

boral y de la Formación Profesional Industrial para actualizar la formación de dicho Profesorado.

2.º Fechas y lugar de celebración.—Tendrán lugar dentro del curso 1964-65 y se celebrarán en Madrid o en las localidades que, de acuerdo con las necesidades de la enseñanza, señale la Institución de Formación del Profesorado de Enseñanza Laboral a la que se encomienda su organización.

Las solicitudes de asistencia se cursarán a dicha Institución, la cual elevará a esta Comisaría la propuesta de las ayudas, que habrá de llevar la conformidad del ilustrísimo señor Director general de Enseñanza Laboral.

3.º Asistentes.—Los beneficiarios habrán de ser Profesores en activo en Centros de Enseñanza Media y Profesional o de Formación Profesional industrial y vendrán obligados a desarrollar los programas que señale la Institución de Formación del Profesorado de Enseñanza Laboral, siendo preciso para la percepción de la ayuda que la Institución certifique la asidua y puntual asistencia del preceptor a los cursos.

4.º Organización de los cursillos.—La organización y programación de estos cursillos se encomienda a la Institución de Formación del Profesorado de Enseñanza Laboral; de acuerdo con las necesidades de la enseñanza en los órdenes docentes citados, implantación de nuevas especialidades, etc.

5.º Cuantía de las ayudas.—Para los cursos de perfeccionamiento las ayudas por asistente podrán ser de 4.000 o de 6.000 pesetas, según la duración de los cursos.

En todo caso la cantidad propuesta por la Institución de Formación del Profesorado de Enseñanza Laboral para la celebración de estos cursos de Perfeccionamiento no sobrepasará la cifra de 2.000.000 de pesetas.

6.º Interpretación de la convocatoria.—La Comisaría General de Protección Escolar y Asistencia Social, con el asesoramiento de la Dirección General de Enseñanza Laboral, podrá aclarar o interpretar cualquier duda respecto al contenido de esta Resolución.

Lo digo a VV. SS. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. SS. muchos años.

Madrid, 31 de julio de 1964.—El Comisario general, Isidoro Martín.

Sres. Secretario del Patronato del Fondo Nacional para el Fomento del Principio de Igualdad de Oportunidades y Secretario del Patronato de Protección Escolar.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo acordado en 20 de mayo último entre empresas y trabajadores de la Industria Transformadora de Plásticos.

Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Industria Transformadora de Plásticos a que se refiere la norma K) del párrafo segundo del artículo primero del Reglamento Nacional de Trabajo para las Industrias Químicas de 26 de febrero de 1946, acordado en 20 de mayo de 1964 en el seno del Sindicato Vertical de Industrias Químicas, para regular las relaciones laborales entre empresa y trabajadores en dicha actividad, y

Resultando que en 11 de junio de 1964 la Secretaría General de Organización Sindical remite a este Centro Directivo el texto aprobado por la Comisión deliberante, informando su alcance y trascendencia en el orden económico-social, al mismo tiempo que hace constar la no repercusión en los precios de las mejoras al personal; texto y comunicación que tuvieron su entrada en esta Dirección General el día 19 del mismo mes y año;

Resultando que en trámite de informe la Dirección General de Previsión indica que en el capítulo octavo se crea un «Fondo de Previsión», con tres posibles fórmulas diferentes, estando las dos primeras en contraposición a lo dispuesto en el número tres del artículo sexto del Decreto 56/1963, de 17 de enero, ya que la Seguridad Social queda excluida del ámbito de contratación de los Convenios Colectivos Sindicales, salvo las excepciones establecidas en dicho artículo, entre las cuales no se encuentra el contenido del mismo, pues existe aportación obligatoria por parte de los trabajadores, siendo únicamente viable el tercer supuesto en el que no hay contribución por parte de los productores;

Considerando que la disposición contenida en el número tres del artículo sexto del Decreto 56/1963, de 17 de enero, relativa a que la Seguridad Social queda excluida del ámbito de contratación de los Convenios Sindicales Colectivos, salvo lo dispuesto en los números uno y dos de dicho artículo, constituye precepto de derecho necesario o de cumplimiento forzoso por el que han de estar y pasar las partes interesadas conforme su propio texto establece, siendo, por consiguiente, nulo el acuerdo del capítulo octavo en lo relativo a tal aspecto;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo pactado en el referido Convenio y que sus

estipulaciones establecen mejoras de indudable trascendencia, tanto en la parte relativa al contrato de trabajo como en otros aspectos, circunstancias que justifican la aprobación del referido texto, con arreglo al artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958, máxime cuando el mismo se estima ventajoso para ambos sectores laborales y no contraviene preceptos de superior rango administrativo, ni lesiona intereses de carácter general, con la nulidad consignada en el considerando anterior, de conformidad con la Orden de 19 de noviembre de 1962;

Considerando que la unanimidad de lo estipulado y el hecho de que sus mejoras económicas se compensen bilateralmente sin alterar los precios del sector, como determina la Orden de 24 de enero de 1959, justifican su aprobación con la consignada nulidad y, por tanto,

Esta Dirección General resuelve:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Industria Transformadora de Plásticos a que se refiere la Norma K) del párrafo segundo del artículo primero del Reglamento Nacional de Trabajo para las Industrias Químicas de 26 de febrero de 1964, acordado en 20 de mayo de 1964 en el seno del Sindicato Vertical de Industrias Químicas, para regular las relaciones laborales entre empresa y trabajadores en dicha actividad, con la salvedad de ser nulo de pleno derecho el acuerdo del capítulo octavo en lo que contraviene lo establecido por el número tres del artículo sexto del Decreto 56/1963, de 17 de enero, siendo válido el supuesto en el que no hay contribución por parte de los trabajadores.

2.º 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.

3.º 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.

Madrid, 9 de julio de 1964.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL ENTRE EMPRESAS Y TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TRANSFORMADORA DE PLASTICOS

CAPITULO I

SECCION I

Ambito

Artículo primero. Territorial.—Las disposiciones del presente Convenio regirán en todas las provincias del territorio nacional peninsular, Baleares y Canarias. Por ello, quedan excluidas del ámbito territorial del Convenio las provincias africanas.

Art. 2.º Funcional.—Quedan sometidas a las estipulaciones del Convenio las Empresas dedicadas a transformación de plásticos, a las que corresponda la Reglamentación Nacional del Trabajo en las Industrias Químicas, a las que se refiere la Norma K) del párrafo segundo del artículo primero de la misma. Se exceptúan las dedicadas a la actividad de confección con materias plásticas y textiles y las que confeccionan artículos de marroquinería con materias plásticas, salvo las que estén encuadradas en el Grupo de Plásticos del Sindicato Vertical de Industrias Químicas.

Tendrá asimismo vigencia para aquellas Empresas que, dedicándose a más de una actividad, apliquen o les sean de aplicación la Ordenanza Laboral citada en el anterior párrafo, o bien sea la de transformación de plásticos su actividad preponderante.

Las Empresas de nueva creación radicadas en el ámbito territorial del presente Convenio y comprendidas en el funcional, deberán regularse por las prescripciones del mismo, así como las que en virtud de resolución administrativa deban aplicar la Reglamentación de Trabajo señalada en el primer párrafo del presente artículo, por aplicación de la Norma K) allí citada, cualquiera que fuese la que hubiesen venido aplicando.

Art. 3.º Personal.—El Convenio afectará a todo el personal empleado en centros de trabajo de Empresas incluídas en el ámbito funcional y situados dentro del ámbito territorial, a excepción del comprendido en el artículo séptimo de la Ley de Contratación de Trabajo.

Art. 4.º Temporal.—a) Entrada en vigor: El Convenio entrará en vigor el 1 de mayo de presente año.

b) Duración: La duración del Convenio será de dos años desde su entrada en vigor, salvo los supuestos de prórroga a que se refiere el apartado siguiente o de denuncia en el caso previsto en el último inciso del apartado e) de este artículo.

c) Prórrroga: Se establece una prórroga indefinida del Convenio, de año en año, para el caso de que no medie preaviso en contra, cursado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de duración pactado o de cualquiera de sus prórrogas.

d) Novación: No será válida ninguna novación del Convenio si no es acordada con los mismos requisitos de forma que éste. La novación requerirá preaviso con antelación de tres meses solicitando la revisión del Convenio.

e) Término: Se entenderá terminado el Convenio al vencimiento del plazo pactado o de sus prórrogas cuando medie preaviso con la antelación de tres meses solicitando su rescisión.

La denuncia del Convenio no necesitará cesarse al plazo de duración o de prórroga o prórrogas pactadas, cuando la motivaren aumentos de costo por modificación de aportación a la Seguridad Social, Mutualismo Laboral o Ayuda Familiar.

SECCIÓN II

Indivisibilidad del Convenio

Art. 5.º El Convenio es un todo orgánico, indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efecto de ninguna clase en el supuesto de que no fuere aprobado en su integridad.

