

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.

Huistrísimo 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 23 de enero del año en curso, remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio, con el texto del mismo, que fue suscrito por las partes en 20 de diciembre último, 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 a los previstos en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, se requirió la conformidad de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la cual, en su reunión celebrada el día 16 de febrero de 1973, atendiendo el informe de la Subcomisión de Salarios, acordó prestarle su conformidad, ello condicionado a que el aumento en el segundo año de vigencia se limite al porcentaje que arroje el índice oficial del coste de vida que señale el Instituto Nacional de Estadística en su conjunto nacional;

Resultando que, dado traslado del anterior acuerdo a la Comisión Deliberadora del Convenio por conducto de la Secretaría General de la Organización Sindical, aquélla, en reunión celebrada el 15 de marzo del año en curso, acordó aceptar el condicionamiento puesto por la Superioridad, 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 en 21 del citado mes;

Resultando que el Convenio contiene cláusula especial de no repercusión en precios;

Resultando que solicitada el preceptivo informe de la Dirección General de la Seguridad Social, ésta lo ha emitido favorablemente con fecha 22 de febrero último,

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 reglamentos 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 Perfumería y Afines y sus trabajadores, suscrito en 20 de diciembre de 1972 y modificación acordada en 15 de marzo de 1973.

Segundo.—Que se comuniquen 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, 26 de marzo de 1973.—El Director general, Vicente Toro Ortí,

D. Sr. Secretario general de la Organización Sindical,

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL 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 es-

pañolas, 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 aplicarlo 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.*—El Convenio entra en vigor el 1 de enero de 1973, aunque su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» sea posterior a esta fecha.

Surtirá, por tanto, 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 1973.

Su duración será de dos años o sea desde el 1 de enero de 1973 al 31 de diciembre de 1974, prorrogándose después automáticamente por periodos 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 1974, la Tabla Salarial del Convenio quedará incrementada con el porcentaje que arroje el índice oficial del coste de vida que señale el Instituto Nacional de Estadística en su conjunto nacional a 31 de diciembre de 1973, comparado con el de igual fecha de 1972.

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 *Compensación 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, comerciales o regionales o por cualquier otra causa.

Podrán absorberse igualmente hasta donde alcancen los aumentos de cualquier orden o bajo cualquier denominación que se acuerden 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 deberá efectuarse computándose globalmente y por su valor anual.

Art. 5.º *Cotización a efectos de Seguridad Social y Mutuo 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.

II. RÉGIMEN DE TRABAJO

Art. 6.º *Nuevas categorías.*—Subsisten las categorías definidas en anteriores Convenios, incluidas las de «Programador-Operador», «Demostradora de Belleza», «Vigilante jurado» y «Oficiales de primera especial», que mencionan el Convenio de 1970, y continúa suprimida igualmente la categoría de «Aprendiza de tercer año».

Personal de temporada.—Las Empresas podrán contratarlo 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, cumpliéndose las condiciones antes indicadas, sea necesario en los trabajos de industrialización y manipulación de los productos de cosecha.

Art. 7.º *El premio de antigüedad.*—Se devengará de la siguiente forma: La antigüedad devengada hasta el 31 de diciembre de 1972 quedará congelada por su importe calculado hasta aquel momento, con inclusión, por tanto, del premio o parte proporcional devengado por tal concepto en la expresada fecha final del año 1972. Esta cantidad no será objeto de revalorización bajo ningún concepto. En primero de enero de 1974 y años sucesivos se incrementará la antigüedad así congelada con el importe que represente el dos por ciento anual de la cantidad que para cada categoría figura en la columna «Retribución Convenio» de la Tabla anexa, sea cual fuere la edad o categoría del productor y con tal que éste lleve un año de servicio en la Empresa. El personal que no llevara 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 «Retribución Convenio» de la Tabla anexa, sin perjuicio de que dicho tope del 50 por 100 se compute siempre sobre la columna «Retribución Convenio» 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 columna «Retribución Convenio» figurada en el presente Convenio, y desde 1 de enero de 1973.

El personal a quien afecte esta situación no incrementará la antigüedad así calculada hasta no ser revalorizada la «Retribución Convenio» por este o sucesivos Convenios.

Art. 8.º *Jornada y horario.*—A partir de la fecha de publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», la jornada laboral semanal no superará las cuarenta y seis horas. Sin embargo, y con independencia de las horas extraordinarias a que se refiere el artículo 15 de este Convenio, las Empresas podrán exigir siempre a su personal o a parte de él la prestación de su trabajo durante dos horas más dentro de cada semana, viniendo aquél obligado a trabajarlas y la Empresa a retribuir las con el carácter de horas extraordinarias. Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas que en este aspecto 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 tres de la tarde, salvo que se trate de personal que trabaje en turno de tarde. Dejando a salvo las condiciones más beneficiosas para el trabajador que pudieran hallarse establecidas en la actualidad.

