

Art. 9.º *Gratificaciones extraordinarias.*—Para conmemorar la festividad de 18 de Julio y Navidad se concederá a todos los productores afectados por el presente Convenio una paga de una mensualidad, a razón del salario real que los mismos perciban, y que se harán efectivas un día antes de las mencionadas festividades.

Art. 10. *Participación en beneficios.*—Las Empresas establecerán en favor del personal un régimen de gratificaciones variables en función de las ventas o beneficios, del modo que mejor se adapte a la organización específica de las mismas, sin que puedan ser menores, en ningún caso, al importe de una mensualidad del total de los emolumentos que el trabajador perciba.

La gratificación a que se refiere este artículo se abonará anualmente, salvo que por costumbre inveterada estuviese establecido su abono en plazos más breves, y, en todo caso, habrá de liquidarse la de cada ejercicio económico, dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente.

Art. 11. *Vacaciones.*—El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará del siguiente régimen de vacaciones:

a) Hasta diez años de servicio en la Empresa, veinticuatro días naturales.

b) El personal que llevase prestando servicios en la Empresa más de diez años, disfrutará veintisiete días naturales de vacaciones anuales.

Ello se entenderá sin perjuicio de que, por disposición legal o costumbre inveterada, el productor disfrutase de un periodo mayor de vacaciones, en cuyo caso tendrá que ser respetado.

Art. 12. *Desplazamientos y dietas.*—En relación con esta materia se aplicarán las normas consignadas sobre la misma en la Ordenanza de Comercio, de 24 de julio de 1971.

Art. 13. *Licencias.*—Al igual que lo establecido en el artículo anterior, se aplicarán en esta materia las disposiciones contenidas en los artículos 56, 57, 58, 59 y 60 de la repetida Ordenanza de Trabajo para el Comercio.

Art. 14. *Jornada laboral.*—La jornada máxima legal de trabajo para el personal afectado por el presente Convenio se fijará en cuarenta y seis horas semanales, pudiéndose acordar el cómputo semanal de la duración del trabajo, con tal de que la jornada no exceda nunca de las nueve horas diarias.

No obstante se respetarán las jornadas inferiores que en todos los grupos profesionales de determinadas clases de establecimientos, o sólo para las de ciertos grupos profesionales, pudieran venir establecidas por disposición legal o costumbre inveterada.

Art. 15. *Prendas de trabajo.*—A los trabajadores comprendidos en el presente Convenio se les proveerá, obligatoriamente, por parte de la Empresa, de prendas de trabajo (monos, batas, buzos, etc.), la primera de las cuales será entregada al iniciarse la relación laboral con el trabajador, y la segunda a los tres meses, reponiéndose en anualidades sucesivas.

Art. 16. *Seguridad social.*—Los productores afectados por este Convenio que causen baja por enfermedad laboral, con hospitalización o intervención quirúrgica, así como accidente laboral, tendrán derecho al abono de la diferencia entre lo que perciban de la Seguridad Social y el salario establecido en las tablas de este Convenio, hasta un límite de un año, entendiéndose a cargo de las respectivas Empresas el abono de la citada diferencia.

Art. 17. *Absorción de mejoras.*—Las empresas podrán absorber o compensar las mejoras que voluntariamente hubieran concedido a su personal con anterioridad a este Convenio, siempre que sea de cuantía igual o inferior a lo pactado en el mismo.

Art. 18. *Respeto de condiciones más beneficiosas.*—Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio habrán de respetarse las que vengán implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada cuando resulten más beneficiosas (en su conjunto) para el trabajador.

Art. 19. *Comisión Mixta.*—El cumplimiento, interpretación y vigilancia de los pactos contenidos en el presente Convenio, quedan encomendados a una Comisión Mixta que será presidida por el Presidente del Sindicato Nacional de Frutos y Productos Hortícolas o persona en quien delegue.

El Secretario será de libre elección del Presidente del Sindicato Nacional de Frutos y Productos Hortícolas.

Por la representación económica formarán parte de dicha Comisión como Vocales titulares de la misma don Mariano Moreno García, don Javier Rosón Pérez, y, como suplentes de los mismos, don Luis García Cervera y don Adrián Rosado Caiera.