SECCIÓN III

Concurrencia del Convenio con condiciones laborales derivadas de otras fuentes. Absorción y compensación

Art. 6.º Condiciones anteriores a la entrada en vigor del Convenio.—Todos los conceptos retributivos anteriores serán compensables y absorbibles con la retribución pactada. La diferencia, si la hubiere, tendrá la consideración de devengo extrasalarial, o podrá asignarse en aquel otro concepto retributivo que la Empresa determine, siendo posible su supresión o reducción si es sustituida por cualquier otro tipo de devengo salarial o extrasalarial; todo ello respetando la garantía personal que establece el artículo 10 del presente Convenio.

Art. 7.º Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio.—Las mejoras retributivas de cualquiera clase que se establecieren con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio, únicamente serán aplicables si, sumada a las reglamentarias vigentes con anterioridad al mismo, exceden globalmente de la retribución pactada; y en tal supuesto sólo serán de aplicación por la diferencia, que se asignará al concepto retributivo de que se trate.

Art. 8.º Excepciones a las anteriores normas.—Se exceptúan de las normas contenidas en los dos anteriores artículos las condiciones más beneficiosas concedidas por las Empresas en materia de previsión. Será, no obstante, compensable la condición de abono por la Empresa de las cuotas obreras en los regímenes de Seguridad Social, Mutualismo Laboral y de las devengadas por Impuestos sobre los Rendimientos del Trabajo Personal.

Art. 9.º Período de cómputo.—Para la comparación de cantidades a que se refieren los artículos sexto y séptimo se tomarán las retribuciones correspondientes por todos conceptos, referidas a período anual. Cuando en el cálculo se integren conceptos de devengo eventual o variable, tales como incentivos u otros análogos, se presumirá a efectos de comparación que se han producido o devengado los mismos módulos de cálculo (promedio de primas, etc.) en ambos períodos anuales a comparar.

Art. 10. Garantías individuales.—Se respetará el total de ingresos individualmente percibidos con anterioridad al Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma de los mismos. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categorías profesionales u otras circunstancias análogas, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los productores que anteriormente ocupasen los puestos a que sea destinado o promovido. La garantía establecida en el anterior párrafo surtirá efectos respecto de los devengos extrasalariales voluntarios según las condiciones de la concesión de estos y salvo las facultades empresariales que la legalidad vigente reconoce.

CAPITULO II

SECCIÓN I

Organización del trabajo

Normas generales

Art. 11. Principio general.—Es facultad exclusiva de la Empresa la Organización del Trabajo, el señalamiento de métodos operatorios, la asignación de máquinas a cada productor de forma que la carga de trabajo encomendada al mismo represente la saturación de su jornada al rendimiento normal; la determinación de los niveles de calidad y normas admisibles en cada labor; el traslado y distribución del personal con arreglo a las necesidades de la producción, sin que ello se entienda menoscabo de categoría o perjuicio de la formación profesional, más que en los casos en que manifiestamente tales traslados entrañen los aludidos perjuicios para el trabajador y entendiéndose que, en el supuesto de traslado o cambio de puestos de trabajo, el productor conservará inalterados todos los conceptos retributivos cuyo devengo sea independiente de la labor realizada, y perderá los incentivos, pluses y demás conceptos ligados al puesto de trabajo de origen, para pasar a percibir los del puesto de su destino; la adaptación de cargas de trabajo y rendimientos a las nuevas circunstancias que derive de modificaciones en el método operatorio, cambio de primeras materias, o en las características de la pieza a producir y variación de la capacidad de producción de la maquinaria; la realización de cuantos estudios y pruebas sean necesarios para la mejora de la producción en general, y, en particular, de los métodos operatorios, tarifas, rendimientos, cambio de las funciones y variaciones técnicas de la maquinaria y materiales con objeto de conseguir la

constante superación productiva de la industria; y estipulándose que durante los periodos transitorios en que se realicen tales estudios o pruebas, el productor conservará las percepciones líquidas promedias anteriores a dicho periodo.

En los casos de obreros trasladados de un grupo a otro por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al Grupo de origen en cuanto existan vacantes en su categoría.

Art. 12. Organización práctica.—La organización práctica del trabajo, los periodos de ambientación y formación profesional, la implantación de nuevos sistemas o métodos, el señalamiento, modificación y revisión de tiempos y rendimientos, los incentivos, los cálculos de resultados obtenidos y demás extremos relacionados con la mejora de la producción, se atemperarán, en lo posible, a las normas de la Comisión Nacional de Productividad Industrial, tanto en sus aspectos técnicos como en el de relaciones humanas.

SECCIÓN II

Rendimientos

Art. 13. Rendimiento normal.—Se considerará como rendimiento normal el que corresponda al índice de actividad normal, entendiéndose por actividad normal la que desarrolla un productor de aptitudes medias, conocedor de su trabajo y consistente de su responsabilidad.

Art. 14. Determinación de rendimientos.—De acuerdo con el artículo 11 de la Orden de 8 de mayo de 1961, se reservan las Empresas la facultad de determinar los rendimientos, oyendo al Jurado de Empresa o Enlaces Sindicales.

La remuneración fundamental que se establece en la Sección I del Capítulo 4.º del presente Convenio, corresponde al rendimiento normal.

Art. 15. Rendimiento óptimo.—Es el correspondiente a la actividad óptima del sistema empleado.

Artículo 16. Correspondencia entre rendimientos y retribuciones.—Corresponde a los rendimientos superiores al normal la retribución con incentivo que establezcan las Empresas en uso de sus facultades en materia de organización del trabajo.

A falta de medición de rendimientos, la retribución consistirá en la base salarial más el plus de Convenio pactado para el rendimiento normal.

Art. 17. Índice y período de cómputo de los rendimientos.—El cómputo de rendimiento se hará mensual o semanalmente o en aquellos otros períodos que la Empresa establezca con carácter general por estimarlos más ajustados a las necesidades de la organización en la Sección de que se trate.

SECCIÓN III

Incentivos

Art. 18. Principio general.—Es facultad de la Empresa la implantación de sistemas de remuneración con incentivo. Los productos que, como consecuencia de la implantación de tales sistemas en puestos de trabajo distintos a los que ocupa experimenten un aumento en su carga de trabajo, percibirán la oportuna compensación o prima indirecta. Para el establecimiento de los sistemas de incentivo se partirá del rendimiento normal.

Art. 19. Revisión de tarifas y sistemas.—Las Empresas estarán facultadas para revisar sus tarifas y sistemas de incentivos, anteriores o posteriores a la entrada en vigor del Convenio, cuando se cambie el método operatorio, exista un error manifiesto de cálculo o transcripción y en los demás casos previstos por el artículo 33 de la Orden de 8 de mayo de 1961. Se entenderá que existe error en cuanto al sistema de incentivo las cantidades de trabajo obtenidas a actividad óptima exceda en más de un 40 por 100 de las que corresponda a la actividad normal y cuando, en un sistema de destajo no medido, las percepciones para el promedio de los puestos de trabajo de que se trate excedan en más de un 50 por 100 de la suma del mínimo salarial convenido más el plus de Convenio.

Por el solo hecho de hallarse establecidas no podrán presumirse correctas las cargas de trabajo, escalas de incentivos, porcentajes de prima y rendimientos asignados hasta el presente a cada productor o puesto de trabajo, por lo que podrá protegerse en cualquier momento, durante la vigencia del Convenio a su nueva determinación.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 20. Criterio general.—El personal se clasificará en las categorías profesionales que se especifican en los artículos siguientes, de acuerdo con el contenido funcional de la labor que realice.

Art. 21. Grupo A) Técnicos.—Este Grupo comprende las siguientes categorías, agrupadas en cuatro subgrupos:

- Técnicos de Dirección.
- Técnicos Titulados.
- Técnicos Elementales y no Titulados.
- Personal Técnico de Organización del Trabajo.

I. Técnicos de Dirección.—Pertencen a este Grupo aquellos que, con título o sin él, ejerzan las funciones que a continuación se especifican:

1.º Director.—Corresponde al mismo la dirección de los servicios técnicos de toda explotación o fábrica.

2.º Subdirector.—Es el que asume la responsabilidad de la dirección técnica en caso de ausencia del Director, ayudando a éste en todas sus funciones.

3.º Técnicos Jefes.—Son aquellos que dirigen, dentro de cada fabricación o grupo de fabricaciones, laboratorios, secciones, etcétera, todo lo inherente al proceso operatorio o de estudio de la misma, ocupándose de su mejora y perfeccionamiento y de cuantas exigencias precise su intervención; tienen el mando directo sobre los Técnicos Titulados, Elementales y no Titulados y responsabilidad en el trabajo, disciplina y seguridad del personal.

II. Técnicos Titulados.—A este Grupo pertenecen quienes para el cumplimiento de sus funciones se les exige poseer el título profesional expedido por Centro docente y mantenido o reconocido oficialmente por el Estado español, siempre y cuando realicen funciones propias de su carrera y sea retribuido de manera exclusiva o preferentemente mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesión afectada, subdividiéndose en las siguientes categorías:

4.º Técnico Superior.—Es el que poseyendo un título profesional de carácter universitario o técnico, realiza en la Empresa funciones propias de su título universitario o de una Escuela Especial.

