

Municipio: Matadeón de Oteros. Localidad: Matadeón de Oteros. Supresión de la unidad escolar de niños y transformación en mixta de la de niñas.

Municipio: Pola de Gordón. Localidad: Santa Lucía de Gordón. Supresión de dos unidades escolares de niños y una unidad escolar de Educación preescolar—párvulos—de la Escuela graduada mixta, que quedará con dos unidades escolares mixtas y Dirección con curso. Al mismo tiempo se transforman en mixtas la unidad escolar de niños y la unidad escolar de niñas restantes.

Municipio: Villamañán. Localidad: Villamañán. Supresión de una unidad escolar de niñas en la Escuela graduada mixta, que contará con cinco unidades escolares mixtas de Educación General Básica, dos unidades escolares de Educación preescolar—párvulos—y Dirección con curso. Al mismo tiempo se transforman en mixtas las tres unidades escolares de niños y dos unidades escolares de niñas restantes.

Municipio: Villanueva de las Manzanas. Localidad: Palanquinos. Supresión de la unidad escolar de niñas y transformación en mixta de la de niños.

Tercero.—Modificaciones de Centros escolares que, sin alterar el número de unidades escolares ni el de plazas de Directores escolares existentes, hacen variar la composición, el régimen, el emplazamiento de los edificios escolares o la denominación de los Centros afectados, en la forma que se especifica para cada caso. Con respecto a los traslados de locales que se incluyen habrán de cumplirse los requisitos prevenidos en la Orden de 18 de diciembre de 1953. Cuando se trate de unidades escolares dependientes de Consejos Escolares Primarios que pasen a ser de régimen normal de provisión habrá de acreditarse a los Maestros titulares la indemnización de casa habitación con cargo al Estado si no se les facilita vivienda.

#### Provincia de Guadalajara

Municipio: Guadalajara. Localidad: Guadalajara. Se autoriza la denominación de «San Pedro Apóstol» para el Colegio Nacional mixto que se denominaba «Sanz Vázquez».

#### Provincia de León

Municipio: Torre del Bierzo. Localidad: Albares de la Ribera. Modificación de la Escuela graduada mixta, que contará con tres unidades escolares mixtas de Educación General Básica, una unidad escolar de Educación preescolar—párvulos—y Dirección con curso. A tal efecto se transforman en tres unidades escolares mixtas y una unidad escolar de preescolar—párvulos—las dos unidades escolares de niños y dos unidades escolares de niñas con que contaba el Centro.

Cuarto.—Observaciones, aclaraciones o rectificaciones a ordenes anteriores relativas a los Centros estatales que se citan.

#### Provincia de Barcelona

Municipio: Barcelona. Localidad: Barcelona. Se anula la Orden de 19 de junio de 1976 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de octubre), que modificaba el Colegio Nacional «Virgen de la Paz» como dependiente del Consejo Escolar Primario Archidocesano de Barcelona, por haber sido transformado este Centro como no estatal por Orden de 3 de junio de 1972.

#### Provincia de León

Municipio: Ponferrada. Localidad: Ponferrada. Se rectifica la Orden de 7 de julio de 1976 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de agosto), haciendo constar que el Colegio Nacional mixto «Jesús Maestro» está ubicado en la localidad de Cuatrovientos, del Municipio de Ponferrada, y no en el casco de dicho Municipio.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 9 de febrero de 1977.—P. D., el Subsecretario, Sebastián Martín-Retortillo Baquer.

Ilmo. Sr. Director general de Educación Básica.

## MINISTERIO DE TRABAJO

6688

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Renault Financiaciones, S. A.», y su personal.

Ilmo. Sr.: Visto el expediente de Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Renault Financiaciones, S. A.», y su personal.

Resultando que con fecha 10 de febrero de 1977 tuvo entrada en esta Dirección General escrito del Presidente del Sindicato Nacional de Banca, Bolsa y Ahorro, en el que se remitía para su homologación el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima», que fue suscrito, previas las negociaciones correspondientes, por la Comisión Deliberadora designada al efecto el día 8 de febrero de 1977, acompañando los informes y documentos reglamentarios.