Por la representación social como Vocales titulares, don José Rodríguez Triguero y don Javier Figueras Bernabéu, y, como suplentes, don Manuel Expósito Alonso y don Antonio Trujil. Caparrós.

A las reuniones de esta Comisión podrán asistir los Letrados asesores que señalen ambas partes.

#### DISPOSICION ADICIONAL

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo, Reglamentación de Comercio y demás disposiciones de carácter general.

#### CLAUSULA ESPECIAL

Las partes contratantes manifiestan, por unanimidad, que, a su juicio, el conjunto de las disposiciones del presente Convenio, así como cada una de ellas en particular, no pueden determinar un alza de precios.

En fe de lo cual y en prueba de conformidad firman el presente Convenio en Madrid a 13 de julio de 1972, después de hacerlo el Presidente de la Comisión Deliberante, los Vocales y Asesores y el Secretario.

#### ANEXO I

#### RETRIBUCIONES

Clasificación profesional	Salario base	Plus Convenio	Total mensual
<b>Administrativos</b>			
Jefe administrativo .....	6.300	700	7.000
Oficial administrativo .....	5.130	1.070	6.200
Auxiliar administrativo .....	4.680	1.120	5.800
<b>Especialistas</b>			
Jefe de almacén .....	6.300	700	7.000
Capataz-encargado .....	5.130	1.070	6.200
Chófer de 1.ª .....	4.860	1.140	6.000
Chófer de 2.ª .....	4.860	940	5.800
Obrero especializado .....	4.860	720	5.600
Envasador, Seleccionador, Empaquetador, Manipulador, etcétera .....	4.680	720	5.400
<b>No cualificados</b>			
Mozo .....	4.680	720	5.400
Portero, Ordenanza, Cobrador .....	4.680	720	5.400
Mujer limpieza .....	4.680	720	5.400
Aprendiz de 16 a 18 años .....	2.880	720	3.600

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para las Industrias de Marroquinería y similares y sus trabajadores.*

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para las Industrias de Marroquinería y similares y sus trabajadores, y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, en escrito de 8 de febrero de 1973, remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio, con el texto del mismo, que fué suscrito por las partes en 8 de noviembre de 1972, 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 el Convenio, que tiene una duración de dos años, ha sido informado por la Subcomisión de Salarios y le ha dado su conformidad la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en su reunión celebrada el día 2 de marzo de 1973;

Resultando que en cláusula especial del Convenio se contiene declaración expresa de no repercusión en precios;

Resultando que solicitado el preceptivo informe de la Dirección General de la Seguridad Social, la misma lo ha emitido favorablemente en escrito de fecha 22 de febrero del año en curso;

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 previsto 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 Marroquinería y similares y sus trabajadores, suscrito en 6 de noviembre de 1972.

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 Sindicales, 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, 5 de marzo de 1973.—El Director general, Vicente Torro Ori.

Hmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

## CONVENIO INTERPROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE MARROQUINERÍA Y SIMILARES

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

#### SECCIÓN PRIMERA.—OBJETO, CARÁCTER Y LEGISLACIÓN SUPLETORIA

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio Colectivo tiene como finalidad fomentar el espíritu de justicia social, el sentido de unidad en la producción y comunidad de trabajo entre las Empresas y productores de las industrias de Marroquinería y similares, así como la mejora del nivel de vida de los trabajadores y el incremento de la productividad, complementando y mejorando en los extremos que se recoge las condiciones establecidas en la vigente Ley de Contrato de Trabajo, Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias de Cueros Repujados, Marroquinería y Estuchería; Cinturones, Ligas y Tirantes; Correas de Reloj; Guarnicionería, Talabartería y Artículos de Deporte; Artículos de Viaje y Botería, aprobada por Orden de 1 de diciembre de 1948; Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, aprobada por Orden de 27 de junio de 1969, y cualquier otra disposición análoga vigente en la actualidad aplicable a las industrias de que se deja hecha mención.