5.º Técnico Medio.—Es el personal que, con título expedido por Escuela Técnica de Grado Medio, desempeña funciones propias de su profesión, tales como Peritos.

6.º Ayudante Técnico.—Es el personal que, poseyendo título de carácter técnico secundario, tal como el de Diplomado especializado en Plásticos del Departamento de Plásticos del Patronato «Juan de la Cierva»; realiza los trabajos que le sean encomendados por sus superiores de acuerdo con los conocimientos que le son propios.

7.º Maestros, de Enseñanza Primaria y Practicantes.—Son aquellos que, poseyendo el título indicado, realizan funciones propias del mismo.

III. Técnicos Elementales y no Titulados.—A este tercer Grupo pertenece el personal que, con título elemental o sin título, se dedica a funciones de carácter técnico subordinadas. Constituyen este Grupo las siguientes categorías:

8.º Contraamaestre.—Son los que, teniendo conocimientos, cultura general y capacidad suficientes, a las órdenes de sus superiores, tienen mando directo sobre los Encargados y personal, siendo su misión la vigilancia e inspección de las distintas fases de la fabricación, observando y vigilando el funcionamiento de los distintos órganos que comprende la fabricación y la buena marcha de las máquinas, respondiendo a la disciplina del personal, distribución del trabajo, buena ejecución del mismo y conservación de las instalaciones.

9.º Encargado.—Comprende esta categoría a los que tienen mando directo sobre los Capataces y a las órdenes inmediatas del Contraamaestre o de los superiores de éste, secundando a los mismos en el trabajo que se les encomiende sustituyendo al primero o a los segundos en sus ausencias, y a todos aquellos que bajo su responsabilidad tengan a su cargo una determinada Sección.

10. Capataz.—Es el trabajador que, con conocimientos técnicos o prácticos, ayuda y vigila a las órdenes de sus superiores, y dirige los trabajos de los productores a sus órdenes, siendo responsable de la ordenación y disciplina en el trabajo.

11. Auxiliar de Laboratorio.—Es el que realiza funciones carentes de responsabilidad técnica, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

IV. Técnicos de Organización del Trabajo.—Se entenderán comprendidos en esta Sección, denominada «Organización Científica del Trabajo».

12. Jefe de Sección de Organización.—Es el técnico que con mando directo sobre los Técnicos de Organización, y a las órdenes de sus superiores, realiza toda clase de trabajos de estudios de tiempo y mejoras de métodos, programación, planeamiento, inspección y control en todos los casos. Deberán poder interpretar y distribuir fichas completas, hacer evaluación de materiales precisos para el trabajo. Podrá ejercer misión de Jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra, programación, lanzamientos, costes y resultados económicos.

13. Técnico de Organización de Primera.—Es el Técnico que, procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio, está a las órdenes de los Jefes de Sección de Organización, si estos existiesen, y realiza los trabajos siguientes relativos a las funciones de organización científica del trabajo, cronometraje y estudios de tiempos de todas clases; de estudio de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios; estimaciones económicas; confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media; confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajos con finalidades de programación, cálculos de los tiempos de trabajo de los mismos; establecimientos de cuadros de carga, en todos sus casos; establecimientos de necesidades completas de mate-

riales, partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obra, aún contando con dificultades de apreciación; despiece de todas clases y croquización consiguientes; inspección y control; colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zona de funciones de planeamiento general de la producción, colaboración y solución de problemas de planeamiento de dificultad media y representaciones gráficas.

14. Técnico de Organización de Segunda.—Es el Técnico que, además de hacer los trabajos propios de Auxiliar de Organización, realiza los siguientes:

Cronometraje de todo tipo; colaboración en la selección de datos para la confección de normas; estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo de hasta tres variables; confección de fichas completas de dificultad media; estimaciones económicas; informador de obras con dificultades de apreciación en la toma de datos; definición de conjuntos de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores; cálculo de tiempos con datos, tomados sobre plano y sobre obra de dificultad media, despiece de dificultad media y croquización consiguiente; evaluación de necesidades de materiales en casos de dificultad normal; inspección y control; colaboración en funciones de planeamiento y representaciones gráficas.

15. Auxiliar de Organización.—Es el mayor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas, revisión y confección de hojas de trabajo, análisis y pagos; control de operaciones sencillas, archivo y numeración de planos y documentos, fichas de existencia de materiales y fichas de movimientos de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información); cálculo de tiempos, partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas; representaciones gráficas.

Art. 22. Grupo B). Empleados.—Pertenecen a este Grupo:

- Administrativos.
- Técnicos de Oficina.

I. Administrativos.—Son los trabajadores que realizan funciones de oficina, contable u otras análogas, sea dentro de la organización central de la Empresa, sea en los servicios considerados como ramificaciones de la misma.

Consta de las siguientes categorías:

16. Jefe de Primera.—Son los empleados, provistos o no de poder, que llevan la responsabilidad directiva de una o más secciones, estando encargados de imprimirles unidad.

17. Jefe de Segunda.—Son los empleados, provistos o no de poderes limitados, encargados de orientar, dirigir y dar unidad a la sección o dependencia que tengan a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre el personal que de ellos dependa.

18. Oficial de Primera.—Comprende esta categoría el empleado con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes y que lleve a cargo, en particular, las siguientes funciones: Cajero, de cobro o pago, sin firma ni fianza; transcripciones de libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor, y Corresponsales; Taquimecanógrafos en idioma extranjero, etcétera.

19. Oficial de Segunda.—Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida efectúa funciones similares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, transcripción en los libros, organización de archivos y ficheros, taquimecanógrafos en idioma nacional, corresponsales sin iniciativa y otros similares.

20. Auxiliares.—Se consideran como tales a los empleados mayores de dieciocho años que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedican, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas. En esta categoría se comprenderán los telefonistas y mecanógrafos de ambos sexos.

II. Técnicos de Oficina.

21. Delineante-Proyectista.—Es el empleado técnico que, dentro de las especialidades a que se dedique la sección en que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que le indique el Técnico bajo cuyas órdenes está, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las Empresas o la naturaleza de las obras. Ha de estar capacitado para dirigir montajes e instalaciones relacionadas con su industria. Dentro de estas funciones, las principales son: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar la obra que hayá de construir y la preparación de datos que puedan servir de base a las ofertas.

22. Delineante.—Es el Técnico capaz de desarrollar los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados; croquización de maquinarias en conjunto; despiece de planos de conjunto; pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse; interpretación de planos, cubicaciones y transportación de mayor cuantía; cálculo de resistencia de piezas, de mecanismos o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidos.

23. **Calcedor.**—Es el empleado que limita sus actividades a copiar, por medio de papeles transparentes de tela o vegetal, los dibujos, los calcos o las litografías que otros han preparado, y a dibujar a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de la estampa o bien dibujos en limpio.

24. **Auxiliar Técnico de Oficina.**—Son los empleados que, sin iniciativa ni responsabilidad, ayudan a los Técnicos citados anteriormente.

Art. 23. Grupo C) Aspirantes.—Categoría común a los Grupos A) y B): Son los menores de dieciocho años que realizan trabajos sencillos y que poseen capacitación y formación, para una vez terminado el aspirantado, desarrollar la labor de categoría superior.

Se clasifican, según edad, en:

- 25. Aspirante de dieciséis a dieciocho años.
- 26. Aspirante de quince años.
- 27. Aspirante de catorce años.

Art. 24. Grupo D) Subalternos.—Son los que, sin pertenecer a otro Grupo profesional desempeñan funciones para las cuales no se requiere más cultura que la adquirida en las Escuelas de Primera Enseñanza y sólo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando. En dichas clases se admiten las siguientes categorías:

28. **Listero.**—Es el trabajador encargado de pasar lista al personal, anotar sus faltas de asistencia, horas extraordinarias y ocupaciones o puestos y resumir las horas devengadas, siempre que no intervengan en su determinación coeficientes de primas o destajos; repartirá las papeletas de cobro, extenderá las bajas y las altas según prescripción médica, y tendrá el mismo horario e iguales festividades que el personal obrero del taller, departamento, servicio o sección en que ejerza sus funciones.

29. **Personal sanitario no titulado.**—Es el trabajador que, sin poseer título facultativo, pero con los conocimientos más sencillos requeridos por los servicios en establecimientos sanitarios, realiza funciones para las cuales es condición indispensable obtener el nombramiento de enfermero.

30. **Almacenero.**—Es el subalterno encargado de despachar los pedidos en los almacenes, de recibir las mercancías y distribuir las en los estantes, así como de registrar en los libros de material el movimiento que haya habido durante la jornada.

31. **Capataz de Peones.**—Es el subalterno que dirige y vigila los trabajos realizados por dicha categoría de Peones y ejerce sobre estos función de mando.