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 respecto a su homologación, así como para disponer su inserción en el Registro de la misma y su publicación, a tenor de lo dispuesto en el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974.

Considerando que el mencionado Convenio Colectivo Sindical se ajusta 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 su contenido se halla en concordancia con lo dispuesto en el artículo quinto del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, por lo que se estima procede su homologación.

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 «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima», y su personal, suscrito el día 8 de febrero de 1977.

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

Tercero.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que se hará saber que con arreglo al artículo 14-2 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, 22 de febrero de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

### CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA EMPRESA «RENAULT FINANCIACIONES, S. A.»

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—De acuerdo con lo establecido en el artículo quinto A) 1 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, el presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo, oficinas y delegaciones que la Empresa «Renault Financiaciones, S. A.», mantiene en las distintas provincias.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, con las excepciones siguientes:

a) El personal directivo a que hace referencia el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

b) El personal nombrado por la dirección para desempeñar los puestos de confianza que se les encomiende, mandos superiores y que, a propuesta de aquélla, acepten voluntariamente de manera expresa y por escrito su deseo de quedar excluidos del Convenio.

c) El personal contratado a tiempo cierto por obra o servicio determinado.

d) El personal eventual, a quien solamente le será de aplicación lo previsto en el presente Convenio, en lo que se refiere a retribuciones.

e) El personal interino, a quien solamente le será de aplicación lo previsto en el presente Convenio, en lo que se refiere a retribuciones, jornada de trabajo y vacaciones.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El plazo de vigencia de este Convenio se extenderá a todos los efectos desde el día 1 de enero de 1977 al 31 de diciembre de 1978.

Sin embargo, se entenderá automáticamente prorrogado por la tácita de año en año hasta que cualquiera de las partes lo denuncie en debida forma con la antelación mínima de tres meses al término del plazo de la vigencia inicial o de la prórroga anual en curso. Asimismo se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la de entrada en vigor del nuevo Convenio que le sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Art. 4.º *Absorción y compensación.*—Las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal.

La entrada en vigor de este Convenio entraña la sustitución de las condiciones laborales vigentes por las que se establecen en el presente pacto colectivo, por estimar que en conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los productores.

Art. 5.º *Comisión paritaria.*—Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituye una Comisión paritaria nombrada de acuerdo con las normas sindicales de fecha 31 de enero de 1974, con los siguientes miembros:

Un Presidente, que será el Presidente del Sindicato Nacional de Banca, Bolsa y Ahorro o persona en quien delegue.

Un Secretario, que será el Secretario del Sindicato Nacional de Banca, Bolsa y Ahorro o persona en quien delegue.

Cuatro Vocales por la parte social, que se nombrarán por los representantes sociales, de entre ellos, habiéndose designado por este procedimiento los siguientes:

Don Francisco Marcos Segovia Montero.

Don Julio Guixeres Arandia.

Don David Puebla Pedrosa.

Don Jesús Barredo Fernández.

Cuatro Vocales económicos, que se designan por la Empresa y que son los siguientes:

Don Enrique Martín González.

Don Miguel Bernat Atienza.

Don Pablo Rodríguez Hernández.

Don Eduardo Andonegui Alday.

El funcionamiento de esta Comisión paritaria estará de acuerdo con las normas sindicales citadas, y que lo fueron en aplicación de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos Sindicales.

Art. 6.º Para el centro de trabajo de Alcobendas, la jornada laboral de cuarenta y dos horas semanales se desarrollará en jornadas continuadas de seis días semanales (manteniendo el horario actual) durante el periodo del 16 de septiembre al 14 de junio.

Durante el verano se cumplirán las cuarenta horas semanales, en base a reducir la jornada del sábado en dos horas.

En las delegaciones, durante el periodo del 16 de septiembre al 14 de junio se realizarán las cuarenta y dos horas semanales en jornadas partidas de cinco días semanales, considerando los sábados como días no laborables.

Durante el verano, las delegaciones efectuarán cuarenta horas semanales en jornadas partidas de cinco días o en jornadas continuadas de seis días, comenzando en este caso a las ocho horas.

La elección de estas dos alternativas para el periodo de verano se efectuará a elección de la mayoría del personal de cada delegación, con obligación de su cumplimiento para la totalidad del personal de la misma.

