

## MINISTERIO DE TRABAJO

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para las Industrias de Perfumería y afines y sus trabajadores.*

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Industrias de Perfumería y afines y sus trabajadores, y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, en escrito de 10 de mayo de 1971, remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio con el texto del mismo, que fué suscrito por las partes en 24 de abril de 1971, 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 8,50 por 100 en el Convenio, pactado por un año, se requirió la conformidad de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.º, 2, apartado b), del Decreto-ley 22/1969, la cual en su reunión celebrada el día 4 de junio último, atendiendo el informe de la Subcomisión de Salarios, acordó prestarle su conformidad; ello condicionado a que el período de vigencia del citado Convenio sea de dos años.

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 13 de julio del año en curso, acordó aceptar el condicionamiento puesto por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos y en su consecuencia ampliar el período de vigencia del Convenio a dos años, 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 la Secretaría General de la Organización Sindical;

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 le 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 procede 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 Perfumería y afines y sus trabajadores, suscrito en 24 de abril de 1971 y modificación acordada en 13 de julio del mismo año.

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 19 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, 8 de noviembre de 1971.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

## CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PERFUMERIA Y AFINES Y SUS TRABAJADORES

### I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*— El presente Convenio tiene ámbito interprovincial y afecta a todas las provincias españolas, a excepción de Barcelona capital y su provincia, salvo que opten por acogerse a este Convenio.

Abarcará a todas las Empresas y trabajadores de las industrias de perfumería y afines encuadradas en el grupo de Perfumería y Esencias del Sindicato Nacional de Industrias Químicas, con la única salvedad de aquellas Empresas que tuvieran en vigor un Convenio Colectivo Sindical de Empresa y no deseen acogerse al presente. Quedan incluidas todas las secciones y productores que formando parte de una Empresa afectada por el Convenio se dediquen a otras actividades industriales, siempre que la de perfumería y afines sea la principal, estando las Empresas facultadas para aplicarle o no en aquellos trabajos de carácter temporero y en relación con actividades agrícolas o derivadas.

El Convenio obligará también a las Empresas de nueva instalación incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—Modificado por la Comisión Deliberadora del Convenio en su reunión del 13 de julio de 1971, en los términos siguientes: El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1971, aunque su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» sea posterior a esta fecha.

Surtirá, por tanto, toda clase de efectos económicos, aunque sólo respecto del personal que en la expresada fecha de publicación oficial del Convenio se encuentre en activo en alguna de las Empresas a las que aquél afecta, a partir de la mencionada fecha de 1 de enero de 1971, con excepción de la mejora de bases de cotización a que se refiere el artículo 5.º, que, debidamente aprobado por la Dirección General de la Seguridad Social, será aplicable desde el mes natural inmediatamente siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Su duración será de dos años, o sea desde el 1 de enero de 1971 al 31 de diciembre de 1972, prorrogándose después fácilmente por períodos de un año si no fuera denunciado por ninguna de las partes con preaviso no inferior a tres meses de su expiración o de la de cualquiera de sus prórrogas. En el segundo año de vigencia, o sea desde el 1 de enero de 1972, la tabla salarial del Convenio quedará incrementada en la misma proporción en que se haya aumentado el índice oficial del coste de vida a 31 de diciembre de 1971 comparado con el de igual fecha de 1970, todo ello con arreglo a los datos que publique el Instituto Nacional de Estadística para Madrid capital.

Art. 3.º *Vinculación a la totalidad.*—El Convenio quedará sin eficacia práctica y deberá reconsiderarse su contenido en el supuesto que por la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de sus facultades, no se aprobase cualquiera de sus partes.

Art. 4.º *Compenación y absorción de mejoras.*—Las mejoras económicas o de cualquier otra clase contenidas en el presente Convenio serán consideradas como un todo orgánico e indivisible, y en esta forma global, y estimadas anualmente, son compensables con las que anteriormente pudieran existir sobre los mínimos vigentes, cualquiera que fuera el origen, la denominación o forma en que estuvieran concedidas, ya sea por imperativo legal, jurisprudencial, Convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, condición más beneficiosa, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Podrán absorberse igualmente, hasta donde alcance, los aumentos de cualquier orden o bajo cualquier denominación que se acuerde en el futuro por precepto legal.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan de las remuneraciones pactadas en este Convenio. Sin embargo, la valoración de dichas condiciones más beneficiosas deberán efectuarse computándose globalmente y por su valor anual.

