

# I. Disposiciones generales

## MINISTERIO DE TRABAJO

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para las Industrias de Féculas, Almidones y Glucosos y sus trabajadores.**

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Industrias de Féculas, Almidones y Glucosos y sus trabajadores; y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, en escrito de 12 de enero de 1971 remitió a esta Dirección General el expediente del citado Convenio, con el texto del mismo, que fué suscrito por las partes en 16 de diciembre de 1970, en unión de los informes y documentación reglamentaria, con la finalidad de que se le diese curso ante la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Resultando que por establecerse incrementos salariales superiores al 8 por 100 en el Convenio, pactado por dos años, se requirió la conformidad de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, conforme con lo dispuesto en el artículo 2.º, dos, apartado b), del Decreto-ley 22/1969, la cual en reunión celebrada el día 20 de enero último, atendido el informe de la Subcomisión de Salarios, acordó prestarle su conformidad, ello condicionado a que las remuneraciones establecidas en el Convenio permanezcan invariables durante los dos años de su vigencia;

Resultando que dado traslado del anterior acuerdo a la Comisión Deliberadora del Convenio, por conducto de la Secretaría General de la Organización Sindical, aquella, en reunión celebrada el 4 de marzo del año en curso, acordó considerar nula y sin efecto la disposición final primera, que figura en el texto del Convenio antes referenciado, firmado por la citada Comisión el día 16 de diciembre de 1970, quedando constancia al efecto en el acta correspondiente, cuya copia debidamente autorizada con las firmas de los asistentes se remitió a este Centro directivo por el Sindicato Nacional de Industrias Químicas en 5 de marzo actual;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones de aplicación;

Considerando que este Centro directivo es competente para dictar la presente Resolución, de conformidad con el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento para su aplicación de 22 de julio del propio año;

Considerando que en la tramitación y redacción del Convenio se han cumplido los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia previstas en el artículo 20 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales de 22 de julio de 1958, y dado que en cuanto a su contenido económico ha prestado su conformidad la Superioridad, según lo establecido para estos casos en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, regulador de la política de salarios, rentas no salariales y precios, por lo que proceda su aprobación;

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

Primero: Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Industrias de Féculas, Almidones y Glucosos y sus trabajadores, suscrito en 16 de diciembre de 1970.

Segundo.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical, para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 18 de noviembre de 1962, por tratarse de resolución aprobatoria, no procede recurso contra la misma.

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

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 10 de marzo de 1971.—El Director general, Vicente Toro Orti.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

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

#### CAPITULO PRIMERO

##### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—Las disposiciones del presente Convenio regirán en todo el territorio de soberanía nacional, con excepción de las provincias de Cuenca y Lugo.

Art. 2.º *Ámbito 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 *Ámbito personal*.—El presente Convenio afectará a todo el personal empleado en Centros de trabajo y Empresas productores de fécula, 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 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—Las normas contenidas en el presente Convenio entrarán en vigor el 1 de enero de 1971.

Art. 5.º *Duración*.—La vigencia del Convenio se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 1972, pudiendo prorrogarse de año en año por tática reconducción con arreglo a las siguientes normas:

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 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 su 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 que-

dará 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 1.º 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 Trabajo, haciendo uso de las facultades que están conferidas, no aprobara alguno de los puntos esenciales del Convenio, desvirtuándolo fundamentalmente, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo volver a estudiarse su contenido.

Art. 10. *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 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. *Sueldo.*—Para el personal técnico titulado o no titulado, así como para el Administrativo, se entenderá por sueldo base el igualmente establecido en las mismas bases de cotización a la Seguridad Social.

Los valores asignados a cada categoría servirán de fundamento para todos los cálculos futuros de retribución al personal que cobre por semana, incluida la antigüedad.

*Salario base jornal.*—Se entenderá por salario base el mínimo establecido en el artículo 6.º del Decreto 720/1970, de 21 de marzo, como base de cotización para la Seguridad Social a las distintas categorías profesionales, según consta en las correspondientes tablas salariales.

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 figurando en la segunda columna de la Tabla de Salarios que se acompaña.

El personal subalterno, obrero 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 tuvieran 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 transportes, 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 trabajo; 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. *Gratificaciones extraordinarias.*—Con motivo de la Natividad del Señor se abonará a todo el personal una gratificación extraordinaria consistente en quince días de salario base y antigüedad, abonándose el Plus de Convenio por los días laborables.

Para conmemorar la festividad del 18 de julio se abonará otra paga extraordinaria, consistente en quince días de salario base y antigüedad, abonándose el Plus de Convenio por los días laborables.

Art. 15. *Cotización a efectos de la Seguridad Social.*—Se ajustarán estrictamente a las disposiciones vigentes. No obstante, a efectos exclusivos de vejez e invalidez, muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, las vigentes bases de cotización establecidas por el Decreto citado en el párrafo 1.º del artículo 12 quedarán mejoradas en un 50 por 100, con el límite legal, en su caso, de no exceder de las retribuciones efectivamente percibidas por cada trabajador ni del tope máximo de la base mejorada. Empresa y trabajador abonarán la parte de cuota que, respectivamente, les corresponde.

## CAPITULO III

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 16. *Facultades de la Empresa.*—Serán las siguientes:

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

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

c) 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.

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

e) Aplicación de sistemas de remuneración con incentivo.

f) Realizar durante el periodo de organización del trabajo aquellas modificaciones en el método 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. 17. *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. 18. *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; detraiciones que podrán nacerse de las cantidades que la Empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito.

