

# MINISTERIO DE TRABAJO

**13894** RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Paniker, S. A.», y sus trabajadores.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Paniker, S. A.», y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de fecha 2 de diciembre de 1975, ha remitido el texto del expresado Convenio, que fue suscrito por la Comisión Deliberante el día 17 de septiembre de 1975, acompañando el acta de otorgamiento y la hoja estadística acreditativa del censo de personal;

Resultando que, previo informe de la Comisión constituida por el artículo 3.º del Decreto 696/1975, el Convenio fue sometido a la consideración del Consejo de Ministros, que, en su reunión del día 19 de diciembre de 1975, ha autorizado la homologación del mismo, con las adaptaciones siguientes: «1.º, Reducir los salarios inicialmente pactados a lo que resulta de incrementar los legales de los doce meses anteriores en el 10,9 por 100, que equivale al coste de vida en dichos doce meses y dos puntos. 2.º, Dejar sin efecto los aumentos acordados dentro del primer año de los efectos económicos de este Convenio. 3.º, Que la repercusión en precios requiere autorización oficial.»;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en Convenio Colectivo Sindical, en orden a su homologación, así como disponer su inserción en el Registro de la misma y su publicación, de acuerdo con los artículos 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que, ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden anteriormente citadas, que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario y que, de acuerdo con los Decretos 696 y 2931, ambos de 1975, ha sido autorizado por el Consejo de Ministros, se estima procedente su homologación, con las adaptaciones impuestas por el citado Alto Organismo;

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Paniker, S. A.», suscrito el día 17 de septiembre de 1975, con las adaptaciones siguientes: «1.º, Reducir los salarios inicialmente pactados a lo que resulta de incrementar los legales de los doce meses anteriores en el 10,9 por 100, que equivale al coste de vida en dichos doce meses y dos puntos. 2.º, Dejar sin efecto los aumentos acordados dentro del primer año de los efectos económicos de este Convenio. 3.º, Que la repercusión en precios requiere autorización oficial.»

Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Que se comuniquen esta Resolución a la Organización Sindical, para su notificación, a la Comisión Deliberante, a la que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 14, dos, de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

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

Madrid, 23 de junio de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

## CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA «PANIKER, S. A.»

### CAPITULO PRIMERO

#### Ambito. Vigencia. Duración. Rescisión y revisión

Artículo 1.º Los términos del presente Convenio alcanzan a todos los Centros de trabajo que la Empresa tenga establecidos o pueda establecer en la totalidad del territorio nacional.

Art. 2.º Incluye a todo el personal Técnico, Administrativo, Ventas, Subalterno y Obrero que formen parte de la plantilla de la Empresa, con las excepciones que establece la Ley.

Art. 3.º El presente Convenio entrará en vigor en todas sus partes el día 1 de enero de 1975, aunque su aprobación por la Autoridad laboral sea con fecha posterior, y su duración por todo lo pactado lo será de dos años, pudiendo ser prorrogado, tras su vencimiento, por tácita reconducción, de no mediar denuncia con la antelación debida a su vencimiento de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del presente Convenio deberá presentarse por escrito ante la Organización Sindical, con la antelación mínima de tres meses,

respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En el escrito de denuncia deberá especificarse si es total o parcial. De ser parcial, se concretarán qué artículos motivan la denuncia o petición de revisión y se razonarán sus causas.

### CAPITULO II

Compensación y absorción. Vinculación a la totalidad. Garantía personal y disposiciones complementarias

Art. 5.º Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio, bien por imperativo legal, jurisprudencia, contencioso-administrativo, convenio, pacto u otra causa cualquiera.

Art. 6.º Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los aspectos retributivos del Convenio únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente reconsiderados y sumados a las condiciones legales vigentes con anterioridad al Convenio y elevadas al año, superasen por todo concepto el nivel total del presente Convenio.

Art. 7.º El presente Convenio se considera en su conjunto un todo orgánico e indivisible; por lo que, la no aprobación por las Autoridades laborales de cualquiera de sus cláusulas supondrá la ineficacia de las restantes, reconsiderándose nuevamente su contenido por las dos partes pactantes.