Art. 5.º *Cotización a efectos de Seguridad Social y Mutuismo Laboral.*—Se ajustará estrictamente a lo determinado por la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio y con respeto siempre de las situaciones ya consolidadas.

Exclusivamente a los efectos de vejez e invalidez, muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común o accidente laboral, las bases de cotización quedan mejoradas en un 10 por 100 y las pagas o gratificaciones de 18 de julio y Navidad se calcularán igualmente sobre dichas bases mejoradas a razón de los treinta días o una mensualidad que para tales efectos siempre establecidas por anteriores Convenios y por el presente, todo en el salvo en los casos en que la Ley no prevea o no quite las bases mejoradas de cotización que aquí se estipulan.

La indicada mejora de bases de cotización se aplicará sobre las tarifas que entraron en vigor el 1 de abril de 1969, quedando por consiguiente, en la siguiente forma, por acuerdo de la Orden de 25 de marzo de 1969:

Grupo de tarifa	Base de cotización	Base anterior
1	7.500	10.500
2	6.420	9.000
3	5.460	7.650
4	4.620	6.750
5	4.170	6.300
6	4.036	5.700
7	4.030	5.700
8	147	205
9	141	195
10	136	190
11	84	120
12	52	75

II. RÉGIMEN DE TRABAJO

Art. 6.º *Nuevas categorías.*—Subsisten las categorías determinadas en anteriores Convenios incluidas las de «Programador Operador», «Demostradora de belleza», «Vigilante jurado» y «Oficial de primera especial» que menciona el Convenio de 1970 y continúa suprimida igualmente la categoría de «Aplicadas de tercer año».

Personal de temporada.—Las Empresas podrán contratar por plazo cierto a fin de cubrir las necesidades estacionales en lanzamiento de nuevos productos, nuevas fabricaciones, u otras circunstancias similares y coyunturales; dicho contrato no podrá superar el plazo de seis meses y el personal de temporada no podrá exceder del 30 por 100 del personal de la plantilla de la Empresa. Esta última limitación de porcentaje de personal de temporada no afectará al que, cumpliendo las condiciones antes indicadas, sea necesario en los trabajos de manufacturación y manipulación de los productos de cerecha.

Art. 7.º *El premio de antigüedad.*—Se devengará de la siguiente forma: la antigüedad devengada hasta el 31 de diciembre de 1970 quedará congelada por su importe actual. Esta cantidad no será objeto de revalorización bajo ningún concepto.

En primero de enero de 1972 y años sucesivos se incrementará la antigüedad así congelada con el importe que represente el 2 por 100 anual de la cantidad que para cada categoría figura en la columna «Base para antigüedad» de la tabla aneja, sea cual fuere la edad y categoría del productor y con tal que este lleve un año de servicio en la Empresa. El personal que no llevare un año al servicio de la Empresa devengará en todo caso el premio de antigüedad a prorrata y por el tiempo de servicio durante el año natural inmediatamente anterior a la fecha de devengo de dicho premio.

En ningún caso podrá exceder el premio de antigüedad del 50 por 100 de la cantidad que figura a estos efectos para cada categoría en la columna «Base para antigüedad» de la tabla aneja, sin perjuicio de que dicho tope del 50 por 100 se compare siempre sobre la columna «Base para antigüedad» vigente en cada momento.

El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio lleve veinticinco años al servicio de la Empresa, tendrá derecho en concepto de premio de antigüedad al 50 por 100 de la tabla «Base para antigüedad» fijada en el presente Convenio y desde 1 de enero de 1971.

Al personal que afecte esta situación no incrementará la antigüedad así calculada hasta no ser revalorizada la «Base para antigüedad» por este o sucesivos Convenios.