En cualquier caso, y mientras no existan disposiciones que lo anulen, regirá en cuanto al régimen de fiestas laborales señalado en la vigente Ley de Relaciones Laborales, Ley 16/1976, de 8 de abril.

Art. 7.º *Vacaciones.*—Se establece que el periodo de vacaciones será de veinticinco días laborables, teniendo en cuenta que en aquellos Centros cuyos sábados no sean laborables si tendrán la condición de tales durante el periodo de vacaciones.

Las vacaciones, cuya distribución se efectuará en cada Centro de trabajo por Departamentos, se disfrutarán, previo acuerdo entre la Empresa y los productores, atendiendo a las necesidades de servicio, dando preferencia, en caso de coincidencia, a la categoría y, dentro de la misma, al de mayor antigüedad en ella. Ello no obstante, se establecerá un turno para que disfruten de esta preferencia todos los productores en años sucesivos.

Las vacaciones se disfrutarán en proporción al periodo efectivamente trabajado, con las salvedades legalmente aplicables, computándose en lo sucesivo como periodo de devengo desde el 1 de septiembre hasta el 31 de agosto siguiente. Este criterio de proporcionalidad se aplicará también en los casos de nuevo ingreso y en los de baja en la plantilla.

Desde la fecha de entrada en vigor del Convenio, para el presente año, se considerará iniciado el periodo de devengo el 1 de septiembre de 1976.

El periodo de disfrute seguirá siendo el del año natural. La Empresa elaborará, antes del 31 de enero de cada año, el correspondiente cuadro de vacaciones, sin perjuicio de las modificaciones que hubieran de introducirse por necesidades del servicio.

Art. 8.º *Horas extraordinarias.*—El personal podrá trabajar libremente horas extraordinarias, a requerimiento de la Empresa, dentro de los límites que la legislación laboral establece. Serán obligatorias en los casos que marca la Ley.

El abono de las horas extraordinarias que se trabajen se efectuará con un recargo del 50 por 100 sobre el importe del salario hora, que se calculará según la siguiente fórmula:

$$R. P. + P. C. + \text{Gratificaciones extraordinarias} + \text{Antigüedad}$$

Número de horas anuales fijadas en el Calendario laboral

Para la correcta interpretación de esta fórmula se tendrán en cuenta las siguientes aclaraciones:

R. P.: Retribución primaria.

P. C.: Plus de Convenio.

Gratificaciones extraordinarias: Las señaladas en el artículo 18.

Art. 9.º *Ingreso y periodo de prueba.*—La admisión de personal, de acuerdo con las necesidades de la Empresa, se efectuará conforme a las normas vigentes en cada momento.

Se establece un periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso de la siguiente duración:

a) Personal titulado: Seis meses.

b) Personal administrativo y técnico: Dos meses.

c) Oficios varios: Un mes.

d) Subalternos y no cualificados: Dos semanas.

Durante este periodo, tanto la Empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba, sin necesidad de nuevo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

En todo caso, el trabajador percibirá, durante el periodo de prueba, la remuneración correspondiente a la labor realizada.

Transcurrido el plazo de prueba quedará formalizada la admisión, siéndole contado al empleado, a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el tiempo invertido en el citado periodo.

La Empresa comunicará en los tabloneros de anuncios de los distintos Centros de trabajo el número de ingresos a efectuar en plazas específicas, antes de realizar el ingreso.

Art. 10. *Ascensos.*—1. El sistema de ascensos que se establece en el presente Convenio descansa en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del productor para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional.

2. Se establece como único sistema de ascenso el de este Convenio, como más adecuado a las necesidades y particularidades de la Empresa.

3. Para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional superior desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un plazo de prueba en la nueva categoría de tres meses.

4. Una vez comunicada al productor la nueva categoría profesional y nivel del puesto, la remuneración correspondiente a los mismos se comenzará a devengar por el productor desde el momento en que empiece a desempeñar dichas funciones. En el caso de que no empiece a desempeñarlas inmediatamente, el productor comenzará a devengar íntegramente la remuneración correspondiente a dicha categoría y nivel a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se ha cumplido un mes de ser aprobado en la prueba de aptitud.