Art. 8.º Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global y sobre cálculo anual, excedan de las pactadas, sean de carácter económico, tiempo o especies, manteniéndose estrictamente en cada persona o cosa.

Art. 9.º En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para la Industria Química de 24 de julio de 1974, en vigor desde el 1 de agosto del mismo año, y demás disposiciones complementarias.

### CAPITULO III

#### Comisión Paritaria

Art. 10. Se constituye la Comisión Paritaria de este Convenio, que estará integrada por tres Vocales en cada representación, bajo la presidencia del Presidente del Sindicato Provincial de Industrias Químicas o persona en quien delegue

Por la parte Social:

Titulares: Don Nicolás Fernández Jiménez, don Joaquín Juliá Barges y don José L. Ortells Navarro.

Suplente: Don Antonio Caballero Pobe.

Por la parte Económica:

Titulares: Don Juan I. Sardá Antón, don Carlos Naudín Alemany y don José Moretones Sarto.

Suplente: Don José María López Morer.

Las funciones y procedimientos de actuación de la Comisión Paritaria son las que se asignan en la Ley 38/1973, sobre Convenios Colectivos, y disposiciones de aplicación.

### CAPITULO IV

#### Condiciones de trabajo

Art. 11. El número de horas normales trabajadas a la semana será de 45 (cuarenta y cinco) y se distribuirán de la siguiente forma:

a) Personal Administrativo y Ventas: De ocho a catorce horas y de dieciséis a diecinueve horas, de lunes a viernes, ambos inclusive.

b) Personal Técnico: De siete a quince horas, de lunes a viernes, y de siete a doce horas los sábados.

c) Personal Obrero y Subalterno: Existirán dos turnos de trabajo; por la mañana, de siete a quince horas, y por la tarde, de catorce a veintidós horas, de lunes a viernes, ambos inclusive.

El de los sábados será de siete a doce horas, común a ambos turnos, mientras las circunstancias no exijan su desdoblamiento.

El personal Técnico establecerá un orden rotativo de guardia para atender la vigilancia durante el turno de tarde.

Las Delegaciones adaptarán su horario a los usos y costumbres comerciales de la plaza en que radiquen, sin exceder de las cuarenta y cinco horas semanales que establece la vigente Ordenanza Laboral en la Industria Química.

Art. 12. Cambio de personal a turno de mañana.—Como quiera que por imperativo de la antigüedad en la Empresa y por el hecho de haber anteriormente un solo turno (el correspondiente de siete a quince horas) ha hecho que éste se cubriera por orden de antigüedad y por el personal que tenía mayor derecho a ello. Por esta razón, el personal que tenga asignado el turno de tarde pasará al de mañana en caso de producirse bajas en igualdad de categoría o tarea, por riguroso turno de antigüedad, y en cualquier caso en que, por razones técnicas, no pudiera llevarse a cabo, se pondrá en conocimiento del Jurado de Empresa, para su enterado, examen y aprobación.

Art. 13. Jornada reducida de verano.—Se establece una jornada laboral desde el 1 de julio al 15 de septiembre, con el horario siguientes:

a) Para el personal Administrativo y Ventas de Barcelona y Delegaciones: De ocho a quince horas, excepto sábados.

b) Para el personal Obrero, Subalterno, Técnico y Administrativo cuyo Centro de trabajo está ubicado en San Baudilio de Llobregat será de siete a trece horas, para el turno de mañana, y de trece a diecinueve horas para el de tarde, de lunes a sábado, ambos inclusive.

Si por cualquier circunstancia técnica, ajena a la Empresa, hubiera de reducirse la duración de este período de jornada reducida, previas las consultas con el Jurado de Empresa y decisión de la Autoridad competente, se respetarían las fechas ya consolidadas por años de su disfrute, del 15 de julio al 31 de agosto, y en las mismas condiciones de horario.

Quedan suprimidos todos los «puentes» que en el transcurso del año se habían concedido, con excepción del Sábado Santo.

Art. 14. *Vacaciones*.—El régimen de vacaciones anuales retribuidas será el siguiente:

a) Para el personal Técnico, Administrativo y Ventas: Treinta días naturales.

b) Para el personal Obrero y Subalterno: Veintidós días naturales y un día más por año de servicio, desde el quinto de permanencia en la Empresa, hasta alcanzar los treinta días naturales.

