

	Tabla I		Tabla II			
	Pesetas diarias	Quinquenios (Pts/mes)				
		0	1	2	3	
<b>6. Personal obrero:</b>						
6.0.01. Especialista de primera	839	148	135	122	109	
6.0.02. Especialista de segunda	813	168	156	144	132	
6.0.03. Especialista de tercera	798	183	172	161	150	
6.0.04. Peón Especializado	798	183	172	161	150	
6.0.05. Peón	781	181	170	159	148	
6.0.06. Oficial de primera de O. V.	839	148	135	122	109	
6.0.07. Oficial de segunda de O. V.	816	168	156	144	132	
6.0.08. Oficial de tercera de O. V.	798	183	172	161	150	

**6127**

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se dicta Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Fábricas Lucía Antonio Beteré, S. A.» (FLABESA), y sus trabajadores.**

Visto el Convenio Colectivo suscrito por la representación de los trabajadores y de la Empresa «Fábricas Lucía Antonio Beteré, S. A.» (FLABESA), el día 13 de febrero de 1980; Resultando que con fecha 13 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el mencionado acuerdo; Considerando que esta Dirección General es competente para la tramitación de la homologación, inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre; Considerando que examinado el expediente se aprecia que es procedente la homologación; Vistos los preceptos legales y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo suscrito el día 13 de febrero de 1980 entre la representación patronal y laboral de la Empresa «Fábricas Lucía Antonio Beteré, S. A.» (FLABESA), cuyo texto se inserta a continuación.  
Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro especial de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».  
Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de las partes firmantes haciéndoles saber que conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Madrid 4 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «FABRICAS LUCIA ANTONIO BETERE, SOCIEDAD ANONIMA» (FLABESA), Y SUS TRABAJADORES**

**CAPITULO PRIMERO**  
**Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Naturaleza y fines.*—Las partes firmantes del presente acuerdo, entendiendo que su naturaleza jurídica es la propia de un Convenio Colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la Empresa «Fábricas Lucía Antonio Beteré, S. A.» (FLABESA), y sus trabajadores, reconocen que los siguientes pactos tienen toda la fuerza normativa a que se refiere el artículo 6.º de la Ley 38/1973 de Convenios Colectivos, conforme a la redacción dada al mismo por el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.

En consecuencia, y por virtud del principio de no concurrencia, no podrá invocarse, a ningún efecto, la aplicabilidad subsidiaria de normas dimanantes de Convenios de distinto ámbito, aun cuando anteriormente hubiesen tenido vigencia en FLABESA.

Art. 2.º *Ambito territorial y personal.*—Los presentes acuerdos se configuran como un Convenio Colectivo de Empresa de ámbito interprovincial, por cuanto afecta a los trabajadores de todos los centros de trabajo que FLABESA tiene establecidos en diversas provincias del territorio nacional: Zaragoza, Granada, Sevilla, Málaga, Valencia, Salamanca, «Batalla de Brunete» y «Méndez Alvaro» (Madrid), así como los demás que situados en otras dependen de los anteriores.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—Se entenderá que este Convenio está en vigor desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de 1980, cualquiera sea la fecha de su aprobación por la autoridad laboral o la de su aplicación.

No obstante, si la autoridad competente, en el momento de su homologación, modificase cualquier punto de lo pactado, las partes deberán reunirse nuevamente para decidir conjuntamente si es posible la pertinente adecuación o si, por el contrario, deja sin eficacia práctica el conjunto de lo pactado, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

Art. 4.º *Prórroga y denuncia.*—El Convenio se entenderá

prorrogado de año en año, si no fuere denunciado por alguna de las partes con una antelación de tres meses naturales a la fecha de terminación de su vigencia; en este caso será de aplicación automática la legislación vigente.

Si la denuncia proviniese de los trabajadores deberá ser comunicada de modo fehaciente a la Empresa, con la antelación indicada y previo acuerdo de los Comités de los ocho centros de trabajo, que representen una mayoría simple de la plantilla total de la Empresa.

Art. 5.º *Compensación, absorción y garantía personal.*—Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio compensan y sustituyen a la totalidad de las existentes en la Empresa, con anterioridad a su vigencia, cualquiera que sea la naturaleza y origen de su existencia.