32. **Conserje.**—Tendrá la mencionada categoría el que, al frente de los Ordenanzas, Porteros, Botones o Recadistas y mujeres de limpieza, cuida de la distribución del trabajo y del ornato y policía de las distintas dependencias. El personal que habitualmente efectúa cobro de recibos, percibirá la remuneración fijada para esta categoría.

33. **Basculero.**—Es el trabajador que tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones acaecidas durante el día en la dependencia o sección en que preste sus servicios.

34. **Guarda Jurado.**—Es el subalterno que tiene como cometido funciones de orden y vigilancia, y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las Leyes que regulan el ejercicio del aludido cargo para las personas que obtienen tal nombramiento.

35. **Guarda ordinario.**—Es el trabajador que, con las mismas obligaciones que el Guarda Jurado, carece de este título y de las atribuciones concedidas por las Leyes para aquel titular.

36. **Portero.**—Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a las fábricas o locales industriales, realizando funciones de custodia y vigilancia.

37. **Ordenanza.**—Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copias a prensa de documentos, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus Jefes.

Botones o recaderos.—Son los subalternos mayores de catorce años y menores de veinte, encargados de labores de reparto dentro o fuera del local al que esté adscrito y que pueden suplir transitoriamente en funciones al Ordenanza.

Se clasificarán, según edad, en:

- 38. Botones de dieciocho a veinte años.
- 39. Botones de dieciséis a dieciocho años.
- 40. Botones de catorce a dieciséis años.
- 41. Diversos.—En esta categoría se integrarán los cocineros y cocineras dependientes de economato, etc.
- 42. **Mujeres de limpieza.**—Son las que se ocupan del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de la Empresa, percibiendo su retribución por horas.

Art. 25. Grupo E) Personal obrero.

I. Profesionales de oficio.—Proviene de un aprendizaje, maestría industrial o formación profesional.

Este Grupo obrero comprende a los profesionales de oficio clasificados en:

- 43. Oficiales de primera.
- 44. Oficiales de segunda.
- 45. Oficiales de tercera.

Sus especialidades serán, entre otras:

Mecánico.
 Matriceros.
 Electricista.
 Chapista.
 Pintor.
 Verificador.
 Tornero.
 Fresador.
 Ajustador.
 Pantografista.
 Grabador.
 Fotograbador.
 Modelista.
 Afilador de herramientas de corte de precisión y vaciador de cuchillas (herramientista).
 Rectificador.
 Tratador térmico.
 Operador de galvanostegia.
 Forjador.
 Soldador.
 Calderero.
 Albañil.
 Carpintero.
 Fontanero.
 Maquinista de turbinas y calderas.
 Conductor de vehículos, con permiso de conducción.

II. Obreros especialistas.—Son los que, con un período de práctica, tienen a su cargo los aparatos, elementos mecánicos, maquinaria directamente productiva o auxiliar de la industria transformadora de plásticos, cuidando de su buena marcha, engrase y conservación.

Se clasificarán, según porcentajes, en:

- 46. Especialistas de primera.
- 47. Especialistas de segunda.
- 48. Especialistas de tercera.

Sus especialidades, entre otras, son las siguientes:

- Operador de máquinas de compresión y transferencia (hidráulicas, neumáticas, mecánicas, manuales o mixtas).
- Operador de máquinas de inyección (hidráulicas, neumáticas, mecánicas o mixtas).
- Operador de máquinas de extrusión de uno o más husillos.
- Operador de cilindros mezcladores.
- Operador de máquinas malaxadoras.
- Operador de calandra y similares en trabajos de calandraje, fricción o recubrimiento, impregnación y empastadoras de hules.
- Operador de máquinas de impresión continua.
- Operador de máquina de impresión en caliente.
- Operador de máquina de impresión por serigrafía, de plato sencillo o múltiple.
- Operador de prensa de laminado.
- Operador en prensa de plato sencillo o múltiple, de laminado decorativo o laminado compuesto.
- Operador de máquina de pastillar.
- Operador con o sin máquina para efectuar las mezclas de diferentes proporciones de materiales plásticos o tintas o que adicionen a los mismos colorantes, plastificantes, acelerantes u otras materias análogas, pesando o midiendo dichas partes y efectuando su homogeneización con el fin de obtener el color deseado o las propiedades técnicas requeridas.
- Operador de molinos a bolas, cuchillas, martillos, piedras, etcétera, para la molienda de cualquier material plástico o componente, seleccionando calidades, materiales y coloridos.
- Operador de calderines mezcladores para la obtención del poliestireno hinchable.
- Operador de máquina de moldear o fabricación continua de materiales esponjosos y celulares.
- Operador de máquina sencilla o múltiple de obtención por soplado de objetos de diferente tamaño y forma en materiales termoplásticos.
- Operador de máquina de soldar materiales termoplásticos por aire caliente, electricidad o radiofrecuencia.
- Instalador en suelos y paredes de plancha y perfiles de plásticos. Instalador en suelos y paredes de loseta de plásticos.
- Operador de cizalla manual, mecánica, eléctrica o semi-automática de perfiles, planchas, tubos, etc., de materiales plásticos.
- Operador de desbarbadora o cinta, disco, etc., de objetos o partes en materiales plásticos.
- Operador de pulidora para afinados y pulido de objetos en materiales plásticos.
- Chapistas y lijadores de chapa para plásticos laminados.
- Operador de máquina sencilla o múltiple de moldeado por vacío en positivo o negativo.
- Operador de máquina de metalizado por vacío sobre materiales plásticos.
- Operador de máquina de moldeo de fenoplástico y similares con tejidos o madera, en planchas, placas, barras y dolas.
- Estampadores de colores.

- Tintoreros.
- Perchadores o cardadores.
- Gofrador o grabador.
- Tundidor.
- Operador de moldeo por contacto en acrílico.
- Operador de trabajos manuales en artesanía, de mecanizado, fresado, montaje, pulido, barnizado, etc., de materiales plásticos.
- Operador de moldeo manual de plásticos reforzado por contacto, pistola, colada, saco al vacío o presión, nacarista, etcétera.
- Operador de máquina preforma en plástico reforzado.
- Constructor de moldes de plástico reforzado.
- Preparador de moldes y patrones para plásticos reforzados.
- Preparador de barnices y recubrimientos.
- Vigilantes de depuración de agua y estufas, etc.
- Constructor de embalajes.
- Operador de tornos, revólver y presas de corte, y embutición.
- Operador de máquinas de recubrir chapa.
- Operador de máquina dobladora.
- Encolador, titrador y laminador de máquinas de recubrir chapa.
- Ayudante de almacenero.

Del total de especialistas de la plantilla de cada Empresa, el 25 por 100 se clasificará como de primera; el 50 por 100, de segunda, y en tercera, el restante 25 por 100.

III. Ayudantes de fabricación.—Son los que desempeñan funciones subordinadas a las de los Especialistas, adquiriendo práctica y conocimientos para sustituirlos accidentalmente, y los que, sin un período de práctica, realizan tareas complementarias en el proceso de fabricación. Sus cometidos, entre otros, son los siguientes:

Ayudante de: Molinos, granceadoras, troceadoras, autoclave, preparador de mezclas, cilindros, prensas, malaxadoras, calandras, tintes, cizallas, calderas, etc.

Ayudante de: Máquina de inyección, máquina de extrusión, máquina de soplado, máquina de vacío, máquina preforma, máquina de gofrado, máquina de estampado, máquinas de recubrir, máquina de doblar, etc.

Ayudante de moldeador manual de plástico reforzado.

Lavador de trapos.

Limpiador y engrasador de moldes.

Limpizadores.

Constituyen la categoría numerada con el 49 de orden.

IV. Peones.—Es el obrero mayor de dieciocho años que ejecuta trabajos para los cuales no requiere preparación alguna ni conocimientos teóricos o prácticos de ninguna clase. Puede servir indistintamente, en cualquiera de las secciones, pues la índole de su trabajo consiste esencialmente en la aportación de su esfuerzo físico y no exige otra condición que la atención de vida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordena. Sus cometidos, entre otros, pueden ser los siguientes:

Carga, descarga y estibado en almacén.

Barrendero.

Transportadores de materiales en carretillas no mecánicas.

Constituyen la categoría numerada con el 50 de orden.

V. Aprendices.—Son los operarios que están ligados por el contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarles prácticamente, por sí o por otros, alguno de los oficios clásicos.

Según el año de aprendizaje, se clasifican en:

51. Aprendiz de cuarto año.

52. Aprendiz de tercer año.

53. Aprendiz de segundo año.

54. Aprendiz de primer año.

VI. Pinches.—Son los operarios mayores de catorce años y menores de dieciocho que realizan labores de características análogas a las que se fijan para los peones, compatibles con las exigencias de su edad.