Art. 8.º *Jornada y horario.*—Se mantendrán las jornadas y horarios actualmente establecidos con carácter general en cuanto no se opongan a lo ordenado en este artículo y siempre que

se respeten las condiciones más beneficiosas que en este respecto tengan establecidas determinadas Empresas.

Las Empresas establecerán su horario de manera que, sin alterar el total de las horas semanales, los sábados no se trabaje a partir de las cuatro de la tarde, salvo que se trate de personal que hubiere solicitado la parte de noche a salvo las condiciones más beneficiosas para el trabajador que prefiera trabajar en dicho turno de actividad.

En aquellos casos en que dichas Empresas del subgrupo de Fomento, que padece por causas técnicas, según con los nombrados artículos, en algunas partes de su producción afectadas directamente.

Art. 9.º *Fiestas y fiestas.*—El personal técnico no titulado y el personal administrativo, obrero y subalterno disfrutará de veinticinco días naturales de vacaciones.

Se consideran festivos sin recuperación tanto el Jueves Santo como el Sabado Santo, en ambos casos todo el día. Sin embargo, las Empresas que lo estimen necesario podrán designar el personal que juzguen conveniente para que acceda al trabajo en dichos días.

Los productores afectados deberán ser compensados de la fiesta o fiestas no disfrutadas mediante vacar dentro de los quince días siguientes una o media jornada laborable, que, además, habrá de ser inmediatamente anterior o posterior a un día festivo.

La forma y el plazo de recuperación de las fiestas y de los puentes que voluntariamente haya acordado la Empresa será facultativa de la misma.

Art. 10.º *Preaviso en las bajas voluntarias.*—El personal que voluntariamente cause baja en la Empresa deberá comunicarlo con un plazo de preaviso de quince días naturales como mínimo.

La falta de este preaviso determinará una sanción equivalente a los días de retraso en la comunicación, cuyo importe se podrá deducir de los devengos que la Empresa debe abonar al productor en concepto de finiquito.

Art. 11.º *Provisión de vacantes de Oficiales de segunda y de terceros obreros.*—Se cubrirán mediante tres turnos alternos:

- a) Por rigurosa antigüedad.
- b) Por aumento de méritos entre el personal obrero de la Empresa.
- c) Por libre disposición de la Empresa entre su personal.

III. RÉGIMEN SALARIAL

Art. 12.º *Tabla salarial.*—Con el carácter de retribución extrínseca, se establece la asignación de Convenio denominada «Por rendimiento normal», que se refleja en la adjunta tabla salarial.

La cantidad fijada en el presente Convenio reflejada en dicha tabla se percibirá cuando el trabajador alcance un rendimiento o actividad normal con arreglo a las normas de medidas o control establecidas por la Empresa que no sea manifiestamente desproporcionadas, teniendo en cuenta el rendimiento o actividad que antes haya desarrollado el personal en el puesto de trabajo en cuestión y siempre que la disminución no sea imputable al trabajador.

En caso de rendimiento inferior se percibirá el percibo de la asignación «Por rendimiento normal».

Las Empresas que no tengan establecido sistema de medición o determinación de rendimiento deberán satisfacer la cantidad «Total Convenio» figurada en la mencionada tabla salarial, sin perjuicio de poder establecer tales sistemas en cualquier momento y período en conocimiento de los Entes Sindicales o Juntas de Empresa.

En todo caso, fuese o no establecido determinación de rendimientos, cuando aquel productor o productores que realicen su actividad en forma cuantitativa y eficiente lenta o negligente no las devengará más del 100 por 100 de la asignación «Por rendimiento normal».

Art. 13.º *Gratificación de 18 de julio y Navidad.*—Estas gratificaciones se calcularán por el importe de treinta días de salario con antigüedad, calculada, respectivamente, sobre el salario actual de la columna «Total Convenio» de la tabla salarial con la antigüedad de cada productor, y tendrán carácter de devengo extrínseco en cuanto a la cantidad que excede de la fijada por la Reglamentación Nacional de Trabajo para estos conceptos.