Las disposiciones legales de cualquier clase que lleven consigo una variación en las condiciones generales de trabajo o en todos o algunos de los conceptos retributivos, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión práctica si, consideradas las condiciones generales ajenas al Convenio, en cómputo anual global, superan el nivel total anual del mismo y solamente en la medida en que excedan a dicho total; en caso contrario, se considerarán totalmente absorbidas.

No obstante, se respetarán y conservarán, a título personal, las situaciones que, comparadas en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las que otorga el Convenio.

Art. 6.º *Comisión Paritaria.*—Se crea una Comisión Paritaria que entenderá preceptivamente de cuantas dudas suscite la interpretación y aplicación del presente Convenio y en aquellas cuestiones que ambas partes decidan someter a su consideración.

Estará constituida por las siguientes personas: ocho Vocales por la representación de los trabajadores. Serán elegidos de tal forma que cada centro de trabajo cuente con un representante en el seno de la Comisión; no obstante, la elección de representante de cada Centro podrá recaer en diferentes trabajadores, para una o varias reuniones. Ocho Vocales por la representación de la Empresa, que serán designados por la Dirección, en iguales condiciones. Serán Presidente y Secretario de la Comisión Paritaria las mismas personas que lo han sido de la Comisión Deliberadora de este Convenio. Igualmente podrán participar en sus reuniones los mismos Asesores que han actuado por ambas partes.

La Comisión quedará constituida en los quince días siguientes a la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» y, a partir de dicho momento podrá reunirse en Madrid, cada dos meses como máximo, para conocer de las cuestiones que se hayan sometido por escrito, con la suficiente antelación a su consideración.

La decisión o voto de cada una de ambas representaciones se tomará por mayoría simple de cada una de ellas, y de no llegarse a un acuerdo, quedará expedita la vía para plantear la cuestión ante la autoridad laboral o Tribunal competente.

**CAPITULO II**

**Condiciones económicas y de trabajo**

Art. 7.º *Retribuciones pactadas.*—Los conceptos retributivos que por el presente Convenio se pactan son: Salario base, plus de Convenio y la suma de ambos, o retribución de Convenio.

Sus respectivas cuantías, para cada categoría profesional, son las que se indican en la tabla de salarios que se incorpora como anexo I.

Art. 8.º *Incentivos. Primas a control directo.*—Las curvas de incentivo para el personal a control directo, conforme al sistema OIT, 100/140, quedarán sustituidas por las que ahora se pactan, conforme a las relaciones entre actividades y pesetas/hora que se expresan en el anexo II del presente Convenio.

Estas nuevas curvas se definen por sí mismas y no guardan relación alguna con cualesquiera otras fórmulas de garantía que las que se deducen de los valores atribuidos a cada uno de sus puntos.

Art. 9.º *Incentivos. Primas de personal a control indirecto.* Las primas de producción del personal indirecto tendrán un

incremento del 16 por 100; se establecen al respecto los siguientes pactos:

- 1.º Consideración de que la P. P. actual más el incremento deben estar en función de un sistema variable.
- 2.º Dichos sistemas se implantarán durante los años 80 y 81.
- 3.º La implantación, realizada de acuerdo con la legislación vigente, tendrá las siguientes garantías:
  - a) Determinado el sistema se fijarán los rendimientos, actividades y producciones mínimas.
  - b) Cada afectado podrá, en cualquier caso, hacer uso de las acciones legales que crea oportunas.
  - c) Durante el período de adaptación, que nunca será inferior a un mes, ni superior a dos meses, se respetará la P. P. media que viniese percibiendo.
  - d) Terminado el período de adaptación, cada afectado percibirá el incentivo de acuerdo con los rendimientos que alcance.
  - e) En casos especiales, se podrá ampliar el período de adaptación en dos meses como máximo, durante los cuales se respetará la P. P. media, siempre que el afectado vaya gradualmente aumentando su rendimiento hasta alcanzar aquél que dé lugar como mínimo a una P. P. similar a la P. P. media.

Art. 10. *Antigüedad*.—El plus de antigüedad se devengará en la forma prevista en la Ordenanza Laboral y Siderometalúrgica, siendo su base de cálculo la tabla de salario base que se recoge en el anexo número I de este Convenio.

Art. 11. *Otros conceptos retributivos*.—Los restantes conceptos retributivos que no resulten compensados o absorbidos se abonarán en las mismas cuantías en que se viniesen percibiendo con fecha 31 de diciembre de 1979.