Las dos terceras partes de estas vacaciones, como mínimo, deberán ser disfrutadas de forma ininterrumpida durante el período estival y el resto procurará concentrarse durante el tiempo de Navidad y Semana Santa.

La retribución en período de vacaciones será el total de las percepciones semanales o mensuales del obrero o empleado.

Las vacaciones darán comienzo en día laborable lunes, y en caso de ser éste festivo, el día siguiente.

## CAPITULO V

### Condiciones económicas

#### SECCION PRIMERA.—SALARIO BASE

Art. 15. Su valor es el que se detalla en el anexo número 1 de este Convenio para cada categoría profesional.

#### SECCION 2.ª—COMPLEMENTOS PERSONALES

Art. 16. *Antigüedad*.—Consistirá en:

Dos trienios del 5 por 100 cada uno y cinco quinquenios del 10 por 100 cada uno del salario base que para cada categoría laboral indica el artículo 68 de la vigente Ordenanza Laboral, manteniéndose en todos sus términos lo preceptuado en el mismo.

#### SECCION 3.ª—COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Art. 17. *Plus tóxico*.—Este plus, como complemento al puesto de trabajo para todo el personal con derecho reconocido a la percepción del mismo, será del 10 por 100 del salario base de cada categoría laboral.

Al personal de Almacén de Expediciones, Transportes, Servicios y cuantos no reúnen las condiciones del párrafo anterior, que en la actualidad perciben cuantías bajo este concepto y en su puesto de trabajo no se da tal carácter, se les congelarán los importes que perciben; por lo que, cualquier otra variante sobre su valoración no supondrá su aplicación a los mismos.

#### SECCION 4.ª—COMPLEMENTOS POR CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO

Art. 18. *Plus Convenio*.—Se abonará un plus de Convenio, cuya cuantía y para cada categoría profesional se especifica en la columna correspondiente del anexo número 1 de este Convenio.

El mencionado plus de Convenio se devengará por día efectivamente trabajado a rendimiento no inferior al normal.

Art. 19. *Plus producción*.—Hasta tanto no se arbitre un mejor sistema de incentivo a la producción y al mejor uso y puesta a punto de los medios de fabricación, permanece en los mismos términos de valoración y concretado a las mismas personas que lo perciben, el denominado «Plus de producción» de a 0.10 pesetas, unidad fabricada, exceptuando Lijas, Reventa Nacional y Extranjera.

No obstante, y para que este plus tenga incidencia de advertencia y sanción en el absentismo laboral que se da en la Empresa, se establecen los siguientes condicionados para su percepción:

No se percibirá en parte o en su totalidad en:

a) Situación de baja por S. O. E., por los días que se esté, y en todo caso sólo se percibirá por los días que asistiera al trabajo por cantidad que resultare de dividir su importe por los días laborables del mes de que se trate.

b) Faltas de asistencia al trabajo por cualquier tipo, incluso de permiso con justificación.

c) Faltas de puntualidad, de la manera siguiente:

Una falta de puntualidad en una semana: Un día.

Dos faltas de puntualidad en una semana: Dos días.

Tres faltas de puntualidad en una semana: 25 por 100 del total.

Más de tres faltas de puntualidad en una semana: 75 por 100 del total.

Dos faltas de puntualidad en dos semanas: Dos días.

Tres faltas de puntualidad en una semana: 25 por 100 del total.

Cuatro faltas de puntualidad en dos semanas: 50 por 100 del total.

Cinco o más faltas de puntualidad en un mes: 75 por 100 del total.

El importe de estas retenciones sobre el plus de producción serán puestas a disposición del Fondo del Jurado de Empresa.

Previo aviso verbal o escrito, estas faltas tendrán repercusión en la percepción salarial, y su acumulación, mediada la pertinente justificación o descargo, computadas y calificadas de leves, graves o muy graves, y sancionadas de acuerdo con la vigente Ordenanza Laboral en la Industria Química.