Art. 14.º *Gratificación especial.*—Con el mismo carácter de devengo extrínseco y a su integridad y exenta de todo género

de cotizaciones a los regímenes de la Seguridad Social y Mutualismo Laboral, las Empresas satisfarán a todo su personal, dentro del mes de marzo de cada año, una gratificación especial por importe de treinta días de salario o una mensualidad de sueldo, calculado en la misma forma indicada en el artículo anterior.

Dicha gratificación estará sujeta, sin embargo, a cotización por Accidentes de Trabajo.

Art. 15. *Horas extraordinarias.*—Todo el personal a quien afecte el presente Convenio percibirá cuantas horas extraordinarias realice estricta o exclusivamente por el importe unificado que figura en la columna «Valor hora extra» de la adjunta tabla salarial.

Caso de necesidad perentoria de la Empresa, nuevas fabricaciones, incremento transitorio de las actuales, variaciones de coyuntura o circunstancias análogas, y con independencia del número de horas extras que hayan realizado en meses anteriores, podrá exigirse al personal de edad superior a los dieciséis años la prestación de su trabajo en horas extraordinarias hasta el límite de veinte horas mensuales.

Los productores que hagan horas extraordinarias en días festivos las percibirán con un aumento del 80 por 100 sobre el importe fijado en la columna «Valor hora extra».

#### IV. PREVISIÓN SOCIAL

Art. 16. *Indemnización complementaria en caso de enfermedad y accidente de trabajo.*—Durante los mismos plazos y en las mismas condiciones que el Seguro Obligatorio de Enfermedad y el de Accidentes de Trabajo conceden las indemnizaciones económicas, las Empresas complementarán a su cargo dichas indemnizaciones hasta alcanzar, respectivamente, el 80 por 100 y el 100 por 100 del importe del salario indicado en la columna «Total Convenio» de la tabla salarial anexa más antigüedad.

Las compensaciones económicas que se indican en el párrafo anterior, suplementadas por las Empresas durante los tres días iniciales de la primera baja por enfermedad, serán también abonadas en los casos de segunda y sucesivas bajas por enfermedades de su personal, si bien la Empresa podrá comprobar la realidad del hecho causante de la percepción.

Se respetarán en todo caso las situaciones y derecho de los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio se hallaran en la contingencia antes denominada «Larga enfermedad».

Art. 17. *Premio de jubilación.*—Las Empresas abonarán al personal que se jubile voluntariamente desde los sesenta hasta los sesenta y seis años y seis meses un premio en metálico equivalente al importe de seis mensualidades del salario o sueldo fijado en la columna «Total Convenio» de la tabla salarial más las mejoras voluntarias de la Empresa y las de antigüedad, excepto plus familiar.

Art. 18. *Dote matrimonial.*—Para el personal femenino y para el supuesto de que con ocasión de su matrimonio ejercite el derecho de opción establecido en el Decreto de 23 de octubre de 1970, en el sentido de rescindir su contrato con la Empresa, queda establecido que el abono en concepto de dote alcanzará el importe de tantas mensualidades como años de servicio lleve en la Empresa hasta un máximo de seis mensualidades reales. El personal masculino y femenino que con un mínimo de dos años de antigüedad en la Empresa permanezca en activo no obstante su matrimonio, percibirá con ocasión del mismo un subsidio por una sola vez de 5.000 pesetas.

Art. 19. *Premio de constancia.*—Todo el personal que lleve veinticinco años al servicio de la misma Empresa percibirá con carácter único un premio de 10.000 pesetas. En las mismas condiciones el personal que cumpla treinta años de servicio en la misma Empresa tendrá derecho a otro premio de 10.000 pesetas, y al cumplir los cincuenta años al servicio de la misma Empresa un tercer premio de 15.000 pesetas.

Aquellas Empresas que tuvieran establecidos premios similares los completarán, en su caso, hasta una cuantía igual a la señalada si aquéllos fueran inferiores.