Las Empresas del Subgrupo de Esencias podrán por causas razonadas seguir con los horarios actuales en aquellos sectores de la producción afectados directamente, sin perjuicio de abonar también como horas extraordinarias las que excedan de cuarenta y seis semanales.

Art. 9.º *Vacaciones y fiestas.*—El personal técnico no titulado y el personal administrativo, obrero y subalterno disfrutará de veintiséis días naturales de vacaciones por año a partir de 1 de enero de 1973, y de veintisiete días, también naturales, a partir de 1 de enero de 1974.

Se consideran fiestas 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 acuda 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 o media jornada laborable, que, además, habrá de ser inmediatamente anterior o posterior a un día festivo.

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

Art. 10. *Preaviso de 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 deba abonar al productor en concepto de finiquito.

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

- Por rigurosa de antigüedad.
- Por concurso de méritos entre el personal obrero de la Empresa.
- Por libre designación de la Empresa entre su personal.

Art. 12. *Tabla salarial.*—Se establece como «Retribución de Convenio» la que se refleja en la adjunta Tabla salarial.

Art. 13. *Gratificaciones de 18 de Julio y Navidad.*—Estas gratificaciones se satisfarán por el importe de treinta días de salario o una mensualidad, calculado, respectivamente, sobre el salario o sueldo de la columna «Retribución Convenio» de la Tabla salarial anexa más la antigüedad de cada productor.

Art. 14. *Gratificación especial.*—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.

Art. 15. *Horas extraordinarias.*—Todo el personal a quien afecte el presente Convenio percibirá cuantas horas extraordinarias realice estrictamente 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 60 por 100 sobre el importe fijado en la columna «Valor hora extra».

III. PREVISION 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 90 por 100 y el 100 por 100 del importe del salario indicado en la columna «Retribución 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 derechos 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 «Retribución 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 3.000 pesetas.

Art. 19. *Premio de constancia.*—Todo 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 al servicio de 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 aquéllas fueran inferiores.

IV. SUBSIDIOS

Art. 20. *Defunción.*—En los casos de fallecimiento de los productores casados o viudos que estuvieren en activo en la Empresa, estas satisfarán a su cónyuge viudo o, en su defecto, a sus hijos menores, incapacitados o que dependan económicamente del trabajador, la cantidad de 30.000 pesetas, que deberá

ser satisfecho en un plazo no superior a un mes del fallecimiento.

En el 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 por 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 reintegro en su puesto de trabajo con antelación no inferior a quince días, reconociéndole forzosamente idéntica categoría a la que ostentaba cuando le fue concedida la excedencia.

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

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

La duración de estas licencias será la siguiente:

- a) Diez días naturales.
- b) Dos días naturales.
- c) Tres días naturales, cuando los familiares residan en la misma población, y cinco días naturales cuando residan fuera de ella.
- d) 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 el 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 entienda 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 a una puede ser de tergal y otra puede 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 las sanciones 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 «Retribución Convenio», cuando el retraso sobrepase de 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 normales en el trabajo.

Aquellos actos en que resulte patente la intención maliciosa de perjudicar a los compañeros de trabajo o a la producción: La negligencia del 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 consecutivos o tres meses alternos los rendimientos mínimos normales en el trabajo.

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 peligroso 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; 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. 28. *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 de Convenios 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 deberá tener acceso a estas reuniones persona que no pertenezca 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 justificación escrita ante el Presidente de la Comisión.

VI. CLÁUSULA ESPECIAL DE REPERCUSIÓN EN PRECIOS

Art. 29. Ambas representaciones declaran que el aumento de costo que representa 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 solicitudes que al respecto autoricen las disposiciones vigentes y normas de aplicación.

VII. CLÁUSULA TRANSITORIA

La liquidación de los atrasos económicos que, en su caso, ocasiona la retroactividad convenida en el artículo segundo podrá hacerse por las Empresas en cuatro 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 de octubre de 1973 como máximo.