En el supuesto de que el trabajador no supere el periodo de prueba señalado en el número anterior quedará con sus anteriores categoría, nivel y retribución, volviendo a su antiguo puesto de trabajo. En el caso de que éste hubiere sido cubierto se procurará adscribirlo a otro semejante al que desempeñase anteriormente.

Art. 11. *Provisión de vacantes.*—En lo relativo a esta materia se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1.º Personal titulado: Las plazas se cubrirán libremente por la Empresa, entre los que posean los títulos y aptitudes correspondientes, siempre que reúnan las condiciones exigidas para los cargos.

2.º Personal administrativo: Los Jefes superiores, Técnicos de oficina, Especialistas de oficina y los Cajeros serán de libre designación de la Empresa.

Los Jefes de primera, Secretarías, personal que maneje fondos y, en general, todo el personal que ocupe puestos de confianza se designarán libremente por la Empresa.

Para el resto del personal se seguirán dos turnos, uno de rigurosa antigüedad, según el sistema señalado en el artículo siguiente, y otro de aptitud, entre los empleados de las dos categorías inmediatamente inferiores. Caso de que ninguna persona supere esta prueba de aptitud, la Empresa podrá ocupar la vacante con personal de libre contratación.

3.º Subalternos: El Conserje Mayor será nombrado libremente por la Empresa, entre los demás subalternos, excepto Botones.

Los Botones, al cumplir los dieciocho años, pasarán automáticamente a Ordenanzas.

4.º Oficios varios: Para provisión de plazas se combinará la capacidad y aptitud con la antigüedad en la Empresa.

Se concederá preferencia al personal subalterno de la Empresa para ocupar plazas de categoría administrativa siempre que obtengan igual o superior puntuación que los demás aspirantes a ingreso en las pruebas que se convoquen con dicho fin.

Art. 12. *Sistemas de ascenso por antigüedad.*—En el turno de ascenso por antigüedad se seguirá el siguiente sistema:

Los Auxiliares con cinco años de antigüedad en la Empresa, ascenderán a la categoría de Oficiales de segunda.

Los Oficiales de segunda, con siete años de antigüedad en la categoría o doce en la Empresa, ascenderán a la categoría de Oficiales de primera, siempre que exista vacante.

Los Oficiales de primera con ocho años en su categoría o veinte en la Empresa, ascenderán a la categoría de Jefes de segunda, sin que por este motivo tengan que ejercer el mando, siempre que exista vacante.

El Jefe de segunda con mando (el que designe la Empresa, como más idóneo por prueba de aptitud) percibirá un 5 por 100 más de su retribución primaria como gratificación de mando.

Cuando por no existir vacante, no fuera posible el ascenso, la remuneración pasará a la más alta de las siguientes:

A) La del nivel más bajo de la categoría a la que le tocara ascender.

B) La del nivel inmediato superior de la categoría en la que se encuentre.

Art. 13. *Prueba de aptitud*.—1. Serán las que permitan juzgar la capacidad de cada trabajador para el desempeño de las funciones del puesto.

2. La Empresa publicará en el tablón de anuncios las vacantes para las que se exija prueba de aptitud, materias sobre las que versará, plazo y fecha.

3. Composición del Tribunal calificador:

a) Un Presidente y un Vocal designados por la Dirección de la Empresa.

b) Un vocal, que será representante sindical en los Centros de Trabajo en que exista (donde no existan representantes sindicales, un empleado de la plantilla), que no podrá ser de inferior categoría a la vacante que se convoca.

c) Un Secretario designado por la Dirección, perteneciente al mismo grupo de la vacante convocada.

Los acuerdos se tomarán por mayoría de votos, siendo el del Presidente cualificado en caso de empate.