#### Subsidios

Art. 20. *Defunción.*—En los casos de fallecimiento de los productores casados que estuvieran en activo en la Empresa, éstas satisfarán a su cónyuge viudo la cantidad de 30.000 pesetas, que deberá ser satisfecha en un plazo no superior a un mes del fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un productor soltero que fuese hijo o hija, percibirá dicho subsidio el padre o la madre que estuvieran a su cargo.

Art. 21. *Natalidad.*—Se establece un premio de 1.000 pesetas por cada hijo o hija, el cual abonarán las Empresas en el término de quince días de haberse producido el nacimiento.

#### V. DISPOSICIONES VARIAS

Art. 22. *Excedencias.*—Las Empresas podrán conceder al personal que lo solicite con causa justificada una excedencia por plazo ni inferior a tres meses ni superior a un año.

El personal en esta situación deberá comunicar su deseo de reingreso en su puesto de trabajo con antelación no inferior a quince días, reconociéndole forzosamente idéntica categoría a la que ostentaba cuando le fué concedida la excedencia.

Art. 23. *Licencias retribuidas por las Empresas:*

- Matrimonio.
- Alumbramiento de esposa.
- Fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos y nietos.
- Asistencia a exámenes de grado medio, universitarios y enseñanza laboral.

La duración de estas licencias será la siguiente:

- Diez días naturales.
- Dos días naturales.
- Tres días naturales, cuando los familiares residan en la misma población, y cinco días naturales cuando residan fuera de ella.
- Todo el tiempo que duren los citados exámenes.

Art. 24. *Cargos sindicales y públicos.*—Los trabajadores que ostenten cargos sindicales o 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 todos los emolumentos que les hubieran podido corresponder de haber estado presentes en su puesto de trabajo.

Art. 25. *Prendas de trabajo.*—Las Empresas proveerán con carácter obligatorio a su personal de las siguientes prendas de trabajo:

- Personal técnico: Dos batas para dos años.
- Personal administrativo: Dos chaquetas para dos años.
- Personal obrero femenino: Dos batas al año.
- Personal obrero masculino: Dos monos o buzos al año.

La conservación y limpieza de dichas prendas corresponderá a su usuario.

Las prendas establecidas para el personal administrativo se entiende deberá ser chaquetas de trabajo de tipo uniforme, que podrá llevar bordado en el bolsillo superior izquierdo las siglas, nombre o distintivo de la Empresa. Se sugiere que las dos chaquetas fijadas una pueda ser de tergal y otra pueda ser de algodón. Su uso será obligatorio y en el modelo a determinar por cada Empresa se oirá el dictamen de Jurado o Enlaces Sindicales.

Art. 26. *Régimen de puntualidad.*—Como complemento de lo dispuesto en esta materia en la Reglamentación Nacional de Trabajo y al objeto de adecuar el importe económico de la sanción por retraso a la importancia de éste, se establece que dicha sanción equivaldrá al 10 por 100 del haber de un día, tal como figura en la columna «Total Convenio»; cuando el retraso sobrepase los cinco minutos y no exceda de un cuarto de hora; un 15 por 100 si no excede de media hora, y un 20 por 100 si no excede de una hora.

Siendo el retraso superior a una hora podrá la Empresa optar entre elevar la sanción al 30 por 100 del haber diario o no admitir al trabajador en dicha jornada.

Queda bien claro que las Empresas podrán variar en cualquier momento el sistema de fichaje y firma a la entrada y salida del trabajo de su personal y obligar a hacerlo en aquellos productores que por cualquier causa no lo hayan hecho anteriormente.

Art. 27. *Faltas y sanciones.*—El régimen establecido en la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias Químicas queda completado y aclarado en los siguientes extremos:

Faltas leves:

Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

No fichar a la entrada o salida del trabajo cuando estuviere ordenado.

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

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

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

Tres faltas de puntualidad del mismo mes.

**Faltas graves:**

Faltar tres días alternos al trabajo dentro del período de un mes sin causa justificada.

Fumar en lugares donde estuviere prohibido.