Art. 2.º *Carácter*.—Las condiciones de trabajo que en él se estipulan tienen el carácter de mínimas y, en su virtud, son nulos y no surtirán efecto alguno entre las partes los pactos o cláusulas que, individual o colectivamente, impliquen condiciones menos favorables para los trabajadores.

Art. 3.º *Legislación supletoria*.—En lo no previsto por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general, Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias de Cueros Repujados; Marroquinería y Estuchería; Cinturones, Ligas y Tirantes; Correas de Reloj; Guarnicionería, Talabartería y Artículos de Deportes; Artículos de Viaje y Botería, aprobada por Orden de 1 de diciembre de 1948, Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, aprobada por Orden de 27 de junio de 1969, y demás disposiciones ministeriales de aplicación a esta actividad.

#### SECCIÓN SEGUNDA.—ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Art. 4.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio es de aplicación obligatoria en las provincias de Burgos, Castellón, Ciudad Real, Coruña, Granada, Guipúzcoa, Logroño, Oranxe, Pontevedra, Santander y Segovia y afectará a los centros de trabajo radicados en ellas, aun cuando las Empresas tuvieran el domicilio social en otras, y a los que fueran trasladados desde otra provincia a las indicadas.

Art. 5.º *Ámbito funcional*.—De conformidad con lo establecido en el apartado b) del artículo 4.º de la Ley de 24 de abril de 1958 y artículo 7.º de la Orden de 29 de julio del mismo año, las prevenciones de este Convenio Colectivo obligan a todas las Empresas que se rijan por la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias de Cueros Repujados; Marroquinería y Estuchería; Cinturones, Ligas y Tirantes; Correas de Reloj; Guarnicionería, Talabartería y Artículos de Deporte; Artículos de Viaje y Botería, de fecha 1 de diciembre de 1948, y Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, aprobada por Orden de 27 de junio de 1969.

Art. 6.º *Empresas de nueva instalación*.—El Convenio obligará también a las Empresas de nueva instalación que estén incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Art. 7.º *Obligación total*.—Las Empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo en lo señalado en el artículo siguiente de este Convenio sobre el ámbito personal.

Art. 8.º *Ámbito personal*.—Comprende el Convenio a la totalidad de los trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito funcional, así como al personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas de aquéllas.

Quedan exceptuados los cargos de alta dirección, como Consejeros, Gerentes los representantes de comercio, y quienes, en virtud de lo dispuesto en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo, no tengan el carácter de trabajadores.

#### SECCIÓN TERCERA.—VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, RESCISIÓN Y REVISIÓN

Art. 9.º *Vigencia*.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de noviembre de 1972.

Art. 10. *Duración y prórroga*.—La duración del Convenio será de dos años, contados a partir de la iniciación de la vigencia, prorrogándose de año en año por tácita reconducción.

Art. 11. *Rescisión y revisión*.—Serán competentes para denunciar el Convenio, proponiendo su rescisión o revisión, cualquiera de las partes que lo suscriben, Juntas de Grupo Económico y Social.

La denuncia proponiendo rescisión o revisión deberá presentarse por escrito al Sindicato Nacional de la Piel con una antelación mínima de tres meses, respecto de la fecha de terminación de la vigencia o cualquiera de sus prórrogas. El Sindicato Nacional de la Piel procederá a cursar dicha denuncia ante la Dirección General de Trabajo.

El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación sindical correspondiente, en el que se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitada.

En caso de solicitarse revisión se acompañará propuesta sobre los puntos en que ha de consistir, para que inmediatamente puedan iniciarse conversaciones al efecto, previa la correspondiente autorización. Si se solicitase la rescisión, al finalizar el plazo de vigencia se volvería a la situación existente con anterioridad al Convenio o, en su caso, a la nueva situación creada, en el interin, por la legislación general vigente.

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

#### SECCIÓN CUARTA.—COMPENSACIÓN, ABSORBIBILIDAD Y GARANTÍA AD PERSONAM

Art. 12. *Naturaleza de las condiciones pactadas*.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 13. *Compensación*.—Las condiciones pactadas compensan en su totalidad a las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

Art. 14. *Aplicación en el orden económico*.—Por lo que a él se refiere y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos remunerativos, su cuenta y su regulación.