Se clasifican, según edad, en:

55. Pinches de dieciséis y diecisiete años.

56. Pinches de catorce y quince años.

VII. Trabajos femeninos.—Se consideran como trabajos específicamente femeninos, entre otros, los que a continuación se enumeran:

57. Encargada.—Es la que al frente de un grupo de operarias, y bajo la dependencia correspondiente, debe tener conocimiento de los puestos de trabajo que debe vigilar, adiestramiento de las operarias, vigilancia y control de los trabajos de las mismas y desarrollo de los planes de fabricación preestablecidos.

Oficiales.—Son aquellas operarias dedicadas, con o sin máquinas, a las operaciones que entre otras se citan:

Desbarbar, lijar, taladrar, remachar, fresar, pulimentar, montar y soldar las piezas en proceso de elaboración o productos terminados y llevar el control de las mismas, contándolas y desechando las defectuosas.

También entra en su cometido:

Pintar sobre plantilla o rodillos, encajadora, envasadora y empaquetadora, envolvente y enrolladora, ayudante de almacén, limpieza de laboratorio, confección de muestrarios, costurera de telas, impresión continua, caliente y serigráfica, marcadora, operarias en máquinas depuradoras de tejido y corte, decoradora, ensambladora, dosificadora, inspectora de calidad en proceso o en productos terminados, operaria en máquina de prensa de corte u otros procedimientos mecánicos o manuales, y, en general, todos los trabajos desempeñados normalmente por el personal femenino.

Se clasifican, según porcentajes, en:

58. Oficiala de primera.

59. Oficiala de segunda.

El 50 por 100 de las oficiales de la plantilla de cada Empresa se clasificarán como de primera, conceptuándose el resto de segunda.

60. Aprendizas.—Son las operarias que realizan funciones o trabajos encaminados a perfeccionarse en las tareas femeninas, con la atención debida y voluntad necesaria para llevar a cabo los trabajos encomendados. Se clasificarán en aprendizas de primero y segundo año.

Las aprendizas que consigan la producción normal, percibirán el Plus de Convenio y los incentivos que pudieran corresponder, equiparándolas en este aspecto a las Oficiales de segunda.

Art. 26. El destino a uno u otro puesto de trabajo por razón de sexo de los productores se atemperará a las disposiciones vigentes en la materia.

La referencia a trabajos femeninos en la anterior clasificación profesional obedece a la existencia de ocupaciones que tradicionalmente son desempeñadas por personal de tal sexo, pero ello no obsta a que puedan ocupar las mujeres los demás puestos de trabajo, ni impide que las labores tradicionalmente femeninas puedan ser ejecutadas por hombres. La mujer disfrutará del mismo salario que el hombre a igual trabajo y rendimiento.

Art. 27. La clasificación del personal es enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las categorías enumeradas. En cambio se autoriza a las Empresas para, previo conocimiento y aprobación de la Comisión Mixta, definir y clasificar las categorías profesionales no previstas, asignándoles los coeficientes de valoración de la categoría ya definida que más se asemeje a la de nueva creación.

Son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada categoría, ya que el productor está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones se le ordenen dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se entiende incluida la limpieza de las máquinas y útiles y del puesto de trabajo.

CAPITULO IV

Retribución

SECCIÓN I

Retribución fundamental

Art. 28. Base salarial.—A todos los efectos del presente Convenio, se denomina y tendrá la consideración de base salarial el salario inicial base de las tablas que se hacen figurar en el cuadro anexo al presente Convenio Colectivo.

Art. 29. Plus de Convenio.—Se concede un Plus que se denominará «Plus de Convenio»; y cuya cuantía para cada categoría profesional se especifica en la columna correspondiente del cuadro anexo al Convenio. Su naturaleza, a todos los efectos, es la de devengo extrasalarial.

El personal que en el cuadro anexo tenga señalada retribución diaria, percibirá el Plus por día efectivamente trabajado a rendimiento no inferior al normal. Si el rendimiento fuese inferior al normal únicamente se devengará la base salarial.

Este Plus se percibirá durante el período de vacaciones e incrementará las pagas de 18 de julio y Navidad.

Art. 30. Período de adaptación.—No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, para aquellas Empresas que en lo sucesivo implanten sistemas de incentivos, se establece un período de treinta días a contar del momento en que cada productor inicie trabajo con incentivo o del en que se le modifique el régimen de trabajo, con objeto de que pueda adaptarse a las nuevas condiciones, en que deba desarrollar su labor.

Art. 31. Rendimientos superiores al normal.—Las Empresas podrán utilizar como factor complementario de determinación de la retribución de los productores, sistemas de incentivo que permitan incrementar la retribución fundamental, cuando los rendimientos obtenidos superen al señalado como normal. No será preciso, en las tarifas de incentivo que se establezcan, tener en cuenta lo previsto en el artículo 31 de la Orden de 8 de

mayo de 1961, puesto que las condiciones pactadas implican ya la mejora que establece tal disposición.

Art. 32. Calificación de puestos de trabajo.—Las Empresas podrán proceder a la calificación de puestos de trabajo como factor básico o complementario para la retribución de sus productores, siempre que garanticen las retribuciones que procedan por aplicación del presente Convenio.

Cuando por aplicación de lo pactado en el presente artículo, se produzcan situaciones en que no exista correlación entre las retribuciones que se asignen a cada puesto de trabajo y las categorías profesionales de los productores que los sirvan, deberá garantizarse la retribución correspondiente a la categoría respectiva.

Art. 33. Factores de calificación.—La calificación de puestos de trabajo se efectuará en función de la capacidad, el esfuerzo, responsabilidad u otras condiciones requeridas para desarrollar el trabajo propio del puesto de que se trate, en buenas condiciones de cantidad y calidad, utilizando al efecto cualquiera de los sistemas técnicamente admisibles y asignando un índice numérico de valoración a cada puesto de trabajo.

Art. 34. Sustitución del anterior régimen retributivo.—Los sistemas retributivos que se establezcan, a salario fijo o aplicando incentivos, sustituyen totalmente al régimen salarial que de hecho o de derecho apliquen las Empresas afectadas en el momento de entrada en vigor del Convenio.

SECCIÓN II

Pluses de distancia y compensación de incrementos de tarifas de transportes urbanos

Art. 35. Ambos Pluses quedan comprendidos en las mejoras pactadas, por lo que no procede liquidación específica y abono de tales conceptos.

SECCIÓN III

Prendas de trabajo

Art. 36. Principio general.—Las Empresas, superado el período de prueba, dotarán a su personal del Grupo Obrero, al ingresar, de dos prendas de trabajo el primer año y posteriormente una anual. Tales prendas serán de las características que a su criterio mejor se adapten a la índole del trabajo a realizar.

En las prendas de trabajo se llevará solo y exclusivamente el anagrama o nombre de la Empresa a la altura del bolsillo superior izquierdo.

Art. 37. Conservación o cuidado de las prendas.—El personal vendrá obligado a vestir tales prendas durante la jornada de trabajo, debiendo cuidar de su conservación y limpieza durante la vida de las mismas, hasta cuyo término serán de propiedad de la Empresa.

SECCIÓN IV

Cotización y cómputo

Art. 38. Base de cotización.—A los efectos de cotización la base será la fijada para cada categoría profesional por la Orden de 25 de junio de 1963, en relación con el Decreto de 17 de enero de dicho año.

Art. 39. Plus Convenio.—El Plus Convenio, no cotizará por Seguridad Social, ni Mutualismo Laboral, pero sí por Accidentes de Trabajo, no computando tampoco a efectos de Plus Familiar, Ayuda Familiar o régimen que con parecida finalidad pudiese establecerse con carácter general. No se tendrá en cuenta para el cálculo de los aumentos por tiempo de servicio, plus de trabajadores nocturnos, dotes o cualesquiera otros devengos del personal.

Art. 40. Incentivos.—Los incentivos, cualquiera que sea la fecha de su establecimiento, estarán exentos de cotización por Seguridad Social y Mutualismo Laboral, no computando tampoco a efectos de Plus Familiar.

SECCIÓN V

Gratificación al ingresar en el servicio militar

Art. 41. El personal que lleve dos o más años al servicio de la Empresa al ingresar en el servicio militar percibirá en tal ocasión una gratificación equivalente al importe de una mensualidad, o treinta días si se trata de personal que tenga fijada la retribución por días, a razón de la base salarial de su categoría profesional.

CAPÍTULO V

Ingresos, ascensos, ceses, excedencias, plantillas, vacaciones

Art. 42. Ingresos.—Se faculta a las Empresas para, previo cumplimiento de las disposiciones legales, contratar a su personal libremente, sin perjuicio del registro en la correspondiente Oficina de Colocación.

A falta de disposiciones expresadas en el Contrato, los ingresos se entenderán efectuados a título de prueba.

Art. 43. Período de prueba.—Las duraciones máximas del período de prueba serán las siguientes:

- a) Personal técnico de dirección y técnico titulado: Nueve meses.
- b) Restante personal técnico: Seis meses.
- c) Personal de los Grupos de Empleados y Subalternos: Cuatro meses.
- d) Aspirantes, Oficiales y Especialistas: Tres meses.
- e) Restante personal: Dos meses.