Art. 14. *Previsión y asistencia social*.—En caso de enfermedad o de accidente de trabajo, ambas representaciones acuerdan establecer un complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social o del Seguro de Accidentes de Trabajo, consistente en el 25 por 100 restante hasta completar la base calculada para la prestación económica, ya sea la base de cotización si se trata de enfermedad, ya sea el salario real, si se trata de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Art. 15. *Ayuda para estudios de los empleados*.—La Empresa, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les abonará el 80 por 100 de los gastos de matrícula, honorarios de los centros de enseñanza, así como el importe de los libros de texto correspondientes, además de facilitar y armonizar las horas de trabajo con las de clase y estudio, de acuerdo en las necesidades de la organización del trabajo.

El derecho a esta ayuda se perderá si no aprobase más del 50 por 100 de las asignaturas en que se hubiese matriculado.

Art. 16. *Salarios*.—La retribución por jornada ordinaria de trabajo será la especificada en las tablas salariales para la categoría asignada a cada productor y el mismo nivel del puesto de trabajo, designado éste último libremente por la Empresa a cada trabajador, sin que en ningún caso pueda ser inferior al nivel que ostenta en la actualidad.

La retribución primaria tiene el carácter de salario base y el plus del Convenio de complemento de calidad o cantidad establecido en el presente Convenio con carácter colectivo para los respectivos niveles.

Art. 17. *Actualización salarial*.—Los sueldos contenidos en las tablas salariales serán revisados semestralmente, incrementándose en el mismo tanto por ciento que suponga el índice del coste de la vida, para el conjunto nacional, que fije el Instituto Nacional de Estadística.

En la revisión correspondiente al 1 de enero de 1978, a este porcentaje se le incrementarán cinco puntos.

Art. 18. Dado que los salarios señalados se han fijado para el período anual, éstos se repartirán, además de en las correspondientes pagas mensuales, en las siguientes gratificaciones extraordinarias:

18 de julio: Una paga completa.

Navidad: Una paga completa.

Vacaciones: Media paga completa.

Y dos pagas extraordinarias, en concepto de participación en beneficios, en:

15 de marzo: Una paga completa.

15 de septiembre: Una paga completa.

En consecuencia, la retribución bruta mensual será la que corresponda al cociente de los salarios brutos anuales establecidos en las tablas salariales de este Convenio, partidos por dieciséis y medio.

Art. 19. *Antigüedad*.—Todos los empleados, sin excepción de categoría, disfrutará, además de su sueldo, aumentos por años de servicio, como premio a su vinculación con la Empresa.

Estos aumentos consistirán en trienios del 5 por 100 de la retribución primaria que se perciba.

Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la Empresa, comenzándose a devengar desde el 1 de enero del año en que se cumpla el trienio.

Art. 20. Los aumentos de antigüedad citados en el artículo anterior también se tendrán en cuenta para incluirlos en las cuatro pagas y media señaladas en el artículo 18.

Art. 21. *Servicio militar*.—A partir de la vigencia de este Convenio Colectivo, todos los trabajadores con una antigüedad mínima de un año, que se incorporen al servicio militar con carácter obligatorio, percibirán el 75 por 100 de la retribución primaria, incluidas las pagas extraordinarias, siempre que tengan familiares a sus expensas, y el 50 por 100 para todos aquellos que no tengan familiares a su cargo, o sea, en general.

Art. 22. *Dietas*.—Se establece que para aquellos productores que por necesidades del servicio y por orden de la Dirección

tengan que efectuar desplazamientos se les abonarán unas dietas que, por día completo, será de 1.710 pesetas.

Para el caso de que el desplazamiento no ocupe la jornada completa, estas dietas se distribuirán de la siguiente manera:

Comida: 460 pesetas.

Cena: 480 pesetas.

Hotel: 780 pesetas.

Cuando en los viajes con derecho a dieta o grandes desplazamientos, los empleados utilizaren sus automóviles particulares, con previa autorización de la Empresa, se les abonará a razón de 8,50 pesetas kilómetro.

Art. 23. *Escalafón*.—La Empresa publicará en el tablón de anuncios, dentro de la primera decena del mes de febrero de cada año, el escalafón de su personal.

En este escalafón se relacionará el personal por Centros de trabajo y, dentro de ellos, por grupos y categorías profesionales, haciéndose constar las siguientes circunstancias:

Nombre y apellidos de los interesados.

Fecha de nacimiento.

Fecha de ingreso en la Empresa.

Categoría profesional.

