días naturales, durante los cuales percibirá íntegramente el salario base con todos los incrementos legales, incluido el Plus de Convenio, y además un subsidio, que será de 1.000 pesetas cuando lleve en la Empresa más de tres años, y de 2.000 pesetas, cuando su antigüedad sea superior a cinco años, también en la Empresa.

CAPITULO V

Complementos a la Seguridad Social

Art. 24. *Auxilio por defunción.*—La viuda o los hijos menores de dieciocho años, así como los ascendientes sexagenarios del operario fallecido no jubilado que convivan con aquél, percibirán los siguientes auxilios por una sola vez:

Obrero causante, con antigüedad de seis meses a cinco años: 2.000 pesetas.

Obrero causante, con antigüedad de cinco a diez años: Dos mensualidades.

Obrero causante, con antigüedad de diez a quince años: Tres mensualidades.

Obrero causante, con antigüedad de quince a veinte años: Cuatro mensualidades.

Obrero causante, con antigüedad de veinte a veinticinco años: Seis mensualidades.

Obrero causante, con antigüedad de veinticinco años en adelante: Siete mensualidades.

Las mensualidades se entenderán integradas exclusivamente por el sueldo base más la antigüedad que corresponda.

Art. 25. *Subsidio de jubilación.*—Se crean unos subsidios de premios por jubilación, en función de la antigüedad en la Empresa y edad cumplida en el momento del cese en el trabajo, con arreglo a la siguiente escala:

Edad	Con 30 años de antigüedad	Con 20 a 21 años de antigüedad
	Mensualidades	Mensualidades
65	10	5
66	8	4
67	6	3
68	4	2
69	2	1
70	1	0,5

Se hace especial aclaración de que los sueldos y salarios que servirán de base para el cálculo de las anteriores prestaciones graciables, así como a las contenidas en el artículo anterior, serán los del año 1956.

Art. 26. *Enfermedad y accidente de trabajo.*—Las Empresas, directamente o por medio de Entidades aseguradoras, completarán hasta el 90 por 100 en caso de enfermedad y hasta el 100 por 100 en caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo el salario base de cotización respectivo, a partir del quinto día de la fecha de baja, y por un máximo de treinta y nueve semanas en caso de enfermedad, y de dieciocho meses en el de incapacidad por accidente.

Las Empresas se reservan en todo caso la facultad de comprobar, mediante facultativos por ella designados, la realidad de la enfermedad o accidente que origine el complemento a que se refiere el presente artículo; la simulación o agravación intencionada llevará aparejada la pérdida de su percepción.

CAPITULO VI

Mejoras de carácter formativo y cultural

Art. 27. Todos los trabajadores con hijos menores de dieciocho años que cursen estudios y no sean beneficiarios de becas oficiales establecidas tendrán derecho a un auxilio de 500 pesetas anuales por cada hijo que curse estudios de Enseñanza Primaria y de 1.000 ó 1.500 pesetas, también por cada hijo que curse estudios en Centros de Enseñanza Media o Superior (Universidad y Escuelas Especiales), ampliándose en el último caso la edad fijada al comienzo de este artículo hasta los veintitrés años.

El auxilio que se establece en este artículo será percibido por los beneficiarios dentro de la primera quincena del mes de septiembre de cada año, estando aquéllos obligados a justificar adecuadamente la situación escolar de los hijos por los cuales lo perciban, y además será preciso que el trabajador que lo solicite lleve dos años como mínimo al servicio de la Empresa.

Art. 28. *Formación profesional.*—Las Empresas impulsarán la formación profesional y cultural de todos sus trabajadores. A la vista de lo dispuesto sobre el Principio de Igualdad de Oportunidades y de las becas que concede la Organización Sindical, aquéllas autorizarán a todos sus empleados matriculados en Centros docentes para que puedan acudir a los exámenes, eximiéndoles durante ellos de la asistencia al trabajo.

Art. 29. *Cursillos de capacitación.*—Las Empresas concederán las facilidades necesarias a todos sus trabajadores al objeto de que éstos puedan asistir a cursillos de capacitación que se organicen y que les permitan aumentar sus conocimientos de cultura general, así como su perfeccionamiento profesional y laboral.

CAPITULO VII

Garantías a los cargos sindicales y públicos de carácter representativo

Art. 30. En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1364/1966, de 2 de junio, las Empresas se obligan de modo expreso a conceder toda clase de facilidades a aquellos de sus empleados o trabajadores que sean elegidos para desempeñar funciones sindicales o públicas de carácter representativo.

Los empleados o trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones a que se refiere el párrafo anterior vendrán obligados a justificar ante su respectiva Empresa, cuando ésta se lo exija, las causas de su inasistencia o retrasos en el trabajo.

Durante sus ausencias, los empleados y trabajadores a que se refiere el presente artículo percibirán los emolumentos de todo orden que les hubiesen correspondido de haber estado presentes en la Empresa y asistido, por tanto, al trabajo; estando estas percepciones condicionadas en todo caso a la justificación a que se alude en el párrafo anterior.

CAPITULO VIII

Comisión mixta

Art. 31. Se crea la Comisión Mixta del Convenio con las siguientes funciones:

- 1.ª Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.ª Arbitraje en los problemas y cuestiones que le sean sometidos por las partes.

3.ª Conciliación facultativa en los conflictos colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación sindical.

4.ª Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica de la aplicación del presente Convenio.

Las funciones de la Comisión mixta no estarán nunca en pugna con las encomendadas por disposiciones legales a las autoridades laborales o la Magistratura de Trabajo.