Art. 12. *Pagas extraordinarias*.—Las pagas extraordinarias, a abonar en los meses de junio y diciembre, consistirán en un mes de la retribución de Convenio más la antigüedad y plus de Jefe de Equipo. Su devengo se prorrateará conforme al tiempo efectivamente trabajado. A estos efectos se considerará como tiempo efectivamente trabajado el perdido por accidente de trabajo o enfermedad común.

Art. 13. *Pago de nóminas*.—Las percepciones mensuales se abonarán, según pacto expreso entre las partes, de la siguiente forma:

Antes del día 20 de cada mes se ingresará, como único anticipo una cantidad fija, a determinar por los interesados, que sólo podrá variarse justificadamente, y que no podrá en ningún caso ser superior al 100 por 100 de los conceptos fijos.

Los datos variables se cerrarán el último día del mes de referencia, de forma que todas las posibles incidencias que se produzcan en el mes natural queden reflejadas en la nómina del mes referido.

El resto de las percepciones se ingresarán en las cuentas de los interesados dentro de los diez primeros días del siguiente mes a que se refiere la nómina.

Art. 14. *Vacaciones*.—Se pacta lo siguiente:

1.º Duración: Las vacaciones retribuidas tendrán una duración de veintiséis días naturales, que se disfrutarán entre los meses de julio y agosto.

Los trabajadores menores de dieciocho años y mayores de sesenta disfrutarán treinta días naturales.

2.º Turnos: Los turnos que puedan establecerse dentro de los referidos meses comenzarán necesariamente en lunes.

Como excepción y por lo que respecta al personal administrativo, de tiendas, depósitos y resto del personal, relacionado con la venta directa y suministros, se organizarán los turnos necesarios para garantizar dichos servicios.

3.º Cómputo: No se considerarán interrumpidas las vacaciones cuando con posterioridad a su inicio se produzca una situación de baja por ILT, derivada de enfermedad o accidente no laboral, ni por otros permisos coincidentes.

4.º Retribución: Consistirá en la «retribución de Convenio» más la antigüedad y la media de las primas de producción, por horas, de los noventa días anteriores, multiplicado por ciento setenta y dos horas.

5.º Situaciones excepcionales: En caso de necesidad acreditada, la Empresa podrá determinar que en un centro de trabajo concurren circunstancias objetivas y coyunturales, que obliguen a modificar las fechas previstas para el disfrute de vacaciones en situación de normalidad. Las situaciones objetivas

a considerar y sus efectos en el régimen de vacaciones serán las siguientes:

Desde el momento de la firma de este Convenio, acreditada la existencia de un estocaje en un centro de trabajo y depósitos que del mismo dependan equivalente a tres meses de producción, permitirá a la Dirección del centro anticipar la fecha prevista para las vacaciones, respecto al total de su plantilla o parcialmente, fijando uno o varios turnos y la fecha de su comienzo, previa notificación al Comité de Centro y a los afectados, con una antelación de treinta días como mínimo. En este caso las vacaciones se ampliarán en dos días laborables.

Art. 15. *Horas de trabajo y calendario laboral*.—El horario anual pactado se establece en mil novecientas ochenta horas laborables y un máximo de cuarenta y tres semanales, siendo partida la jornada diaria.

En cada centro de trabajo se confeccionará el calendario laboral resultante, teniendo en cuenta las disposiciones de carácter general y local, así como los siguientes criterios:

a) Para el personal de tiendas y depósitos, el reparto de las cuarenta y tres horas semanales coincidirá con el horario del comercio local.

b) Los demás servicios, relacionados con la venta directa y suministros, tenderán a implantar el mismo criterio que se establece en el párrafo anterior, garantizándose la mayor operatividad del servicio.

c) Para el personal de talleres y asimilados se establecerá la jornada diaria sobre la base de dividir las cuarenta y tres horas semanales de lunes a viernes.

d) Para el resto del personal, no mencionado en apartados anteriores, como guardas, vigilantes, personal de limpieza y similares, se estará a lo previsto en su contrato de trabajo o en fórmulas ya establecidas o pactadas, en concordancia con las necesidades del servicio que presten, respectivamente.

Art. 16. *Horas extraordinarias*.—La base para el cálculo de las horas extraordinarias será, durante la vigencia de este Convenio, la misma que regía el 31 de diciembre de 1979; a dichas bases se aplicarán los porcentajes vigentes en cada momento.