Fecha en que corresponde el primer aumento periódico de la retribución por razón de antigüedad.

Los trabajadores tendrán un plazo de quince días para formular ante la Empresa las observaciones o reclamaciones que crean procedentes sobre las modificaciones con respecto al escalafón.

La Empresa resolverá en plazo no superior a quince días, y de ser el acuerdo denegatorio, el empleado podrá acudir a la Delegación de Trabajo, en el plazo de otros quince días.

Las reclamaciones para la Delegación deberán ser entregadas por los trabajadores a la propia Empresa, pudiendo presentar copia en la Delegación. La Empresa, en el plazo máximo de dos meses, a contar desde la fecha de la publicación del escalafón, deberá remitir a la Delegación de Trabajo las reclamaciones existentes, junto con la copia del escalafón, informando sobre los motivos por los que no accedió a la petición del empleado. Contra la resolución de la Delegación, que ha de darse en un plazo no superior a quince días, podrá recurrirse ante la Dirección General de Trabajo, en los quince días siguientes a la notificación de aquélla.

Art. 24. *Ayuda escolar*.—Se establece un plus de ayuda escolar, cuya cuantía será la siguiente:

225 pesetas mes, durante el curso escolar (diez meses), por cada hijo de edad comprendida entre los seis y once años, ambos inclusive.

275 pesetas mes, durante el curso escolar, con la misma duración máxima, por cada hijo de edad comprendida entre doce y dieciséis años, ambos inclusive.

Art. 25. *Quebranto de moneda*.—Los Cajeros y los que habitualmente, por razón de sus funciones, manejan dinero, percibirán por este concepto la cantidad de 750 pesetas mensuales, que, consecuentemente, responderán personalmente de las cantidades que se les hubiere confiado por razón de su cargo, salvo causa de fuerza mayor.

Art. 26. *Seguro de vida*.—Se establece, en beneficio de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, un seguro de vida, por un importe de un millón doscientas cincuenta mil pesetas, para el caso de incapacidad permanente absoluta, para todo trabajo, y de seiscientos veinticinco mil pesetas, para el supuesto de fallecimiento.

Art. 27. *Personal femenino que contraiga matrimonio*.—El personal femenino que, al contraer matrimonio, opte por la rescisión de su contrato de trabajo tendrá derecho a que se le abone, en concepto de dote, una indemnización de un mes por año completo de antigüedad en la Empresa, con el tope máximo de doce mensualidades.

Art. 28. *Anticipos y préstamos*.—Se acuerda que aquellos empleados que por necesidades propias, y previa justificación, tendrán derecho a un anticipo consistente en cuatro mensualidades de la retribución primaria que vinieran percibiendo y siempre que ostenten, al menos, una antigüedad de un año de servicio en la Empresa.

Dicho anticipo será reintegrado a la Empresa en la cuantía del 10 por 100 de su retribución primaria mensual, como mínimo.

Igualmente se estipula que, para el caso de necesidad por adquisición de vivienda, se otorgue un préstamo de 150.000 pesetas, reembolsable en un plazo de cinco años, mediante mensualidades deducidas del recibo de salarios y con un interés igual al interés básico del Banco de España.

Para la amortización de este préstamo existirá un período de carencia de cinco meses.

Ambos, anticipo y préstamo, serán simultáneamente incompatibles para la misma persona, salvo en aquellos casos en que la concesión del anticipo sea motivada por enfermedad que haya ocasionado intervención quirúrgica, asistencia hospitalaria o medicación en el propio empleado o en persona que viva en el propio domicilio y a sus expensas, sin que haya tenido lugar la asistencia de la Seguridad Social.