La Comisión tendrá su domicilio en el Sindicato Vertical de Industrias Químicas, en Madrid, si bien podrá reunirse en cualquier otra población, previa la correspondiente autorización sindical.

Se compondrá de un Presidente y un Secretario, designados por el Presidente nacional del Sindicato Vertical de Industrias Químicas, y de seis Vocales (tres económicos y tres sociales) y los Asesores respectivos.

DISPOSICION ADICIONAL

Reglamentos de régimen interior.—Las Empresas legalmente obligadas a ello dispondrán de un plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, para la modificación de aquellos preceptos de sus respectivos Reglamentos de régimen interior que contradigan o se opongan, en todo o en parte, a las normas contenidas en este texto.

DISPOSICION FINAL

Cláusula especial de no repercusión en precios.—Por unanimidad ambas representaciones, Económica y Social, hacen constar que las estipulaciones y mejoras pactadas en el presente Convenio no serán en ningún caso origen de una elevación en los precios de los productos fabricados por las Empresas afectadas. Madrid, 14 de julio de 1966.

Tabla de salarios que se establecen por el Convenio Colectivo interprovincial del subgrupo de Féculas, Almidones y Glucosas

Categoría profesional	Salario base	Plus Convenio	Total
Director	5.600	5.400	11.000
Técnico Jefe	5.600	4.900	10.500
Subdirector	5.600	4.400	10.000
Técnico	5.600	3.900	9.500
Perito	4.700	4.300	9.000
Jefes administrativos 1.ª	3.900	5.600	9.500
Jefes administrativos 2.ª	3.900	4.600	8.500
Oficial de 1.ª	2.800	3.950	6.750
Oficial de 2.ª	2.800	3.200	6.000
Auxiliar administrativo	1.800	2.700	4.500
Aspirantes de 16 a 18 años	750	2.350	3.100
Aspirantes de 14 a 16 años	750	1.250	2.000
		Ptas. d. t.	
Contraamaestre	3.400	192	8.000
Ayudante técnico	3.400	171	7.500
Encargado	3.400	140	6.750
Capataz	3.400	105	5.900
Capataz de peones	2.000	115	4.800
Almacenero	2.000	115	4.800
Listero	2.000	115	4.800
Conserje	2.000	105	4.500
Portero	2.000	84	4.000
Guarda	2.000	84	4.000
Ordenanza	2.000	84	4.000
Basculero	2.000	84	4.000
Auxiliar de laboratorio	1.800	113	4.500
Aspirante de laboratorio	750	53	2.000
Oficial 1.ª de oficio	80	95	175
Oficial 2.ª de oficio	80	85	165
Oficial 1.ª propio	80	85	165
Oficial 2.ª propio	80	80	160
Oficial 3.ª propio	70	85	155

Categoría profesional	Salario base	Plus Convenio	Total
Ayudante especialista	70	80	150
Peón ayudante	60	85	145
Peón	60	80	140
Mujeres:		Ptas. d. t.	
Encargada	80	65	145
Oficiala 1.ª	70	55	125
Oficiala 2.ª	70	45	115
Mujer limpieza	60	40	100
Aprendizas menores 18 años	25	55	80
Aprendizas de 14 a 16 años	25	35	60
Pinches menores 18 años	25	75	100
Pinches de 14 a 16 años	25	50	75

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba la adhesión de las Empresas radicadas en la provincia de Zaragoza, «La Montañanesa, S. A.»; «Papelera del Angel, S. A.»; «I. N. A. D. E., S. A.»; «Papelera de las Navas, S. A.»; «Fibrana Industrial», y «S. A. I. C. A.», al Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Industria Papelera, aprobado en 5 de septiembre de 1962, y a las Normas de Obligado Cumplimiento de 30 de abril de 1965 y 14 de octubre de 1967.

Ilustrísimo señor:

Vistas las actas levantadas por las Empresas radicadas en la provincia de Zaragoza, «La Montañanesa, S. A.»; «Papelera del Angel, S. A.»; «I. N. A. D. E., S. A.»; «Papelera de las Navas, S. A.»; «Fibrana Industrial», y «S. A. I. C. A.», en 13 y 15 de noviembre de 1967, y la representación sindical de los trabajadores de todas ellas, en 13 y 15 de noviembre de 1967, adhiriéndose al Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Industria Papelera aprobado en 5 de septiembre de 1962, y Normas de Obligado Cumplimiento aprobadas por Resoluciones de 30 de abril de 1965 y 14 de octubre de 1967, en todas sus cláusulas, el informe emitido por el Sindicato Nacional del Papel y Artes Gráficas de 23 de septiembre del corriente año.

Esta Dirección General, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 10 del Reglamento de 22 de julio de 1958 y que las Empresas citadas se hallan comprendidas en la Reglamentación de 22 de diciembre de 1958, acuerda:

Primero: Aprobar la adhesión de las mencionadas Empresas al Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Papelera de 5 de septiembre de 1962 y Normas de Obligado Cumplimiento de 30 de abril de 1965 y 14 de octubre de 1967.

Segundo.—Declarar a los efectos del artículo 10 del Reglamento de 22 de julio de 1958 y Orden ministerial de 24 de enero de 1959, que la adhesión no alterará el precio de los artículos fabricados en las respectivas Empresas, aunque su personal experimente mejoras económico-sociales.

Tercero.—Disponer la publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con el artículo 25 del mencionado Reglamento.

Contra la presente Resolución no procede recurso alguno en la vía administrativa, según determina la Orden de 10 de noviembre de 1962, modificada por la de 24 de enero de 1959 y el artículo 23 del repetido Reglamento.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 7 de octubre de 1968.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.