Sacar paquetes, materiales, herramientas del Centro de trabajo sin permiso de los superiores o la negativa a mostrar su contenido al Portero o a personas autorizadas para ello.

El abandono del trabajo sin causa justificada por tiempo superior al fijado para la falta leve.

Haber sido sancionado dos meses consecutivos o tres alternos dentro del mismo año por faltas leves.

No alcanzar en el período de un mes los rendimientos mínimos en el trabajo, fijados éstos por aplicación de los cuadros principios señalados en el artículo 12 de este Convenio.

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

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

La simulación de enfermedad o accidente.

**Faltas muy graves:**

El hecho de no alcanzar durante dos meses continuados o tres meses alternos los rendimientos mínimos del trabajo, medidos en los términos indicados en el artículo 12 de este Convenio.

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

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

Cualquier género de imprudencia o negligencia que resulte peligrosa para la seguridad de las personas o instalaciones o propiedades de la Empresa.

Haber sido sancionado tres veces consecutivas o cinco alternas por faltas graves.

Sanciones.—En las faltas graves se podrá imponer también la suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a un mes, y en las faltas muy graves dicha sanción podrá reducirse a un tiempo inferior a los tres meses que, como mínimo, señala la actual Reglamentación Nacional de Trabajo.

Art. 23. *Comisión Mixta*.—Sin perjuicio de las funciones atribuidas a la autoridad laboral, al Cuerpo de Inspección de Trabajo y de la Magistratura de Trabajo, y sin mengua tampoco del derecho de las partes a acudir a las jurisdicciones administrativas y contenciosas, se crea la Comisión Mixta del Convenio, con funciones de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Esta Comisión queda domiciliada en el Sindicato Nacional de Industrias Químicas y estará compuesta por un Presidente y un Secretario, designados por el Presidente de dicho Sindicato, y por ocho Vocales, cuatro de representación económica y cuatro social.

No podrán tener acceso a estos reuniones personas que no pertenezcan a la referida Comisión. Asimismo los Vocales de la Comisión Mixta que por causas muy justificadas no puedan asistir a las reuniones y deleguen en otro Vocal, deberán hacerlo presentando certificación escrita ante el Presidente de la Comisión.

**V. CLÁUSULA DE LA LUCHA POR LA ESTABILIDAD DE PRECIOS**

Art. 24. Ambas representaciones declaran que el aumento de coste que represente la aplicación de las cláusulas del presente Convenio, aunque no ha de determinar necesariamente elevación de precios, tampoco enerva la facultad de las Empresas para formular las subidas que al respecto autoricen las disposiciones legales y normas de aplicación.

**VI. CLÁUSULA TRANSITORIA**

La liquidación de los atrasos económicos que, en su caso, ocasionen la retroactividad convenida en el artículo 2.º, podrá hacerse por las Empresas en plazos mensuales e iguales a partir del mes natural inmediatamente siguiente a la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», aunque en todo caso hasta el 31 de diciembre de 1971 como máximo.

**TABLA SALARIAL**

Categoría profesional	Retribución base salarial	Plus Complemento personal	Total Convenio	Base para antigüedad	Valor hora extra
Director .....	8.921	2.540	11.594	10.059	—
Subdirector .....	7.170	2.117	9.287	8.732	—
<i>Técnicos de oficina</i>					
Delineante proyectista .....	7.170	1.794	8.964	8.063	87
Delineante .....	4.987	1.431	6.418	5.158	78
Calculador .....	4.768	1.212	5.980	4.794	71
Auxiliar técnico de oficina .....	3.734	1.117	4.851	3.982	56
<i>Personal de propaganda</i>					
Jefe de propaganda .....	5.070	1.713	6.783	6.011	94
Inspectores .....	4.870	1.417	6.287	5.231	90
Delegado de propaganda .....	4.961	2.099	7.060	5.338	75
Agente de propaganda .....	4.355	2.059	6.414	4.937	71
Demostadora de belleza .....	4.355	2.059	6.414	4.937	71
<i>Subalternos</i>					
Listero .....	4.080	696	4.776	4.080	51
Personal sanitario no titulado .....	4.080	696	4.776	4.080	51
Almacenero .....	4.124	1.936	6.120	4.335	66
Capataz de Peones .....	4.080	1.763	5.843	4.192	61
Conserje .....	4.080	963	5.043	4.080	55
Bascutero Pesador .....	4.080	696	4.776	4.080	51
Guarda Jurado .....	4.080	696	4.776	4.080	55
Guarda ordinario .....	4.080	592	4.672	4.080	50
Ordenanza .....	4.080	592	4.672	4.080	50
Portero .....	4.080	738	4.818	4.080	53
Vigilante Jurado .....	4.080	696	4.776	4.080	55