Art. 44. Ascensos.—Los ascensos se regularán de acuerdo con las normas que, para cada Grupo Profesional, contiene el presente artículo.

a) Grupo técnicos: Los ascensos de este Grupo serán libremente promovidos por la Empresa.

b) Grupo empleados, subalternos y aspirantes: Los jefes de primera y otros cargos de confianza serán libremente promovidos por la Empresa.

Las vacantes que sea necesario cubrir en las restantes categorías se proveerán de manera tal que dos terceras partes de las mismas sean por concurso oposición entre el personal de la Empresa y el tercio restante por libre designación empresarial. La antigüedad en la Empresa dirimirá aquellas situaciones de igualdad de méritos que pudieran producirse. Las Empresas acordarán las normas necesarias para la práctica de lo pactado.

c) Oficiales: Los ascensos de este personal se efectuarán previo examen de capacitación, entre los productores de categorías inferiores.

d) Especialistas: Las Empresas tomarán en consideración la capacidad profesional y en igualdad de circunstancias la antigüedad como factor fundamental para el ascenso y observarán respecto de estas categorías los porcentajes pactados en el artículo 25 del Convenio.

e) Personal femenino: Se observará idéntico criterio que en el párrafo anterior.

Art. 45. Criterio selectivo en casos de traslado o reducciones de plantilla.—Para seleccionar el personal que deba quedar al servicio de la Empresa en los casos de traslado, se observarán las siguientes normas:

a) El 30 por 100 se fijará de acuerdo con el principio de antigüedad.

b) El 70 por 100 restante se determinará de acuerdo con las necesidades que la nueva orientación de la Empresa requiera y como decisión de la organización del trabajo, siendo necesaria la colaboración del Jurado de Empresa y Enlaces sindicales, siempre con un mínimo de tres, que sería completar por elección entre los trabajadores si en la Empresa no se llegase a este número. De existir discrepancia entre la Empresa y Jurado o Enlaces, se elevará a conocimiento y elección de la Comisión Mixta del Convenio.

En los casos de reducción de plantilla por expediente de crisis se estará a lo que disponen las normas laborales aplicables al respecto.

Art. 46. Excedencias forzosas.—Salvo lo previsto en el artículo siguiente, se mantiene el régimen de excedencias forzosas de la Reglamentación.

Art. 47. Indemnización por matrimonio.—Las mujeres que contraigan matrimonio y que opten por la rescisión de su contrato percibirán la indemnización o dote prevista en el artículo 55 del apartado 2.º de la Reglamentación para el supuesto de excedencia forzosa. Las que optaren por la excedencia no percibirán indemnización. La excedencia confiere derecho al reintegro, aunque la mujer no se constituya en cabeza de familia.

Art. 48. Excedencias voluntarias.—Las Empresas autorizarán excedencias a aquellos empleados que, con una antigüedad mínima de cinco años al servicio de las mismas, así lo soliciten.

La concesión de las excedencias corresponde a la Empresa, que las otorgará siempre que no comporte perjuicio para el funcionamiento de la misma.

La excedencia no podrá ser inferior a tres meses, ni superior a un año, y será preceptivo el aviso de reintegro con un mes de antelación a la fecha de expiración. El incumplimiento de este requisito supondrá la renuncia al reintegro.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguno. No podrá utilizarse nunca para prestar servicio en otra Empresa del mismo ramo, y si esto se comprobare se procederá a dar la baja definitiva.

No podrá solicitarse nunca una nueva excedencia hasta transcurridos cinco años a contar del final de la última concedida.

Al terminar el período de excedencia el productor tendrá derecho a la readmisión y ocupará, con carácter preferente, alguna plaza de idéntica categoría a la que tenía cuando le fué concedida o bien ocupará una inferior en espera de vacante.

En ningún caso el reintegro implicará incremento de plantilla.

El tiempo de estas excedencias no computa para antigüedad.

Art. 49. Reajuste de plantilla.—Cuando la Empresa realice una labor técnica de calificación de puestos de trabajo,

podrá reajustar su plantilla a las necesidades de dicha calificación, respetando siempre situaciones adquiridas.

La plantilla de las Empresas no necesitará ajustarse a porcentaje alguno de relación entre el número de plazas de unas y otras categorías, salvo lo dispuesto en el artículo 25, referente a los obreros especialistas de primera, de segunda o de tercera y a las Oficiales de primera o de segunda.

Se faculta a las Empresas para que al formular su Reglamento de régimen interior concreten su plantilla de personal, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo y según la resultancia de las modificaciones derivadas de la aplicación de la clasificación profesional que establece este Convenio.

Art. 50. Vacaciones.—Con objeto de adaptar el apartado 1.º del artículo 51 de la Reglamentación de Trabajo, se establece el siguiente régimen de vacaciones:

a) Personal técnico de dirección y titulado: Treinta días naturales.

b) Personal técnico elemental, no titulado y de organización de trabajo: Empleados y aspirantes: veinte o veinticinco días naturales, según lleve menos o más de cinco años al servicio de la Empresa.

c) Personal subalterno y obrero: quince días laborales.

Se mantiene la excepción en favor de los menores de veintidós años contenida en el párrafo b), del apartado 1.º del artículo 51 de la Reglamentación.

CAPITULO VI

Recuperación de fiestas

Art. 51. Las Empresas, de acuerdo con el Jurado, Enlaces sindicales o directamente al personal, podrán señalar la forma de recuperar las fiestas recuperables que mejor se adapten a los deseos de la mayoría del personal y a las necesidades de la producción.

CAPITULO VII

Premios, faltas y sanciones

Art. 52. Premios.—Las Empresas premiarán los actos de sus productores que revistan características sobresalientes en cuanto a compañerismo, fidelidad y lealtad a la Empresa, superación profesional y, en general todos aquellos que puedan calificarse como especialmente meritorios o heroicos. Asimismo se premiarán las sugerencias e iniciativas que, puestas en práctica, repercutan en mejora de la producción o de los sistemas de prevención de accidentes de trabajo.

Art. 53. Régimen de faltas.—Con objeto de completar bajo un criterio unitario las insuficientes disposiciones del artículo 56 de la Reglamentación de Industrias Químicas se pacta el régimen disciplinario contenido en los artículos siguientes:

Art. 54. Concepto.—Serán actos constitutivos de falta cuantos redunden en perjuicio del trabajo o del rendimiento a desarrollar en el mismo, del productor o de sus compañeros, suponga menoscabo del orden o la disciplina o perturben el régimen laboral, constituyan una ofensa a la moral o a las buenas costumbres y los que entrañen una deslealtad a la Empresa. También constituirán falta las contravenciones a cualquier obligación expresamente dispuesta.

A falta de precepto concreto aplicable a un hecho que la Empresa de que se trate estime sancionable con arreglo al párrafo anterior, se calificará por analogía, ya que la enumeración contenida en los artículos siguientes tiene carácter enunciativo y no limitativo.

Art. 55. Son faltas leves:

1.º No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

2.º El abandono del trabajo inferior a cinco minutos sin causa justificada.

3.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

4.º Mantener discusiones o conversaciones sobre asuntos extraños al trabajo, con menoscabo del mismo, durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

5.º Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas dentro del periodo de un mes, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso será constitutiva por sí de falta.

6.º Una falta de asistencia.

Art. 56. Son faltas graves:

1.º La comisión de tres faltas leves en un periodo de tres meses, aunque la anterior o anteriores hubiesen sido sancionadas.

2.º La falta leve que ocasione a la Empresa perjuicio económico superior a 1.000 pesetas.

3.º Aquellos actos en que resulte patente la intención maliciosa de perjudicar a los compañeros de trabajo.

4.º No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los Seguros Sociales Obligatorios y al Plus Familiar.

5.º La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

6.º La imprudencia en actos de servicio. Si la misma implique riesgo de accidente para el productor o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

7.º El rendimiento inferior al normal que se produzca en dos jornadas consecutivas o cuatro alternas durante un periodo de treinta días.

8.º Más de tres faltas de puntualidad o un abandono del trabajo entre cinco y quince minutos, cometidas durante un periodo de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave. El abandono de trabajo por tiempo superior a quince minutos se considerará falta de asistencia a efectos exclusivamente disciplinarios.

9.º Dos o más faltas de asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique.

10.º Oponer resistencia a la inspección personal o de los paquetes y objetos con los que se entre o salga del trabajo.

11.º La negativa a firmar mero acuse de recibo en los documentos en que se plasmen las comunicaciones de toda índole que la Empresa dirija al productor o que éste deba entregar a la Empresa según las instrucciones dadas.

12.º La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la Empresa.

13.º No fichar o marcar en los aparatos de control que las Empresas tengan o pudieran tener establecidos a la entrada o salida del trabajo.

14.º La simulación de enfermedad o accidente.

Art. 57. Son faltas muy graves:

1.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las cuestiones o trabajos encomendados y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o cualquier persona dentro de la dependencia de la misma o durante actos de servicio en cualquier lugar.