#### SECCION 5.ª—COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

Art. 20. *Gratificaciones extraordinarias*.—Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y 18 de Julio consistirán en el pago de:

a) Para el personal Administrativo, Ventas y Técnico: Una mensualidad, incluyendo todos los conceptos y para cada una de ellas.

b) Para el personal Obrero y Subalterno, y para cada una de ellas: El resultado de multiplicar por 4,33 la totalidad de su salario semanal.

La gratificación extraordinaria denominada «Paga de beneficios» consistirá en la operación matemática de:

a) Para el personal Obrero y Subalterno: Multiplicar por 4,33 su retribución semanal real y dividirla por 2; y

b) Para el personal Técnico, Administrativo y Ventas: en la mitad exacta de su sueldo mensual real.

Las gratificaciones de Navidad y 18 de Julio serán hechas efectivas en las fechas que señala la Ordenanza Laboral y la de beneficios lo será en la Semana Santa.

En todos los casos de retribuciones extraordinarias (Navidad, 18 de julio y beneficios), el personal que no lleve el año de permanencia en la Empresa, así como el que cese en la plantilla antes de sus vencimientos, percibirá las partes proporcionales a que tenga derecho adquirido en tiempo y cantidad.

#### SECCION 6.ª—PERCEPCIONES DE CARACTER ASISTENCIAL

Art. 21. *Incapacidad laboral por accidente de trabajo*.—Todo el personal afectado por el presente Convenio que entre en situación de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo percibirá, desde el primer día de producirse la misma, un complemento, hasta llegar al 100 por 100 de su salario.

Art. 22. *Incapacidad laboral por enfermedad*.—Los productores afectados por el presente Convenio que, a partir de la vigencia del mismo, entren en un proceso de incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán las prestaciones de la Seguridad Social en la forma dispuesta en cada momento por las Entidades de Previsión, de contar y entregar la baja del S. O. E. en los plazos previstos.

La Empresa complementará dichas prestaciones y en los mismos plazos y condiciones que sean otorgadas por la Seguridad Social, hasta alcanzar su salario real.

La duración de este complemento a las prestaciones de la Seguridad Social lo serán por el tiempo máximo, con prórrogas incluidas, que pueda alcanzar un proceso de enfermedad, o tiempo menor, si se produce con anterioridad al pase del productor a situación distinta que la incapacidad laboral transitoria.

#### SECCION 7.ª—ACCION SOCIAL

Art. 23. *Servicio militar*.—El personal en situación de permanencia en filas queda en situación de excedencia forzosa, por lo que se le respetarán todas las condiciones consolidadas con anterioridad y de acuerdo con la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas.

En el momento de producirse esta situación se le liquidarán sus haberes hasta la fecha, además de las proporcionales de las retribuciones extraordinarias de 18 de Julio, Navidad y beneficios, así como las vacaciones a que haya lugar.

En el tiempo de su ausencia, y si justificare dos años de permanencia en la Empresa, percibirá la cantidad de 300 pesetas mensuales, incluido el mes de su licenciamiento.

Si transcurrido un mes de su licenciamiento, y de no mediar notificación o justificación alguna, no se incorpora a la Empresa, se considerará renuncia a su pertenencia en la plantilla de la misma y rescindido su contrato de trabajo, a todos los efectos y sin derecho a indemnización de ninguna clase.

Por contra, al reincorporarse del servicio militar, y de permanecer un año más en la Empresa, se le abonará, transcurrido éste, en la primera paga extraordinaria que se produzca, el equivalente al valor de quince días de sueldo o salario base de su categoría más antigüedad.

**Art. 24. Premio de natalidad.**—La Empresa donará un subsidio voluntario de 2.000 pesetas por el nacimiento de un hijo al personal de la misma, que le será abonado al tiempo de darle de alta en la Seguridad Social.

**Art. 25. Premio de jubilación.**—Los trabajadores que al cumplir los sesenta y cinco años de edad y sean invitados expresamente por la Empresa a solicitar del Montepío laboral su pensión de jubilación, o que por sí mismos deseen acogerse a dicha pensión, percibirán un premio de permanencia, que será satisfecho por la Empresa a la par que le sea cursada la baja definitiva de la misma, de la cuantía que a continuación se detalla, según los años de servicio, contando desde su último ingreso en la misma:

De quince a diecinueve años: 50.000 pesetas.  
De veinte a veinticuatro años: 100.000 pesetas.  
De veinticinco a veintinueve años: 150.000 pesetas.  
De más de treinta años: 200.000 pesetas.