Ambas partes manifiestan su deseo de que sólo se realicen las estrictamente imprescindibles, así como el de que desaparezcán los denominados pluses de asiduidad.

Art. 17. *Dietsas*.—La cuantía de las dietas y medias dietas queda fijada en 1.400 y 500 pesetas, respectivamente, respetándose los usos consolidados al respecto, que resulten más beneficiosos.

CAPITULO III

Disposiciones varias

Art. 18. *Fondo de préstamos*.—Seguirá regulándose conforme a lo previsto en el artículo 19 del anterior Convenio Colectivo de 1979.

Art. 19. *Adquisición de artículos*.—La adquisición de artículos por los trabajadores, siempre que sea para el uso de su hogar, se fijará en el «precio de fábrica», más el IGTE o cualquier otro impuesto que le sustituya.

Art. 20. *Viviendas*.—Se adoptarán las medidas necesarias para que, durante la vigencia del presente Convenio, alcance pleno desarrollo lo previsto en el artículo 21 del Convenio de 1979, en relación con el artículo 17 del Convenio de 1978, que se declara subsistente en sus propios términos.

Art. 21. *Premio de nupcialidad*.—Se establece un premio de nupcialidad, consistente en 5.000 pesetas para todos los trabajadores de FLABESA que contraigan matrimonio y tengan una antigüedad en la Empresa de dos años como mínimo.

En el caso de las mujeres trabajadoras, la percepción de la dote por matrimonio excluye el premio de nupcialidad.

Art. 22. *Jubilaciones anticipadas*.—Los trabajadores mayores de sesenta años que tengan derecho a la jubilación de la Seguridad Social con sujeción a un coeficiente reductor, por no haber cumplido los sesenta y cinco, podrán causar baja en la Empresa y alcanzar la referida jubilación, siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes voluntariamente expresado.

En tal supuesto, y en el momento de causar baja, la Empresa indemnizará al trabajador en las cantidades que se expresan en el siguiente cuadro:

Edad	Sin renuncia a la jubilación complementaria de la Empresa	Con renuncia a la jubilación complementaria de la Empresa			
		Años de antigüedad			
		25 ó más	20 a 25	15 a 20	0 a 15
Años cumplidos	Salario Convenio más antigüedad				
60	24 mensualidades ... ..	300.000	270.000	240.000	210.000
61	20 mensualidades ... ..	250.000	225.000	200.000	175.000
62	16 mensualidades ... ..	200.000	180.000	160.000	140.000
63	12 mensualidades ... ..	150.000	135.000	120.000	105.000
64	8 mensualidades ... ..	100.000	90.000	80.000	70.000

La aceptación de las cantidades expuestas supone la exención de cualquier otro compromiso sobre las vicisitudes posteriores de la pensión.

**Art. 23. Movilidad interna.**

1.º Durante el mes de enero, se informará al Comité de las plantillas necesarias en cada sección y fábrica.

2.º Con el posible excedente, si lo hubiere, se formará una bolsa de trabajo, que será adscrita total o parcialmente a cuantos trabajos y funciones sean necesarios, para conseguir su plena ocupación, sin que dichas tareas atenten, en la medida de lo posible a la dignidad profesional.

El aumento o la disminución definitivos de las bolsas obedecerán a correcciones asimismo definitivas de los programas de producción y ventas. En estas circunstancias será informado el Comité de Centro

Cualquier cambio que la Empresa efectúe sin las consideraciones anteriores se entenderá como provisional, volviendo el afectado a su puesto de trabajo cuando desaparezcan las causas que obligaron a cambio.

La Dirección tomará en consideración el tiempo que el trabajador hubiese estado alejado de su puesto de trabajo, de modo que si la ausencia hubiese sido tan dilatada que hubiera motivado merma de su capacidad productiva del mismo, no se viera perjudicado en cuanto a la percepción de sus incentivos, asignándole un plazo de readaptación.