TARIFA SALARIAL

Categoría profesional	Retribución Categoría	Valor hora (1973)
Empleos de oficina:		
Encargado	18.764	—
Subencargado	15.026	—
Técnicos de oficina:		
Colaborante proyectista	10.697	113
Dibujante	9.127	101
Calculador	8.567	95
Auxiliar técnico de oficina	6.656	72
Personal de propaganda:		
Jefe de propaganda	11.886	121
Inspectores	10.763	116
Delegado de propaganda	9.047	97
Azafate de propaganda	6.566	92
Demostradora de belleza	6.555	92
Subalternos:		
Librero	6.151	66
Personal sanitario no titulado	6.151	66
Almacenero	7.068	85
Capataz de peones	7.534	78
Conserje	6.412	71
Basculero pesador	6.412	69
Guarda jurado	6.463	71
Guarda ordinario	6.074	64
Ordenanza	6.010	61
Escrivo	6.215	64
Vigilante jurado	6.408	71
Bolones:		
De 14 a 15 años	2.110	28
De 16 y 17 años	2.312	30
De 18 y 19 años	2.515	33
Mujer (dobleza horaria)	—	—
Dibujos	3.922	53
Técnicos:		
Técnico Jefe	11.777	118
Técnico	12.754	121
Técnico proyectista	11.500	121
Perito	11.500	121
Ayudante técnico	9.247	96
Muestro 1.º enseñanza	8.621	85
Participante	8.021	85
No titulados:		
Práctico laboratorio o Contaduría	8.821	93
Encargado	8.153	86
Capataz	7.807	81
Auxiliar laboratorio	7.350	77
Muestro enseñanza elemental	6.586	72
Administrativos:		
Jefe 1.º	11.560	121
Jefe 2.º	10.966	116
Oficial 1.º	9.401	100
Oficial 2.º	8.853	93
Programador-Operador 1.º	9.400	100
Programador-Operador 2.º	8.853	93
Auxiliar	6.906	75
Aspirantes:		
De 14 y 15 años	2.407	28
De 16 y 17 años	2.612	33
De 18 y 19 años	2.822	33
Obreros profesionales:		
Oficial 1.º	269	95
Oficial 2.º	254	82
Oficial 3.º	240	78
Ayudante especialista	227	72
Peón ayudante	215	68
Peón	213	68
Aprendices:		
De 1.º año	81	28
De 2.º año	105	30
De 3.º año	121	33
De 4.º año	166	51

Categoría profesional	Retribución Categoría	Valor hora 1973
Técnicos:		
Encargado	95	31
Subencargado	111	37
Encargado de obra	178	51
Obreros:		
Encargado de obra	219	68
Oficial 1.º	189	62
Oficial 2.º	179	55
Oficial 3.º	175	51
Aprendices:		
De 1.º año	84	28
De 2.º año	112	33

MINISTERIO DE LA VIVIENDA

ORDEN de 28 de marzo de 1973 por la que se aprueba la norma tecnológica de la edificación NIE-ECT/1973. -Estructuras Cargas térmicas.

Ilustrísimo señor:

En aplicación del Decreto 3565/1972, de 26 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 15 de enero de 1973), a propuesta de la Dirección General de Arquitectura y Tecnología de la Edificación y previo informe del Consejo Superior de la Vivienda, este Ministerio ha resuelto:

Artículo 1.º Se aprueba provisionalmente la norma tecnológica de la edificación, que figura como anexo de la presente Orden, N.º ECT/1973. -Estructuras Cargas térmicas.

Artículo 2.º La NIE-ECT 1973 está basada en la norma básica «Acuerdos en la construcción M. V. 101.1962», aprobada por Decreto 1951/64, de 17 de marzo, y desarrolla a nivel operativo lo que en ella se dispone para el cálculo de las acciones térmicas dentro del ámbito de aplicación que se determina.

Artículo 3.º La presente norma entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y podrá ser utilizada a efectos de lo dispuesto en el Decreto 3565/1972, con excepción de lo establecido en sus artículos 3.º y 10.

Artículo 4.º En el plazo de seis meses naturales, contados a partir de la publicación de la presente Orden en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio de la entrada en vigor que en el artículo anterior se señala y al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 5.º del Decreto 3565/1972, las personas que lo crean conveniente, y especialmente aquellas que tengan debidamente asignada la responsabilidad de la planificación o de las diversas actuaciones tecnológicas relacionadas con la norma que por esta Orden se aprueba, podrán dirigirse a la Dirección General de Arquitectura y Tecnología de la Edificación (Subdirección General de Tecnología de la Edificación, Sección de Normalización), señalando las sugerencias u observaciones que a su juicio puedan mejorar el contenido o aplicación de la norma.

Artículo 5.º 1. Consideradas, en su caso, las sugerencias remitidas y a la vista de la experiencia derivada de su aplicación, la Dirección General de Arquitectura y Tecnología de la Edificación propondrá a este Ministerio las modificaciones pertinentes a la norma que por la presente Orden se aprueba.

2. Transcurrido el plazo de un año a partir de la fecha de publicación de la presente Orden sin que hubiera sido modificada la norma en la forma establecida en el párrafo anterior, se entenderá que ha sido definitivamente aprobada a todos los efectos previstos en el Decreto 3565/1972, incluidos los de los artículos 8.º y 10.

Artículo 6.º Quedan derogadas las disposiciones vigentes que se opongan a lo dispuesto en esta Orden.

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

Madrid, 21 de marzo de 1973.

MORILLAS ALFONSO

Ilmo. Sr. Director General de Arquitectura y Tecnología de la Edificación