**Art. 26. Viudedad y orfandad.**—En caso de fallecimiento de persona afecta a la plantilla de la Empresa, no imputable a accidente de trabajo, el premio de permanencia lo percibirá su viuda o hijo menor de dieciséis años, o persona a su cargo de raíz familiar e incapaz para el trabajo, y en todos los casos que la situación de viudedad, orfandad o cargo produjera pensión subsidiaria del causante.

La cuantía se expresa a continuación y según los años de servicio del fallecido, contados desde el último ingreso en la Empresa:

De quince a diecinueve años: 25.000 pesetas.  
De veinte a veinticuatro años: 50.000 pesetas.  
De veinticinco a veintinueve años: 75.000 pesetas.  
De más de treinta años: 100.000 pesetas.

**Art. 27. Otras prestaciones.**—En los casos previstos en los Reglamentos de la Organización Sindical, Instituto Nacional de Previsión y Mutualidad Laboral para la concesión de prestaciones con destino a viviendas, becas escolares, o en otros casos especiales, y previa presentación de la documentación correspondiente al Organismo oficial de que se trate y que reúna las condiciones exigidas para su posible otorgación, el personal podrá solicitar de la Empresa un anticipo del 75 por 100 de la cantidad solicitada y reintegrarla en el momento de su concesión.

Para cualquiera otra concesión de préstamo personal por parte de la Empresa, el interesado habrá de cursar solicitud razonada de su necesidad y cantidad que, examinada y otorgada, precisará extender el documento de préstamo en el que se detallarán, junto al recibí, las condiciones de amortización.

**Art. 28. Promoción del personal a puestos de superior categoría y regulación de las mismas.**—Establecidos los pertinentes escalafones y categorías laborales y profesionales que precisa la Empresa, cualquier vacante que se produzca o creación de nuevo puesto de trabajo habrá de cubrirse con preferencia por el personal de la plantilla de la Empresa de acuerdo con lo previsto en las vigentes Ordenanzas Laborales. No obstante, la Empresa se reserva el mejor derecho de proveerlo de fuentes especializadas exteriores.

Anuladas por la Ordenanza Laboral de la Industria Química las categorías de Peón de fabricación y de Oficial de tercera, y a fin de guardar las lógicas diferencias que se atribuyan a las mismas en retribución y tareas, en los sucesivos se desdoblaron las categorías de Ayudante Especialista y Oficial de segunda en: Ayudante Especialista A y B y Oficial de segunda A y B, con las retribuciones que se señalan en los anexos al presente Convenio.

**Art. 29. Cursos de capacitación.**—La Empresa podrá facilitar la asistencia a cursos de formación profesional, Seminarios o Jornadas Monográficas a aquel personal que lo solicite para perfeccionar sus conocimientos, superándolos y poniéndolos al servicio de la misma.

Del mismo modo la Empresa se reserva la atención de becar, total o parcialmente, la asistencia a los mismos, y según resultados de aprovechamiento.

## CAPITULO VI

### Mejoras retributivas del Convenio. Revalorizaciones

**Art. 30. Las mejoras retributivas del presente Convenio seguirán tres cauces diferenciados:**

1.º Los aumentos y nuevos valores que quedan reflejados, en cuanto a cuantías económicas, en la tabla de los anexos números 1 y 2 del presente Convenio.

2.º Las condiciones de trabajo y percepciones de carácter asistencial y acción social de la Empresa y señalados en el mismo.

3.º En los meses de junio y septiembre y para aplicar en su mitad en los meses mencionados, se establecerá un aumento general de acuerdo con la escala que se detalla.

La base de cálculo será para el personal obrero y subalterno la resultante de multiplicar por 4,33 sus haberes semanales reales, y para el personal técnico, administrativo y ventas, el importe de la mensualidad real y excluyéndose para su cálculo las cantidades económicas de antigüedad, plus tóxico, plus al puesto de trabajo y tarea y cuantías de forma periódica y por trabajos especiales puedan percibirse.