## TABLAS SALARIALES

Categoría	Nivel	Retribución primaria	Plus de Convenio	Total
Limpiadoras (jornada completa)	Unico	198.000	34.000	232.000
Gestores de cobro	Unico	223.500	76.500	300.000
Auxiliares administrativos, Ordenanzas y Operadores de máquinas multicopistas y fotocopiadoras:				
	1	223.500	111.500	335.000
	2	223.500	123.500	347.000
	3	223.500	135.500	359.000
	4	223.500	147.500	371.000
	5	223.500	159.500	383.000
	6	223.500	171.500	395.000
Oficiales de segunda administrativos y Conductores:				
	1	278.500	98.500	377.000
	2	278.500	114.500	393.000
	3	278.500	130.500	409.000
	4	278.500	146.500	425.000
	5	278.500	162.500	441.000
	6	278.500	178.500	457.000
Oficiales de primera administrativos, Operadores de máquinas contables y Operadores de ordenador:				
	1	321.500	118.500	440.000
	2	321.500	134.500	456.000
	3	321.500	150.500	472.000
	4	321.500	166.500	488.000
	5	321.500	182.500	504.000
	6	321.500	198.500	520.000
Jefes de segunda administrativos:				
	1	388.000	102.000	490.000
	2	388.000	122.000	510.000
	3	388.000	142.000	530.000
	4	388.000	162.000	550.000
	5	388.000	182.000	570.000
	6	388.000	202.000	590.000
Jefes de primera administrativos:				
	1	477.000	174.000	651.000
	2	477.000	189.000	666.000
	3	477.000	204.000	681.000
	4	477.000	219.000	696.000
	5	477.000	234.000	711.000
	6	477.000	249.000	726.000
Letrados	Unico	503.500	—	503.500

6689

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo sobre Convenio Colectivo Sindical de la Empresa de ámbito interprovincial «Balamundi Ibérica, Sociedad Anónima».**

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Balamundi Ibérica, S. A.», de Barcelona;

Resultando que la Delegación Provincial de Trabajo de Barcelona en su escrito de 21 de diciembre de 1976, remitió para su homologación a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical de la citada Empresa, dedicada a la actividad de Artes Gráficas, con Centros de trabajo en Hospitalet de Llobregat, Pozuelo de Alarcón, Sevilla y Lejona (Vizcaya), que fue suscrito, previas las negociaciones correspondientes, el día 6 de diciembre próximo pasado, por la Comisión Deliberadora designada al efecto, acompañándose al referido escrito resumen estadístico comparativo de las variaciones salariales establecidas en el Convenio e informe favorable a su homologación por parte de la Organización Sindical;

Resultando que de conformidad con lo dispuesto en los Decretos 696/1975, de 8 de abril; 2931/1975, de 17 de noviembre, previos los informes de la Comisión, el Convenio fue elevado para su homologación al Consejo de Ministros, el que el 18 de febrero corriente adoptó el acuerdo de aceptar el Convenio, si bien los salarios deberán permanecer inalterables durante los doce primeros meses de sus efectos económicos y la eventual repercusión en precios requiere autorización;

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver el presente expediente, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, y el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974.

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

1.º Homologar el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Balamundi Ibérica, S. A.», de Barcelona, con Centros de trabajo en Hospitalet de Llobregat, Pozuelo de Alarcón, Sevilla y Lejona (Vizcaya), dedicada a la actividad de Artes Gráficas, con la salvedad de que «los salarios deberán permanecer

inalterables durante los doce primeros meses de sus efectos económicos y la eventual repercusión en precios requiere autorización».

2.º Ordenar su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.º Que se comunique esta Resolución a la Secretaría General de la Organización Sindical para su notificación a la Comisión deliberadora, haciéndola saber que con arreglo a lo establecido en el artículo 12-4 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, no cabe contra ella recurso alguno en la vía administrativa.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 23 de febrero de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA  
BALAMUNDI IBERICA, S. A.**

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo Sindical afectará en todas las relaciones de trabajo establecidas entre la Empresa «Balamundi Ibérica, S. A.», y sus productores de los Centros de trabajo de Hospitalet de Llobregat, Pozuelo de Alarcón, Sevilla y Lejona (Vizcaya), así como a los productores que ingresen en los mismos u otros durante su vigencia.

Art. 2.º El presente Convenio empezará a regir, sea cual fuese su fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con los siguientes efectos: Para incremento sobre coste de vida, el 1 de enero de 1977, y para los demás aumentos, el 1 de septiembre de 1976.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—Se establece como tiempo de duración del presente Convenio Colectivo Sindical el período comprendido entre el 1 de septiembre de 1976 y el 31 de agosto de 1978.