Categoría profesional	Retribución base salarial	Plus Convenio rendimiento normal	Total Convenio	Base para antigüedad	Valor hora extra
<b>Botones:</b>					
De catorce a quince años .....	1.618	253	1.871	1.560	21
De dieciséis a diecisiete años .....	2.520	—	2.520	2.520	27
De dieciocho a diecinueve años .....	4.080	—	4.080	4.080	41
Mujer limpieza (hora) .....	—	—	24	22	—
Diversos .....	4.080	74	4.154	4.080	49
<i>Técnicos</i>					
Técnico Jefe .....	7.931	3.468	11.419	8.588	122
Técnico .....	7.931	1.930	9.861	7.335	104
Técnico perfumería .....	6.728	2.261	8.929	6.503	94
Perito .....	6.728	2.201	8.929	6.503	94
Ayudante técnico .....	6.728	448	7.176	5.142	77
Maestro Primera Enseñanza .....	4.080	2.148	6.228	4.388	66
Practicantes .....	4.080	2.148	6.228	4.388	66
<b>No titulados:</b>					
Práctico Laboratorio Cont. ....	4.961	1.891	6.852	4.895	72
Encargado .....	4.961	1.371	6.332	4.507	67
Capataz .....	4.961	1.101	6.062	4.305	65
Auxiliar Laboratorio .....	3.834	1.872	5.706	4.124	60
Maestro Enseñanza Elemental .....	4.080	1.111	5.191	4.080	56
<i>Administrativos</i>					
Jefe de primera .....	5.876	3.258	9.134	6.503	94
Jefe de segunda .....	5.876	2.838	8.714	5.954	90
Oficial de primera .....	4.585	2.713	7.298	5.133	78
Oficial de segunda .....	4.587	2.286	6.873	4.783	72
Programador-Operador de primera .....	4.585	2.713	7.298	5.133	78
Programador-Operador de segunda .....	4.587	2.286	6.873	4.783	72
Auxiliar .....	3.834	1.328	5.362	3.949	58
<b>Aspirantes:</b>					
De catorce y quince años .....	1.617	252	1.869	1.560	21
De dieciséis y diecisiete años .....	2.520	—	2.520	2.520	27
De dieciocho y diecinueve años .....	4.080	—	4.080	4.080	41
<i>Obreros profesionales</i>					
Oficial de primera .....	140	69	209	147	66
Oficial de segunda .....	140	37	177	140	63
Oficial de tercera .....	136	31	167	136	59
Ayudante especialista .....	136	40	176	136	57
Peón ayudante .....	136	31	167	136	53
Peón .....	136	24	160	136	51
<b>Aprendices:</b>					
De primer año .....	55	8	63	52	21
De segundo año .....	55	23	78	59	23
De tercer año .....	84	10	94	84	30
De cuarto año .....	129	—	129	86	39
<b>Pinches:</b>					
De catorce y quince años .....	57	18	76	58	24
De dieciséis y diecisiete años .....	84	3	87	84	29
De dieciocho y diecinueve años .....	136	—	136	136	39
<i>Operarias</i>					
Encargada de Taller .....	143	25	168	137	33
Oficiala de primera especial .....	136	10	146	136	46
Oficiala de primera .....	136	3	139	136	43
Oficiala de segunda .....	136	—	136	121	39
<b>Aprendizas:</b>					
De primer año .....	63	1	64	56	21
De segundo año .....	87	—	87	59	26