Escala que se cita.—Retribución inferior a 10.000 pesetas mes: 22 por 100.

Percepciones hasta las 15.000 pesetas mes: 20 por 100 (10+10).  
Percepciones de 15.001 a 20.000 pesetas mes: 18 por 100 (9 + 9).  
Percepciones de 20.001 a 25.000 pesetas mes: 16 por 100 (8 + 8).  
Percepciones de 25.001 a 30.000 pesetas mes: 14 por 100 (7 + 7).  
Percepciones de 30.001 a 40.000 pesetas mes: 12 por 100 (6 + 6).

Percepciones de más de 40.000 pesetas mensuales, quedarán sujetas a revisión con la Dirección de la Empresa y su aplicación en consonancia con la eficacia, rendimiento y responsabilidad de la gestión dentro del organigrama de la misma.

Para el segundo año de vigencia del presente Convenio se procederá, asimismo, a la actualización de los sueldos y salarios en función del aumento que haya experimentado el coste de vida en 1975.

En 1 de enero de 1976, y con carácter provisional, se adelantará un porcentaje (10 por 100) a la espera del definitivo que en su día facilite el I. N. de E. para todo el territorio nacional.

La base de cálculo será partiendo de la excepción de los datos referidos en la aplicación de la escala anterior.

Una vez conocido el índice corrector concreto se aplicará la diferencia con retroactividad al 1 de enero de 1976, actualizando de esta manera el importe del coste de vida, válido para todo el año.

## CAPITULO VII

### Cláusulas preceptivas

**Art. 31. Cláusula especial de repercusión en precios.**—Las repercusiones en costos que se produzcan como consecuencia de los incrementos de remuneraciones y demás condiciones pactadas en este Convenio, no podrán tener más incidencias en los precios de venta que las que se autoricen, de acuerdo con el procedimiento y dentro de los límites establecidos en las disposiciones vigentes.

## ANEXO NUMERO 1

Tabla salarial del personal de percepción semanal

Categorías	Base x siete días		Plus Convenio x seis días		Total semanal
	Día	Semana	Día	Semana	
<b>Obreros de industria</b>					
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	260	1.820	215,50	1.293	3.113
Oficial de 2. <sup>a</sup> A .....	245	1.715	194,66	1.168	2.883
Oficial de 2. <sup>a</sup> B .....	245	1.715	185,33	1.112	2.827
Ayudante Especialista A .....	240	1.680	146,50	879	2.559
Ayudante Especialista B .....	240	1.680	131,80	791	2.471
Peón .....	235	1.645	116,83	701	2.346
Pinche de dieciséis y diecisiete años .....	154	1.078	46,73	281	1.359
Actividades complementarias (femenino):					
Oficiala de 1. <sup>a</sup> .....	260	1.820	95,83	575	2.395
Oficiala de 2. <sup>a</sup> .....	245	1.715	97,33	584	2.299
Aprendiza segundo año .....	116	812	56,33	338	1.150
Aprendiza primer año .....	97	679	61,83	371	1.050
<b>Obreros de oficio</b>					
Conductor de camión y furgón de reparto:					
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	275	1.925	272,16	1.633	3.558
Conductor de camioneta de servicio:					
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	275	1.925	253,16	1.519	3.444
Conductor de elevador a motor:					
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	275	1.925	76,33	458	2.383
Servicio de mantenimiento y conservación:					
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	275	1.925	288,83	1.733	3.658
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	260	1.820	215,50	1.293	3.113
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	245	1.715	187,83	1.007	2.722
Aprendiz de dieciséis años .....	135	945	50,83	305	1.250
Aprendiz de diecisiete años .....	154	1.078	46,73	281	1.359
Jardinería y limpieza exterior:					
Ayudante Especialista .....	240	1.680	146,50	879	2.559
Mujer de limpieza interior jornada completa .....	260	1.820	48,66	292	2.112
Mujer de limpieza a horas o días alternos .....			(Prorrateo valor hora de la anterior)		