**Art. 24. Movilidad externa.**—En relación con los traslados de personal a otro centro de trabajo, que implique cambio de domicilio y al objeto de aligerar la efectividad de la medida y motivar su aceptación, la Empresa garantizará las siguientes ventajas:

a) Respecto de la categoría y de su retribución si fuese inferior a la del puesto de destino, en caso contrario percibirá la retribución de la superior categoría.

b) Indemnización por gastos de traslados del trabajador y de familiares a su cargo

c) Entrega de una cantidad no inferior a cuatro meses de salario real, ni superior a diez mensualidades.

d) Si el afectado por el traslado estuviese ocupando una vivienda propiedad de la Empresa, se le facilitará otra.

Si fuese un inquilino, se procurará facilitar otra similar, y si la renta fuese superior, se le abonará la diferencia. Si hubiese comprado un piso que estuviese pagando, se tendrá en consideración en el momento de fijar el traslado, e incluso a la hora de fijar la indemnización, que podrá llegar hasta el tope máximo.

La oferta se efectuará:

Dirigida prioritariamente a componentes de la bolsa de trabajo.

Dirigida al resto del personal que resulte idóneo para el puesto a cubrir, previa publicación de las condiciones en el tablón de anuncios.

En cualquier caso y de no prosperar la oferta en las condiciones establecidas, la Empresa podrá efectuar el traslado, con carácter forzoso y conforme a las disposiciones vigentes, estando, no obstante, de acuerdo en que, antes de acudir a las disposiciones legales, hubiera una intervención conjunta con el Comité de Centro.

**Art. 25. Absentismo.**—Se reconocen amplias facultades a la Empresa para el control del cumplimiento de sus obligaciones de asistir al trabajo, extremándose todas las formas de comprobación de justificación de las faltas.

En casos de enfermedad o accidente, el trabajador vendrá obligado a asistir a la consulta del personal sanitario que la Empresa designe o de recibirlo en su domicilio, si no fuese posible su desplazamiento

Cualquier forma de trabajo, por cuenta propia o ajena, realizada en situación de baja, aunque revista carácter ocasional, dará lugar a la imposición de sanciones en su grado mayor.

La responsabilidad afectará a cómplices y encubridores.

**Art. 26. Derechos y garantías sindicales.**—Serán de estricta observancia las disposiciones legales sobre esta materia, vigentes en cada momento; por lo que respecta al número de horas mensuales disponibles, que las referidas disposiciones concedan a los componentes del Comité de Empresa de cada centro de trabajo se pacta la posibilidad de su acumulación, sobre las siguientes bases:

a) Serán acumulables las horas de que efectivamente disponga cada miembro del Comité, que figure en activo y en el ejercicio efectivo de su cargo

b) La acumulación de las horas correspondientes a cada Vocal del Comité, en favor de uno o varios Vocales, se manifestará por aquel expresamente por escrito, entendiéndose que se refiere al mes siguiente a la fecha en que se manifieste la cesión, o por el período superior al mes que se exprese.

c) En cualquier caso, el número de horas cedidas y acumuladas se determinarán en cómputo mensual y no podrá ser superior al total disponible entre los Vocales afectados.

**Art. 27. Secciones sindicales.**—Se reconoce la existencia de las secciones sindicales ya constituidas de hecho y se aceptará la constitución de las que pretendan organizarse, siempre que el

colectivo de trabajadores afiliados con que cuenten represente al menos el 10 por 100 de la plantilla del centro de trabajo de que se trata. Las Secciones Sindicales representarán los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de cada centro de trabajo, sin perjuicio de las funciones y atribuciones que corresponden al Comité de Centro, como órgano representante exclusivo y unitario de los trabajadores de la Empresa. Cada Sección Sindical podrá designar de entre sus miembros un representante a los solos efectos de que sirva de cauce de comunicación e interlocución con la Dirección del centro, y sin que ello suponga concesión alguna de tiempo retribuido por dicha actividad o reconocimiento de garantías.

Las Secciones Sindicales comunicarán a la Dirección el hecho de su constitución, especificando la relación nominal de sus componentes y la designación del portavoz, si se acordase. Asimismo comunicarán las variaciones que posteriormente puedan producirse.

La Dirección de cada centro de trabajo facilitará a cada Sección Sindical la disposición de un tablón de anuncios, adecuado para la publicidad de sus acuerdos y comunicaciones, que deberá ser utilizado exclusivamente de forma adecuada y para sus propios fines.