Art. 19. *Obligaciones de la Empresa.*—Serán las siguientes:

a) Poner en conocimiento de la representación sindical con una semana de antelación el propósito de modificar la Organización del trabajo.

b) 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.

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

Art. 20. *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 intrasferible.

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 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 deterioros notables y éste no fuera imputable por ningún concepto al trabajador.

#### CAPITULO IV

##### JORNADA, VACACIONES, FESTIVIDADES Y PERMISOS

Art. 21. *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 48 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. 22. *Vacaciones.*—El personal obrero tendrá catorce días naturales consecutivos de vacación anual y siete asimismo consecutivos de permiso retribuido; este último será fijado por la Empresa en cuanto a las fechas de su disfrute o acumularlo a la vacación anual, o bien a través de aquella otra fórmula o sistema acordado por las Empresas con el Jurado o Enlaces en su caso.

Durante los periodos de vacación o permiso retribuido a que se hace mención anteriormente, se abonará el salario base y antigüedad y el Plus de Convenio correspondiente que corresponda a cada trabajador, correspondiente todo ello a los días laborables en que se hubiese trabajado.

El resto del personal (Técnico y administrativo) continuará disfrutando los días de vacaciones que le concede la Reglamentación Nacional de Trabajo de las Industrias Químicas.

El personal que con carácter normal venga trabajando a destajo, prima o tarea percibirá durante el periodo de vacaciones el promedio de prima que haya obtenido durante los tres meses últimos, computando solamente lo percibido por jornada normal, sin incluir horas extraordinarias.

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 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 correspondía.

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 sirvan de base para el cálculo de las anteriores prestaciones gratificables, así como a las contenidas en el artículo anterior, serán los del año 1956.

Los subsidios y premios de jubilación, previstos en este artículo, serán corregidos por lo que a su cuantía se refiere, de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria del presente texto.

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 90 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 la baja en caso de enfermedad y del mismo día de la baja en caso de accidente 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 oficialmente establecidas tendrán derecho a un auxilio de 500 pesetas 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 octubre 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 los 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 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 presente 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 las disposiciones legales a las autoridades laborales o la Magistratura de Trabajo.

La Comisión tendrá su domicilio en el Sindicato Nacional 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 del Sindicato Nacional de Industrias Químicas, y de seis Vocales (tres económicos y tres sociales) y los Asesores respectivos.

Art. 32. *Reglamentos de Régimen Interior.*—Las Empresas legalmente obligadas a ello dispondrán de un plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de la 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 Convenio.

## DISPOSICION TRANSITORIA

Para conmutar los beneficios en materia de jubilación que en su día resulten de las bases mejoradas que se establecen en el artículo 14 del Convenio, con los subsidios de jubilación reconocidos en el artículo 25, se reducirán en una veinticuatroava parte de estos subsidios por cada mes transcurrido desde el inicio de dicha cotización mejorada.

## DISPOSICION FINAL

*Clausula especial de no repercusión en precios.*—Por unanimidad, ambas representaciones, Económica y Social, hacen cons-

tar 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.

TABLA SALARIAL ANEXA

	Sueldo base	Plus Convenio	Total
Director .....	6.630	6.370	13.000
Técnico Jefe .....	6.630	5.870	12.500
Subdirector .....	6.630	5.370	12.000
Técnico .....	6.630	5.370	12.000
Perito .....	5.670	6.100	11.770
Jefe administrativo 1.ª .....	4.830	6.670	11.500
Jefe administrativo 2.ª .....	4.830	5.670	10.500
Oficial 1.ª administrativo .....	3.960	4.540	8.500
Oficial 2.ª administrativo .....	3.960	3.540	7.500
Auxiliar administrativo .....	3.600	1.900	5.500
Aspirante 16-17 años .....	2.230	1.770	4.000
Aspirante 14-15 años .....	1.440	1.060	2.500

	Sueldo base	Plus Convenio día	Total
Contramaestre .....	4.260	229	9.750
Ayudante técnico .....	4.260	193	9.000
Encargado .....	4.260	160	8.100
Capataz .....	4.260	114	7.000
Capataz de Peones .....	3.600	100	6.000
Almacenero .....	3.600	100	6.000
Listero .....	3.600	58	5.000
Conserje .....	3.600	58	5.000
Portero .....	3.600	58	5.000
Guarda .....	3.600	58	5.000
Ordenanza .....	3.600	58	5.000
Basculero .....	3.600	79	5.500
Auxiliar laboratorio .....	3.600	79	5.500
Aspirante lab. 16-17 años .....	2.230	74	4.000
Aspirante lab. 14-15 años .....	1.440	16	2.500
Oficial 1.ª de oficio .....	130	80	210
Oficial 2.ª de oficio .....	130	75	205
Oficial 1.ª propio .....	130	75	205
Oficial 2.ª propio .....	130	70	200
Oficial 3.ª propio .....	124	71	195
Ayudante especialista .....	124	66	190
Peón Ayudante .....	124	61	185
Peón .....	120	60	180
<b>Mujeres:</b>			
Encargada .....	130	35	165
Oficiala 1.ª .....	124	30	154
Oficiala 2.ª .....	124	25	149
Mujer limpieza .....	120	10	130
Aprendiza menor de 18 años .....	76	28	104
Aprendiza de 14-16 años .....	48	30	78
Pinche menor de 18 años .....	76	28	104
Pinche de 14-16 años .....	48	30	78