## Personal subalterno mensual

	Base	Plus Convenio	Total
Almacenero .....	8.500	4.980	13.480
Capataz de Peones .....	8.500	4.980	13.480
Cobrador .....	7.500	6.075	13.575
Conserje .....	8.000	4.852	12.852
Vigilante nocturno .....	7.000	3.159	10.159
Portero .....	7.250	2.909	10.159
Ordenanza .....	7.250	1.750	9.000
Botones 16-17 años .....	5.000	1.500	6.500
Botones 15-16 años .....	4.050	950	5.000

## ANEXO NUMERO 1

Tabla salarial del personal de percepción mensual

	Inicial	Plus Convenio	Total
Personal técnico titulado:			
Director técnico .....	20.000	12.000	32.000
Subdirector técnico .....	18.000	9.000	27.000
Jefe técnico .....	16.000	7.000	23.000
Técnico .....	14.000	6.000	20.000

	Inicial	Plus Convenio	Total
Perito-Ingeniero técnico .....	12.000	6.000	18.000
Ayudante técnico .....	11.000	2.000	13.000
Maestro industrial .....	8.750	2.750	11.500
Personal técnico no titulado:			
Contramaestre .....	10.000	2.750	12.750
Auxiliar Laboratorio .....	7.250	2.750	11.000
Aspirante Auxiliar Laboratorio .....	4.500	500	5.000
Encargado .....	8.750	5.500	14.250
Capataz .....	8.500	3.500	12.000
Empleados			
Director administrativo .....	20.000	7.000	27.000
Jefe de 1. <sup>a</sup> administrativo .....	12.500	6.500	19.000
Jefe de 2. <sup>a</sup> administrativo .....	11.000	5.000	16.000
Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo .....	10.000	3.000	13.000
Oficial 2. <sup>a</sup> administrativo .....	9.000	2.000	11.000
Auxiliar administrativo .....	7.800	1.200	9.000
Aspirante de 16-17 años .....	5.000	1.000	6.000
Aspirante de 14-15 años .....	4.000	750	4.750
Ventas			
Director comercial .....	20.000	7.000	27.000
Jefe de ventas .....	12.500	6.500	19.000
Inspector de ventas .....	11.500	6.000	17.500
Viajante .....	9.250	5.750	15.000
Corredor plaza .....	8.750	4.250	13.000

## ANEXO NUMERO 2

## COSTE DE VIDA PARA 1975

	Pesetas semanales
Obrero de industria:	
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	422
Oficial de 2. <sup>a</sup> A .....	391
Oficial de 2. <sup>a</sup> B .....	383
Ayudante especialista A .....	347
Ayudante especialista B .....	332
Peón .....	318
Pinche 16-17 años .....	185
Actividades complementarias:	
Oficiala de 1. <sup>a</sup> .....	325
Oficiala de 2. <sup>a</sup> .....	312
Aprendiza primer año .....	142
Aprendiza segundo año .....	156
Obrero de oficio:	
Conductor camión y furgón: Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	483
Conductor camioneta servicios: Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	468
Conductor elevador a motor: Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	391
Servicios de mantenimiento y conservación:	
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	497
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	391
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	370
Aprendiz primer año .....	142
Aprendiz segundo año .....	156
Aprendiz tercer año .....	170
Aprendiz cuarto año .....	185
Personal de limpieza:	
Jardinería y exterior: Ayudante especialista A .....	347
Mujer limpieza jornada completa .....	287
Mujer limpieza por horas .....	128

## ANEXO NUMERO 2/2

## COSTE DE VIDA PARA 1975

## Personal subalterno

	Pesetas mensuales
Almacenero .....	1.831
Capataz de Peones .....	1.831
Cobrador .....	1.842
Conserje .....	1.745
Vigilante nocturno .....	1.376
Portero .....	1.376
Ordenanza .....	1.222
Botones de 16-17 años .....	879
Botones de 17-18 años .....	882
Personal técnico no titulado de fabricación	
Encargado .....	2.533
Capataz .....	2.130

## MINISTERIO DE INDUSTRIA

13895

ORDEN de 31 de mayo de 1976 por la que se declara a la Empresa «Handprofester, S. A.», industria alimentaria de interés preferente, conforme al Decreto 3288/1974.