Art. 15. *Absorbibilidad*.—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este Convenio.

Art. 16. *Garantía ad personam*.—Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del pacto en lo económico, manteniéndose estrictamente ad personam.

#### SECCIÓN QUINTA.—COMISIÓN MIXTA

Art. 17. Dentro de los treinta días siguientes al de la publicación de este Convenio se creará la Comisión Mixta, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- Arbitraje en los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Art. 18. *Competencia de jurisdicción*.—Las funciones y actividades de la Comisión Mixta no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativa y contenciosa.

Art. 19. *Organización de la Comisión*.—En el domicilio del Sindicato Nacional de la Piel y actuando de Presidente el que lo sea de dicha Entidad Sindical, asistido en calidad de Secretario por quien ostente dicho cargo en la Unión Nacional de Trabajadores y Técnicos de la misma, se constituirá la Comisión Mixta a que se hace referencia en esta Sección, integrada por tres representantes económicos e igual número de sociales que para tal fin designen, dentro de los que formaron parte de la Comisión Deliberadora del mismo, las Juntas de los Grupos Económicos y Sociales, respectivamente.

### CAPITULO II

#### Régimen de trabajo

##### SECCIÓN PRIMERA.—ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

Art. 20. Sobre este particular se estará a cuanto disponen los artículos 8, 7, 8 y 9 de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, reservando para la Comisión Mixta del Convenio las facultades que la citada disposición atribuya a la Comisión Mixta y Paritaria.

Art. 21. La actividad y rendimientos mínimos derivados del presente Convenio pueden ser exigidos por la Empresa a la totalidad del personal.

Art. 22. El prohibir, de forma expresa, a sus productores la realización de obra o trabajo por cuenta propia o ajena, complementarios de los que figuren en su contrato si tales actividades, por pertenecer a cualquiera de las comprendidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias de Marroquinería y Similares, supusieran actos de concurrencia o colaboración con quienes los hagan.

Art. 22-bis.—La Empresa deberá entregar a los productores, una vez al año, prendas de trabajo consistentes en buzos o en batas.

##### SECCIÓN SEGUNDA.—BASES DE PRODUCTIVIDAD

Art. 23. En relación con este concepto serán de aplicación los artículos 10 al 20, ambos inclusive, de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel.

##### SECCIÓN TERCERA.—RENDIMIENTO E INCENTIVO

Art. 24. *Rendimiento pactado*. 1. El rendimiento normal que corresponde con la denominada actividad normal, es el rendimiento mínimo exigible, y la Empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

2. Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento mínimo exigible.

3. El rendimiento normal de incentivos establecidos por la Empresa de acuerdo con los estudios y organización del trabajo que ésta realice, de no ser aceptados por sus trabajadores, se someterán a juicio y conocimiento de la Comisión Mixta, que dictará, previos los informes que estime pertinente, el correspondiente laudo.

4. La remuneración de rendimiento mínimo exigible queda determinado por el salario base, más el plus que por este Con-

venio se establece y la antigüedad que corresponda en cada caso.

5. Los incentivos podrán ser: colectivos (sección, grupo, etc.) o individuales, según determine la Empresa.

6. Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo, no sea fácilmente medible, como suele suceder con determinados mandos, personal administrativo, de servicios auxiliares, de almacenamiento de mercancías y manufacturas, etc., y, en general, todo el personal que percibe mensualmente su remuneración, establecerá, en el caso de implantarse sistema de productividad en la Empresa, un sistema de valoración indirecta de cargas de trabajo.

La remuneración que por tal concepto perciba dicho personal será proporcional al aumento que haya experimentado en su carga de trabajo por encima del normal y a las percepciones medias de la mano de obra directa de la Empresa, sección, grupo, etc., a que está adscrito.

7. Una vez establecido un sistema de incentivos, las Empresas podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo a actividad óptima superen el 50 por 100 de las señaladas como rendimiento mínimo exigible.