2.º Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

3.º La obstrucción o el ánimo de entorpecer total o parcialmente cualquier sistema de producción.

4.º La embriaguez durante el trabajo.

5.º Violar el secreto de la correspondencia o documentos de la Empresa.

6.º Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada y en especial los referentes a proceso de producción modelajes y demás análogos.

7.º Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la Empresa.

8.º Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados con ocasión o motivo laboral.

9.º Causar accidentes graves, por negligencia e imprudencia inexcusable, o abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

10.º La repetición de rendimientos inferiores al normal, en más de cuatro jornadas consecutivas o seis alternas en el periodo de treinta días.

11.º Tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza cometidas durante el periodo de seis meses, aunque la anterior o anteriores hubiesen sido sancionadas.

12.º Toda falta que ocasione a la Empresa un perjuicio económico superior a 3.000 pesetas.

13.º Distraerse o abandonar el trabajo estando al cuidado de máquinas que requieran vigilancia especial o en cualquier puesto de responsabilidad.

14.º El abandono de trabajo realizado colectivamente o el individual efectuado en señal de protesta.

15.º La desobediencia manifiesta a las órdenes e instrucciones de los superiores o a las normas de obligada observancia en la Empresa.

16.º Causarse una lesión voluntaria.

17.º Inducir a los compañeros a la comisión de cualquiera falta o incitarles al incumplimiento de sus deberes.

18.º Las riñas con los compañeros de trabajo dentro de la Empresa.

19.º Cinco faltas de asistencia al trabajo sin justificación en periodo de treinta días, o más de 10 en seis meses.

20.º Cuando se trate de productores que realicen trabajos con rendimiento no medio o con medición indirecta del mismo, será falta muy grave la baja del rendimiento en un 20 por 100 respecto al 30 por 100 de los productores de su misma categoría.

21.º El incumplimiento de las normas que dicte la Empresa para la prevención de siniestros.

22.º Introducir en el centro de trabajo personal ajeno a la Empresa sin la debida autorización.

23.º Simular la presencia de otro productor firmando o fichando por él.

24.º La alteración de las condiciones técnicas del trabajo sin autorización adecuada y cualquiera que sea su pretexto siem-

pre que, a juicio de la Empresa, sea susceptible de originar un fraude en el cálculo de los rendimientos o provocar en las máquinas, útiles e instalaciones averías, roturas o desgastes prematuros.

25. Cuando se produzca una disminución superior al 10 por 100 en el rendimiento habitual que viniera obteniendo como promedio durante tres meses un productor, siempre que no fuera consecuencia de circunstancias fortuitas.

Art. 58. Sanciones.—Se aplicarán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito. Multa de hasta un día de haber. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves: Represión pública. Multa de dos a cuatro días de haber. Inhabilitación temporal por plazo no superior a cuatro años para pasar a categoría superior. Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Por faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría. Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses. Inhabilitación definitiva para pasar a categoría superior. Despido.

Art. 59. Procedimiento sancionador.—En todo lo relativo a despido o imposición de sanciones se estará a lo dispuesto en el texto refundido del Procedimiento laboral de 17 de enero de 1963.

Art. 60. Prescripción de las faltas.—Las faltas leves prescribirán al mes de su conocimiento por la Empresa y las graves o muy graves a los tres meses, sin perjuicio de su cómputo a efectos de concurrencia con otras faltas cometidas posteriormente.

Art. 61. Régimen interior.—Las Empresas en sus Reglamentos o normas interiores, podrán adaptar el Régimen disciplinario establecido a sus particularidades laborales o retributivas.

CAPITULO VIII

Fondo de Previsión

Art. 62. Fórmula general.—Toda Empresa vendrá obligada, en caso de enfermedad o accidente, a garantizar a sus productores el percibo de las cantidades necesarias para completar las prestaciones del Seguro Obligatorio de Enfermedad o del de Accidentes del Trabajo hasta el 90 por 100 de la suma de su base salarial y antigüedad, más Plus de Convenio, calculando éste por el promedio de lo obtenido por este concepto en los últimos tres meses, y siendo libre potestad de la Empresa acogerse a una de las formas siguientes de Previsión Social.

- 1.º Caja de Previsión Social con personalidad jurídica propia vinculada a una sola o varias Empresas.
- 2.º Fondo constituido con carácter privado en cada Empresa.
- 3.º Con cargo a su patrimonio.

En el primer caso se ajustará la aportación de Empresa y productores a lo que, al respecto, establezcan los correspondientes Estatutos.

La Junta general u Organismo soberano de las Cajas con personalidad jurídica propia podrá acordar la modificación de los Estatutos, con objeto de adaptarlos a lo previsto para el segundo caso.

En el segundo contribuirá la Empresa con el 90 por 100 y los productores con el 10 por 100 de la cantidad que se estipule entre Empresario y productor para cubrir las necesidades de esta Previsión Social, siendo administrado este Fondo de Previsión por los propios productores presididos por un representante de la Empresa.

En el tercero no hay contribución por parte del productor.

Art. 63. Plazo para la aplicación.—Con objeto de permitir la normal adaptación de Empresas y productores a lo dispuesto en el presente capítulo, se establece un plazo de tres meses, contado a partir de la entrada en vigor del Convenio. Finalizado este plazo comenzará la cotización al Fondo y la efectividad de las prestaciones con cargo al mismo.

Art. 64. Voluntariedad.—La cotización al Fondo no es obligatoria para los productores, pero salvo manifestación expresa de su voluntad de quedar al margen de los beneficios y obligaciones que el Fondo de Previsión significa, les será descontada la cuota correspondiente en el momento de hacerseles efectivos sus salarios.

Art. 65. Carencia.—Para percibir los beneficios del Fondo se requiere haber cotizado al mismo las cuotas correspondientes a los tres meses inmediatamente anteriores a la producción de la circunstancia que fundamenta el devengo de tales beneficios. Cuando un productor cese en la Empresa o manifieste su voluntad de no seguir cotizando al Fondo de Previsión perderá todo derecho al Fondo creado.

Art. 66. Justificación de enfermedad o accidente.—La enfermedad o accidente se justificará por prescripción facultativa, entendiéndose por tal la determinada por el Seguro Obligatorio de Enfermedad o de la Entidad aseguradora del Riesgo de Accidentes de Trabajo o larga enfermedad de la Mutualidad, comprobable por el médico que la Comisión del Fondo designe. Las simulaciones de enfermedad y faltas de lealtad al espíritu que inspire la creación del Fondo serán sancionadas con especial severidad según régimen disciplinario que se establezca.

Art. 67. Excepciones a los beneficios del Fondo.—Las enfer-

medades o accidentes por consecuencia de causas voluntarias, temerarias o inmorales, no dan derecho alguno de los socorros de enfermedad y accidente.

Art. 68. Plazo máximo de prestación.—El tiempo máximo que se puede disponer de los socorros de enfermedad o accidentes es de dos años.

Art. 69. Disolución.—El Fondo se disolverá por acuerdo entre Empresas y productores, y si tuviere capacidad jurídica propia, por las causas estatutariamente previstas. Asimismo se disolverá al disolverse o cesar en su actividad la Empresa de que se trate, o al finalizar el presente Convenio, si no se acordase su continuación.

En tal supuesto, una vez satisfechas o aseguradas las obligaciones pendientes, se destinará el sobrante, si lo hubiere, a atenciones benéficas.

Art. 70. Devengo.—Los socorros por enfermedad con cargo al Fondo de Previsión se comenzarán a devengar en el momento en que se devenguen las prestaciones del Seguro Obligatorio de Enfermedad.

No obstante, las Empresas arbitrarán una fórmula que permita la percepción de los beneficios establecidos con respecto a los primeros cuatro días de enfermedad una vez ésta alcance tres semanas de duración.

Art. 71. Suspensión por epidemia.—Quedarán en suspenso las prestaciones del Fondo de Previsión Social en los supuestos en que pueda estimarse epidémica o de excepción la proporción de enfermos en la plantilla de la Empresa. Se estimará ésta cuando no asistan al trabajo los porcentajes de productores que seguidamente se señalan en relación a las totales plantillas, que respectivamente se especifican:

PLANTILLA

Porcentaje de bajas que se estima epidémico o excepción

Hasta 5 productores	40
De 6 a 10 productores ...	30
De 11 a 25 productores ...	20
De 26 a 40 productores ...	18
De 41 a 60 productores ...	16
De 61 a 80 productores ...	14
De 81 a 100 productores ...	12
Más de 100 productores ...	10

CAPITULO IX

Acuerdos colectivos de diferente ámbito sobre cuestiones objeto del presente Convenio

Art. 72. Nexó entre este Convenio y otros de inferior ámbito.—Durante la vigencia del presente Convenio Interprovincial no se podrán llevar a efecto nuevos Convenios de ámbito inferior, salvo en los casos que exista conformidad de ambas representaciones para ello.