Cuando así lo solicite una Sección Sindical, la Empresa colaborará en la recaudación de las cuotas de los afiliados a la misma, mediante la detacción en el recibo de salarios. A tal efecto los interesados habrán de formular la correspondiente autorización por escrito, que podrá ser revocada o actualizada en cualquier momento. La Empresa concederá igualmente el pase a la situación de excedencia sin sueldo, en la forma y condiciones generales prevista en la Ordenanza Laboral y Reglamento de Régimen Interior, a favor de aquellos trabajadores que así lo soliciten para el desempeño de cargos, nacionales o provinciales.

Esta regulación, de carácter transitorio, está supeditada a la misma vigencia del Convenio y a la aparición de normas de carácter general.

**ANEXO I**

**Tabla salarial año 1980**

Categorías	Salario base	Plus Conv.	Retrib. Conv.
<b>Personal Obrero:</b>			
Oficial de primera ... ..	531	883	1.414
Oficial de segunda ... ..	521	854	1.375
Oficial de tercera ... ..	511	832	1.343
Especialista ... ..	508	822	1.330
Mozo Especialista Almacén ... ..	508	822	1.330
Peón masculino ... ..	498	795	1.293
Peón femenino ... ..	498	795	1.293
Aprendiz cuarto año ... ..	306	799	1.105
Aprendiz tercer año ... ..	306	678	984
Aprendiz segundo año ... ..	192	714	906
Aprendiz primer año ... ..	192	642	834
Pinche 17 años ... ..	306	779	1.085
Pinche 18 años ... ..	306	669	975
Pinche 15 años ... ..	192	708	900
Pinche 14 años ... ..	192	642	834
<b>Personal Subalterno:</b>			
Listero ... ..	15.537	27.122	42.659
Almacenero ... ..	15.421	26.577	41.998
Chófer motociclo ... ..	15.291	26.264	41.555
Chófer turismo ... ..	15.782	28.169	43.951
Chófer camión ... ..	15.942	28.510	44.452
Pesador basculero ... ..	15.162	26.394	41.556
Guarda jurado ... ..	15.046	26.509	41.555
Vigilante ... ..	15.002	26.553	41.555
Cabo guardas ... ..	15.698	27.819	43.515
Ordenanza ... ..	14.945	26.611	41.556
Portero ... ..	14.845	26.611	41.556
Conserje ... ..	15.581	27.301	42.882
Enfermero ... ..	15.003	26.745	41.747
Dependiente principal economato ... ..	15.537	27.122	42.659
Dependiente auxiliar economato ... ..	15.046	26.509	41.555
Telefonista hasta 50 teléfonos ... ..	14.845	26.611	41.556
Telefonista más de 50 teléfonos ... ..	15.046	26.509	41.555
Aspirante y botones 17 años ... ..	9.302	21.207	30.509
Aspirante y botones 16 años ... ..	9.302	19.960	29.262
Aspirante y botones 15 años ... ..	5.762	20.193	25.955
Aspirante y botones 14 años ... ..	5.762	19.235	24.997
<b>Personal administrativo:</b>			
Jefe de primera ... ..	18.686	35.183	53.869
Jefe de segunda ... ..	17.948	32.410	50.358
Oficial de primera y Viajante ... ..	16.953	29.728	46.681
Oficial de segunda ... ..	14.273	27.607	43.880
Auxiliar ... ..	15.451	26.740	42.191