8. Las Empresas deberán limitar, reducir proporcionalmente o incluso suprimir los incentivos en forma individual a todos aquellos trabajadores que por falta de aptitud, atención, interés o por cualquier otra causa de índole subjetiva no obtuvieren el debido rendimiento o perjudicaren ostensiblemente la calidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicadas al caso.

9. Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general, por secciones u obreros, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por falta o disminución del trabajo en las Empresas o por efectuarse ensayos de nuevas tareas o procederse a la reparación o reforma de las instalaciones. En tales supuestos, los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al salario base y plus que se establecen en el presente Convenio, más los aumentos que en cada caso correspondan por antigüedad.

### CAPITULO III

#### Condiciones económicas

##### SECCIÓN PRIMERA.—REGULACIÓN DE EMOLUMENTOS

Art. 25. *Régimen salarial*.—El sistema retributivo que se establece sustituye al régimen de emolumentos que, de derecho o de hecho, apliquen las Empresas en el momento de la fecha de la firma del presente Convenio, y estará integrado independientemente de otros conceptos por:

a) Sueldo base, fijado para cada categoría, de conformidad con las cantidades que a efectos de cotización a la Seguridad Social señalan las disposiciones vigentes en la materia.

b) Plus de actividad. En la cuantía que para cada categoría profesional asimismo se consigna en el cuadro de retribuciones del presente Convenio, el cual se percibirá durante todos los días del año.

c) Por el Sindicato Nacional de la Piel se remitirá a las Empresas y productores interesados las tablas salariales que han de regir obligatoriamente durante el segundo año de vigencia del Convenio, que oportunamente serán elaboradas por la Comisión Mixta del mismo, de acuerdo con el incremento pactado por la Comisión Deliberadora para el citado período.

##### SECCIÓN SEGUNDA.—SALARIO DOMINICAL

Art. 26. El salario dominical estará integrado por el base, más el plus y la antigüedad que corresponda.

Art. 27. Determinado el rendimiento mínimo exigible, aquellos trabajadores que por causas a ellos imputables no alcancen el 100 por 100 de dicho rendimiento, pero sobrepasen el 90 por 100 del mismo, percibirán en concepto de plus el importe proporcional al trabajo desarrollado. Los que no alcancen el 90 por 100 del rendimiento mínimo exigible, en las mismas circunstancias anteriormente señaladas, perderán el plus de la semana.

Será causa de aplicación del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo el no alcanzar, en las repetidas circunstancias durante tres semanas, dentro de un plazo de tres meses, el 90 por 100 del rendimiento señalado como mínimo exigible.

En el cómputo de las semanas a que se refiere el apartado anterior, no se tendrá en cuenta aquella o aquellas en la que el obrero haya sufrido una desgracia.

El rendimiento exigible se compensará semanalmente.

Art. 28. Las retribuciones pactadas en virtud del presente Convenio son las que figuran relacionadas en el anexo adjunto.

## CLAUSULAS ESPECIALES

Primera.—Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la vigésima Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel.

Segunda.—Repercusión en precios.—Ambas representaciones componentes de la Comisión Deliberadora declaran y hacen constar que las mejoras que se establecen por el presente Convenio no repercutirán en los precios de los artículos producidos.

## ANEXO

Tabla de salarios para todo el personal afectado por este Convenio interprovincial para las industrias de Marroquinería y similares