CAPITULO X

Comisión Mixta

Art. 73. Creación.—La Comisión Mixta del Convenio creada es el órgano de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, salvo lo dispuesto en los artículos 2º y 28 del Reglamento para la aplicación de la Ley de 24 de abril de 1958.

Art. 74. Funciones.—Sus funciones específicas serán las siguientes:

- 1.ª Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.ª Arbitraje en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- 3.ª Conciliación facultativa en los problemas colectivos con independencia de la preceptiva conciliación sindical.
- 4.ª Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 5.ª Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- 6.ª Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficiencia práctica del Convenio.

Art. 75. Funcionamiento y constitución.—Las funciones y actividades de la Comisión Mixta no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas o contenciosas previstas en el Reglamento de la Ley del Convenio Colectivo en la forma y con el alcance regulados en dicho texto legal.

En caso de duda la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral o sindical competente.

La Comisión Mixta tendrá su domicilio en el Sindicato Nacional de Industrias Químicas, en Madrid, pudiendo, no obstante, reunirse a actuar en cualquier otro lugar del país previa autorización sindical.

La Comisión Mixta se compondrá de un Presidente, un Secretario y diez Vocales, cinco por la Sección Económica y cinco por la Sección Social, y los Asesores respectivos.

Se nombrará asimismo un Vocal suplente por cada representación con objeto de que sustituya a aquel de los titulares que se halle interesado en alguno de los temas a discutir.

Será suficiente la asistencia de seis miembros, tres por cada representación, para la válida constitución de la Comisión Mixta.

La Presidencia recaerá en el Presidente del Sindicato Nacional de Industrias Químicas, quien podrá delegar en la persona que estime conveniente. El Secretario será nombrado por la Comisión Mixta y su nombramiento se someterá a la aprobación del Presidente del Sindicato Nacional de Industrias Químicas.

Los Vocales serán designados por la respectiva representación en la Comisión Deliberadora del Convenio.

Art. 76. La Comisión Mixta, en el plazo de tres meses desde su constitución, redactará el Reglamento para su funcionamiento.

Art. 77. Interpretación y aplicación.—Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista, previa o simultáneamente al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosas o administrativas.

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 78. Cargos sindicales y públicos.—Los trabajadores que ostenten cargos sindicales y públicos tendrán derecho a las necesarias facilidades para el desempeño de los mismos, así como al percibo íntegro en todos los casos de ausencia justificada por tal motivo de todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio.

Art. 79. Antigüedad.—Se aumenta el número de quinquenios previstos en el artículo 43 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, modificado por Orden de 30 de octubre de 1958 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de noviembre) en dos quinquenios más, pudiendo, por tanto, llegar a devengarse dos trienios y seis quinquenios.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Las disposiciones del Convenio, en cuanto más favorables en su conjunto, para los trabajadores a quienes afecta, sustituyen a cuantas condiciones se hallasen vigentes a la fecha de su entrada en vigor y que sean concurrentes con las pactadas. En lo no previsto en el Convenio se estará a la legislación vigente en la materia respectiva.

Segunda.—Con motivo de celebrarse los veinticinco años de paz española, las Empresas afectadas por el presente Convenio conceden sin compensación ni absorción a sus trabajadores, sin distinción de categorías, una paga extraordinaria consistente en el importe de quince días del salario base del Convenio.

Esta paga se deberá hacer efectiva por las Empresas antes del día 31 de octubre del presente año.

Para el percibo de esta gratificación se seguirán las normas reglamentarias establecidas para el abono de las gratificaciones de 18 de Julio y Navidad, proporcionalmente referida del 1 de mayo de 1963 al 1 de mayo de 1964.

Tercera.—Plus de toxicidad y polvo.—El Plus a que se refiere el artículo 38 se fija su importe en diez pesetas.

CLAUSULA ESPECIAL DE REPERCUSION EN PRECIOS

Por unanimidad, ambas representaciones hacen constar su opinión de que las estipulaciones de este Convenio no determinan un alza en los precios.

ANEXO AL CONVENIO INTERPROVINCIAL DE LA INDUSTRIA TRANSFORMADORA DE PLASTICOS

CATEGORIA	Base salarial	Plus de Convenio	Retribución mensual
Grupo A) Técnicos.			
I. Técnicos de Dirección:			
1. Director	9.130,00	2.273,00	11.403,00
2. Subdirector	7.657,00	2.222,00	9.879,00
3. Técnico Jefe	6.103,00	2.027,00	8.130,00
II. Técnicos titulados:			
4. Técnico superior	5.126,00	2.130,00	7.256,00
5. Técnico medio	4.337,00	2.164,00	6.501,00
6. Ayudante técnico	3.295,00	2.194,00	5.489,00
7. Maestro de Enseñanza Primaria y Practicante	2.652,00	1.876,00	4.528,00
III. Técnicos elementales y no titulados:			
8. Contramaestre	3.116,00	2.204,00	5.320,00
9. Encargado	2.839,00	2.009,00	4.848,00

CATEGORIA	Base salarial	Plus de Convenio	Retribución mensual
10. Capataz	2.595,00	1.836,00	4.431,00
11. Auxiliar de Laboratorio....	2.368,00	1.675,00	4.043,00
IV. Técnicos de Organización del Trabajo:			
12. Jefe de Sección	3.572,00	2.228,00	5.800,00
13. Técnico de Organización de 1. ^a	2.888,00	2.043,00	4.931,00
14. Técnico de Organización de 2. ^a	2.506,00	1.773,00	4.279,00
15. Auxiliar de Organización.	2.286,00	1.618,00	3.904,00
Grupo B) Empleados.			
I. Administrativos:			
16. Jefe de 1. ^a	4.337,00	2.164,00	6.501,00
17. Jefe de 2. ^a	3.588,00	2.239,00	5.827,00
18. Oficial de 1. ^a	3.141,00	2.220,00	5.361,00
19. Oficial de 2. ^a	2.839,00	2.009,00	4.848,00
20. Auxiliar	2.140,00	1.513,00	3.653,00
II. Técnicos de Oficina:			
21. Delineante Proyectista ...	4.068,00	2.030,00	6.098,00
22. Delineante	3.295,00	2.194,00	5.489,00
23. Calcedor	3.141,00	1.957,00	5.098,00
24. Auxiliar	2.140,00	1.513,00	3.653,00
Grupo C) Aspirantes.			
25. Aspirante de 16 a 18 años.	1.448,00	1.025,00	2.473,00
26. Aspirante de 15 años	1.098,00	777,00	1.875,00
27. Aspirante de 14 años	781,00	552,00	1.333,00
Grupo D) Subalternos.			
28. Listero	2.188,00	1.549,00	3.737,00
29. Personal sanitario no titulado	1.822,00	1.289,00	3.111,00
30. Almacenero	2.270,00	1.605,00	3.875,00
31. Capataz de peones	2.270,00	1.605,00	3.875,00
32. Conserje	2.221,00	1.572,00	3.793,00
33. Basculero pesador	2.001,00	1.416,00	3.417,00
34. Guarda jurado	2.001,00	1.416,00	3.417,00
35. Guarda ordinario	1.920,00	1.358,00	3.278,00
36. Portero	1.920,00	1.358,00	3.278,00
37. Ordenanza	1.822,00	1.289,00	3.111,00
Botones			
38. De 18 a 20 años	1.464,00	1.036,00	2.500,00
39. De 16 a 18 años	1.188,00	840,00	2.028,00
40. De 14 a 16 años	797,00	564,00	1.361,00
41. Diversos	1.822,00	1.289,00	3.111,00
42. Mujeres de limpieza (por hora)	7,35	5,20	12,55
Grupo E) Personal obrero.			
I. Profesionales de oficio:			
43. Oficial de 1. ^a	77,70	51,80	129,50
44. Oficial de 2. ^a	72,10	48,00	120,10
45. Oficial de 3. ^a	69,60	46,40	116,00
II. Especialistas:			
46. Especialista de 1. ^a	72,10	48,00	120,10
47. Especialista de 2. ^a	69,60	46,40	116,00
48. Especialista de 3. ^a	66,80	44,50	111,30
III. Ayudante de fabricación:			
49. Ayudante fabricación	61,50	41,00	102,00
IV. Peón:			
50. Peón	60,00	40,00	100,00
V. Aprendices:			
51. Cuarto año	50,90	33,90	84,80
52. Tercer año	41,10	27,40	68,50
53. Segundo año	31,40	20,90	52,30
54. Primer año	21,60	14,40	36,00
VI. Pinches:			
55. De 16 y 17 años	35,00	23,30	58,30
56. De 14 y 15 años	27,30	18,20	45,50
VII. Trabajos femeninos:			
57. Encargada	60,00	34,30	94,30
58. Oficiala 1. ^a	46,80	31,20	78,00
59. Oficiala 2. ^a	39,10	26,10	65,20
60. Aprendiz de segundo año.	31,40	20,90	52,30
61. Aprendiz de primer año...	22,40	14,90	37,30