Ilmo. Sr.: El Decreto 3288/1974, de 14 de noviembre, declaró de interés preferente los sectores alimentarios incluidos en el artículo 4.º, al amparo de lo establecido en la Ley 152/1963,

de 2 de diciembre, sobre industrias de interés preferente y demás disposiciones complementarias.

«Handprofester, S. A.», solicita acogerse a los beneficios comprendidos en el citado Decreto, de acuerdo con lo dispuesto en su artículo 6.º para llevar a cabo la ampliación de su fábrica de harinas y grasas de origen animal, situada en Silla (Valencia).

Satisfaciendo el programa presentado por «Handprofester, Sociedad Anónima», las condiciones exigidas en el artículo 5.º del mencionado Decreto y disposiciones complementarias, y siendo su objetivo acorde con los señalados para el sector en su artículo 2.º, procede resolver la solicitud presentada al objeto de que la citada Empresa pueda disfrutar de los beneficios otorgados en el referido Decreto 3288/1974.

En su virtud, previos los informes preceptivos y a propuesta de la Dirección General de Industrias Alimentarias y Diversas, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Se declara a «Handprofester, S. A.», industria alimentaria de interés preferente, conforme al Decreto 3288/1974, de 14 de noviembre, por reunir las condiciones exigidas en el mismo y en sus disposiciones complementarias.

Segundo.—A la referida Empresa le serán de aplicación los siguientes beneficios:

1. Reducción hasta el 95 por 100 de los impuestos siguientes:

a) Impuesto General sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, en los términos establecidos en el artículo 66, número 3, del texto refundido del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.

b) Impuesto General sobre Tráfico de las Empresas que grave las importaciones de bienes de equipo y utillaje de primera instalación, que no se fabriquen en España, de acuerdo con el Decreto 3361/1971, así como los derechos arancelarios e Impuesto de Compensación de Gravámenes Interiores que grave la importación de bienes de equipo y utillaje cuando no se fabriquen en España.

Este beneficio podrá hacerse extensivo a los materiales y productos que no produciéndose en España se importen para su incorporación a bienes de equipo que se fabriquen en España.

El beneficio señalado anteriormente requerirá para su aplicación certificación del Ministerio de Industria que acredite que dichos bienes no se producen en España, conforme a lo dispuesto en la Ley de 24 de noviembre de 1939, de Ordenación y Defensa de la Industria Nacional.

c) Cuota de Licencia Fiscal durante el período de instalación.

2. Libertad de amortización de las instalaciones durante los primeros cinco años a partir del comienzo del primer ejercicio económico, en cuyo balance aparezca el resultado de la explotación industrial de las nuevas instalaciones.

3. Acceso al crédito oficial.

Tercero.—Para el acceso a los beneficios antes señalados, «Handprofester, S. A.», deberá ajustarse a las siguientes condiciones generales:

a) Someter a la aprobación de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Valencia el proyecto definitivo de las instalaciones.

b) Iniciar las ampliaciones industriales en un plazo de seis meses.

c) Finalizar las instalaciones con la correspondiente acta de puesta en marcha, en un plazo máximo de dieciocho meses.

Los plazos indicados en las condiciones b) y c) se contarán a partir del día siguiente a la notificación que dispone el artículo 8.5 del Decreto 3288/1974, de 14 de noviembre.

Cuarto.—Asimismo se establecen las siguientes condiciones especiales:

a) En un plazo máximo de tres meses se deberá demostrar el cumplimiento de la condición segunda B) del artículo 5.º del Decreto 3288/1974, de 14 de noviembre.

b) Disponer de sistemas propios de depuración de vertidos que garanticen el cumplimiento de las condiciones exigidas en esta materia por los organismos competentes.

c) Asimismo deberán disponer de sistemas de depuración de vapores, gases y humos que garanticen el cumplimiento de las condiciones señaladas en el Decreto 833/1975, de 6 de febrero, sobre protección del ambiente atmosférico.

Quinto.—El incumplimiento de las condiciones generales o especiales dará lugar a la pérdida de los beneficios concedi-