Categorías	Sueldo base mensual	Plus de actividad mensual	Total mensual
<i>Empleados administrativos</i>			
Jefe de Sección .....	6.300	3.720,80	10.021
Jefe de Negociado .....	6.300	1.885,20	8.186
Oficial 1.º .....	5.130	2.439,80	7.570
Oficial 2.º .....	5.130	937,06	6.068
a) Con dos años en la categoría de Auxiliar .....	4.680	859,26	5.540
b) Con menos de dos años de Auxiliar .....	4.680	655,20	5.336
<i>Aspirantes</i>			
De 14 años .....	1.800	252,—	2.052
De 15 años .....	1.800	252,—	2.052
De 16 años .....	2.080	403,20	3.284
De 17 años .....	2.080	469,32	3.350
Telefonistas .....	4.680	655,20	5.336
<i>Empleados mercantiles</i>			
Jefe de compras .....	6.300	1.885,20	8.186
Jefe de ventas .....	6.300	1.885,20	8.186
<i>Jefes de almacén</i>			
a) En Empresas de más de 50 productores .....	6.300	1.885,20	8.186
b) En Empresas de menos de 50 productores .....	6.300	—	6.300
Vigilante .....	5.130	1.345,20	6.476
Dependiente de almacén .....	5.130	593,94	5.724
<i>Personal técnico no titulado</i>			
Encargado general de fabricación .....	6.300	3.720,80	10.021
Encargado de Sección .....	5.520	2.661,78	8.182
Dibujante proyectista .....	5.520	1.843,26	7.364
Dibujante modelista .....	5.520	1.843,26	7.364
Modelista patronista .....	5.520	1.843,26	7.364
Maestro cortador de guarnicionería (diario) .....	168	87,36	256
Maestro cortador de botería (diario) .....	168	87,36	256
Maestro sillero (diario) .....	168	87,36	256
<i>Personal subalterno</i>			
Almacenero .....	4.680	655,20	5.336
Listero .....	4.680	655,20	5.336
Pesador o Basculero .....	4.680	655,20	5.336
Vigilante o Sorceno .....	4.680	655,20	5.336
Ordenanza .....	4.680	655,20	5.336
Portero .....	4.680	655,20	5.336
Conserje .....	4.680	818,22	5.499
Chofer .....	4.680	1.911,48	6.592

Categorías	Sueldo base mensual	Plus de actividad mensual	Total mensual
<i>Botones o Recaderos</i>			
De 14 años .....	1.800	252,—	2.052
De 15 años .....	1.800	252,—	2.052
De 16 años .....	2.080	403,20	3.284
De 17 años .....	2.080	403,20	3.284
De 18 años .....	4.680	655,20	5.336
De 19 años .....	4.680	655,20	5.336
Enfermero .....	4.680	655,20	5.336
Mujer de limpieza (diario) .....	150	21,84	178

## PERSONAL OBRERO

Categorías	Sueldo base diario	Plus de actividad diario	Total diario
<i>a) CUEROS REPUJADOS; MARROQUINERÍA; ESTUCHERÍA; GUARNICIONERÍA; TALABANERÍA; ARTÍCULOS DE DEPORTE Y ARTÍCULOS DE VIAJE, GRUPO A) EN PIEL FINA.</i>			
Oficial 1.º .....	168	47,46	216
Oficial 2.º .....	168	36,06	205
Oficial 3.º .....	162	29,52	192
Especialista .....	162	15,84	178
Peón .....	156	21,84	178
Maquinista (exclusivamente en marroquinería) .....	168	9,84	178
<i>Aprendices</i>			
De primer año .....	60	6,40	66
De segundo año .....	60	20,94	81
De tercer año .....	96	13,44	110
De cuarto año .....	96	40,80	137
<i>b) CORREAS DE RELOJ.</i>			
Cortador .....	168	21,24	190
Especialista .....	162	15,84	178
Peón .....	156	21,84	178
Oficial 1.º .....	168	21,24	190
Oficial 2.º .....	168	9,84	178
Maquinista 1.º .....	168	9,84	178
Maquinista 2.º .....	168	9,84	178
<i>Aprendices</i>			
De primer año .....	60	6,40	66
De segundo año .....	60	20,94	81
De tercer año .....	96	13,44	110
De cuarto año .....	96	40,80	137
<i>c) BOTERÍA; CINTURONES, LIGAS Y TIRANTES Y ARTÍCULOS DE VIAJE, GRUPO B) EN FIBRA, CARTÓN Y PIEL CORRIENTE.</i>			
Oficial 1.º .....	168	46,32	215
Oficial 2.º .....	168	26,94	195
Oficial 3.º .....	162	15,84	178
Especialista .....	162	15,84	178
Peón .....	156	21,84	178
<i>Aprendices</i>			
De primer año .....	60	6,40	66
De segundo año .....	60	20,94	81
De tercer año .....	96	13,44	110
De cuarto año .....	96	40,80	137

Nota.—Las cantidades del total de la presente tabla han sido redondeadas, por exceso, a números enteros.