Categorías	Salario base	Plus Conv.	Retrib. Conv.	Categorías	Salario base	Plus Conv.	Retrib. Conv.
<b>Técnicos de oficina:</b>				<b>Técnico de organización de primera</b> ... .. .			
Delineante, proyectista y Dibujante.	18.165	32.740	50.905	Técnico de organización de segunda	16.953	29.728	46.881
Delineante de primera, pract. y Fotógrafo	16.952	29.728	46.681	Auxiliar de organización	16.273	27.607	43.880
Delineante de segunda	16.273	27.607	43.880		15.884	26.443	42.327
Calzador	15.451	26.740	42.191	<b>Técnicos de taller:</b>			
Reproductor fotográfico	15.451	26.740	42.191	Jefe de taller	18.612	36.904	55.516
Reproductor de planos	14.944	26.611	41.555	Maestro de taller	17.140	31.734	48.874
Archivero Bibliotecario	16.273	27.607	43.880	Maestro de taller de segunda	16.953	31.437	48.390
Auxiliar	15.451	26.740	42.191	Contramaestre	17.141	31.721	48.862
<b>Personal de Laboratorio:</b>				Encargado	16.173	28.885	44.858
Jefe de Laboratorio	19.017	36.358	55.375	Capataz especialista y Peón Ordinario	15.421	27.983	43.404
Jefe de Sección	17.862	32.588	50.450	<b>Personal Técnico titulado:</b>			
Analista de primera	16.721	29.276	45.997	Ingenieros, Arquitectos y titulados.	21.458	44.683	66.141
Analista de segunda	15.884	26.443	42.327	Peritos y Aparejadores	20.649	42.123	62.772
Auxiliar	15.451	26.740	42.191	Peritos y Aparejadores (1)	20.938	43.133	64.071
<b>Aspirantes administrativos técnicos de oficina de laboratorio y Org. T.:</b>				Ayudante Técnico Sanitario (SME)	20.649	33.296	53.945
Aspirantes 17 años	9.184	23.925	33.109	Maestros Industriales	17.675	31.908	49.583
Aspirantes 16 años	9.184	20.036	29.220	Graduados Sociales	18.612	34.730	53.342
Aspirantes 15 años	5.762	21.391	27.153	Maestros de Enseñanza Primaria.	16.953	29.728	46.881
Aspirantes 14 años	5.762	19.235	24.997	Maestros de Enseñanza Elemental.	16.273	27.607	43.880
<b>Personal de organización del trabajo:</b>				Practicantes	16.634	28.957	45.591
Jefe de organización de primera.	18.166	33.366	51.532	(1) Cuando tienen responsabilidad técnica, por no existir Ingeniero y no ser precisa la Dirección facultativa de éstos.			
Jefe de organización de segunda.	17.948	32.410	50.358				

ANEXO II

ESCALA DE PESETAS EN PRIMA DE PRODUCCION, EN OPERACIONES A CONTROL DIRECTO, EN FUNCION DEL RENDIMIENTO HORA

Pesetas/hora

Escala O. I. T.	Oficial de primera	Oficial de segunda	Oficial de tercera	Especialista	Peón
100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
101	3,60	3,40	3,20	3,10	3,00
102	7,10	6,70	6,50	6,40	6,10
103	10,70	10,10	9,70	9,50	9,20
104	14,00	13,50	13,00	12,80	12,30
105	17,60	16,80	16,20	16,00	15,30
106	21,10	20,20	19,50	19,30	18,40
107	24,70	23,50	22,70	22,40	21,30
108	28,20	26,90	26,00	25,60	24,50
109	31,80	30,30	29,20	28,80	27,50
110	35,10	33,80	32,50	32,00	30,50
111	38,70	37,00	35,70	35,10	33,60
112	42,20	40,50	39,00	38,40	36,70
113	45,70	43,70	42,10	41,60	39,80
114	49,20	47,20	45,50	44,80	42,70
115	52,80	50,50	48,60	48,00	45,80
116	56,30	53,90	51,80	51,20	48,80
117	59,90	57,20	55,10	54,40	51,90
118	61,90	59,30	57,10	56,40	53,80
119	62,60	60,00	57,70	57,00	54,40
120	63,30	60,70	58,30	57,50	55,00
121	64,00	61,40	59,00	58,20	55,60
122	64,70	61,90	59,70	58,80	56,10
123	65,40	62,60	60,30	59,60	56,70
124	66,10	63,30	61,00	60,20	57,40
125	66,80	64,00	61,60	60,90	58,00
126	67,50	64,60	62,30	61,50	58,60
127	68,20	65,30	63,00	62,10	59,30
128	68,90	66,10	63,60	62,80	59,90
129	69,60	66,80	64,30	63,30	60,40
130	70,30	67,40	64,80	64,00	61,10
131	72,00	69,00	66,50	65,50	62,50
132	73,80	70,60	68,10	67,20	64,00
133	75,40	72,30	69,60	68,70	65,40
134	77,10	73,90	71,10	70,20	67,00
135	78,80	75,50	72,60	71,70	68,40
136	80,50	77,10	74,40	73,30	69,90
137	82,10	78,80	75,90	74,80	71,30
138	83,90	80,40	77,40	76,30	73,00
139	85,50	82,00	78,90	77,80	74,40
140	87,20	83,60	80,60	79,30	75,90
117,5	61,60	58,80	56,70	56,00	53,50