

20816

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el acuerdo de 29 de mayo de 1978 entre la representación del Banco de Crédito Local de España y la de sus trabajadores para la aplicación de la revisión salarial prevista en el Convenio Colectivo para el Banco de Crédito Local de España.

Visto el expediente relativo al acuerdo de 29 de mayo de 1978 entre la representación del Banco de Crédito Local de España y de los trabajadores a su servicio, sobre revisión salarial; y

Resultando que en 22 de junio de 1978, remitido por la Empresa, tuvo entrada en este Centro directivo el acuerdo de 29 de mayo de 1978 entre la representación de la Empresa y de sus trabajadores para la aplicación de la revisión salarial prevista en el Convenio Colectivo para el Banco de Crédito Local de España, homologado el 12 de enero de 1977 y vigente desde el 1 de enero de 1977 hasta el 31 de diciembre de 1978;

Resultando que, en cumplimiento de los artículos primero y tercero, dos, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios, esta Dirección General suspendió el plazo para dictarle y elevó el referido acuerdo, con su informe al respecto, para ser sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que ha dado su conformidad al mismo;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación, así como disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», conforme a lo preceptuado en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que el acuerdo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, y la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos le ha dado su conformidad, y no observándose en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario procede la homologación de dicho acuerdo.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el acuerdo de 29 de mayo de 1978 entre la representación de la Empresa «Banco de Crédito Local de España» y la de sus trabajadores para la aplicación de la revisión salarial prevista en el Convenio Colectivo para el Banco de Crédito Local de España, homologado el 12 de enero de 1977, vigente, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Notificar esta resolución a las representaciones de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberante negociadora al efecto, haciéndoles saber, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 11 de diciembre de 1973, que por tratarse de resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 17 de julio de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Torriente.

CLAUSULA SALARIAL DE LA SEGUNDA FASE DEL VIII CONVENIO COLECTIVO DEL BANCO DE CREDITO LOCAL DE ESPAÑA

El Convenio Colectivo suscrito el día 30 de diciembre de 1976, con efectividad para el período 1 de enero de 1977 a 31 de diciembre de 1978, se ha visto modificado legalmente, por lo que respecta a las retribuciones acordadas en su día para el ejercicio de 1978, como consecuencia del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo, por el que se establecen los criterios en que se han de basar las modificaciones retributivas para 1978 cuando, como en el caso de este Banco, el incremento pactado excediera del fijado por el citado Real Decreto-ley.

Como consecuencia de todo ello y en virtud del acuerdo suscrito por la representación económica y el Comité de Empresa del Banco, recogido en acta formulada con esta fecha, se acuerda que la cláusula II —retribuciones para 1978— del vigente Convenio Colectivo Sindical quede modificada y establecida de la siguiente forma:

A) Se incrementan en un 20 por 100 sobre las cifras del ejercicio 1977 los siguientes conceptos:

1. Ayuda escolar y Formación profesional.
2. Ayuda a subnormales.
3. Economato.
4. Bolsa de vacaciones.

B) Se crea, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4.º del Real Decreto-ley citado, un nuevo concepto retributivo denominado «Incremento lineal para todos los empleados»,

a razón de siete mil novecientos cuarenta y cuatro pesetas (7.944 pesetas) mensuales, a satisfacer en catorce mensualidades, lo que hace un total de ciento once mil doscientas dieciséis pesetas (111.216 pesetas) anuales. Esta retribución será computable a efectos pasivos con carácter general, como un nuevo concepto de los comprendidos en el vigente Convenio Colectivo Sindical. Asimismo se considera incluido a efectos de determinación de los conceptos que integran la «mensualidad» prevista en el vigente Convenio.

C) Se incrementan en el 12,17 por 100 los siguientes conceptos retributivos sobre la base de las cifras señaladas para 1977:

1. Sueldos (los trienios a razón del 7 por 100 del importe del sueldo).
2. Gratificación de los titulados, computable como sueldo (los trienios sobre esta gratificación seguirán liquidándose a razón del 7 por 100 sobre el importe de la gratificación).
3. Gratificaciones no computables como sueldo:

- a) Confianza y especialización.
- b) Programadores.
- c) Operadores de Ordenador.
- d) Perforistas.
- e) Taquigrafía.
- f) Telefonistas.
- g) Conserje.
- h) Subconserje.
- i) Ordenanzas-Conductores.
- j) Oficiales de oficios varios.
- k) Ayudantes de oficios varios.

4. Complementos:

- a) Asignación por vivienda.
- b) Premio de permanencia.
- c) Plus de Ordenanzas.
- d) Emolumentos complementarios del personal titulado.

5. Otras compensaciones:

- a) Compensación anual para Auxiliares con más de diez años de servicios en el Banco.
- b) Gratificación anual para Ordenanzas con más de diez años de servicios en el Banco.

D) No sufrirán variación con respecto a las cifras del año 1977, por razón de su propia naturaleza, los siguientes conceptos:

- a) Compensación de Impuesto.
- b) Desgravación sobre el complemento familiar.

DISPOSICION FINAL

Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria designada con motivo de la firma del VIII Convenio Colectivo Sindical quedará formada como consecuencia de la constitución del actual Comité de Empresa, que, válidamente elegido, ha sustituido legalmente al anterior Jurado de Empresa, por los siguientes representantes sociales:

- D. Luis José Sánchez del Corral y Touya.
D. Jesús B. Martínez Amurrio.
D. Antonio Pascual Barrios.
D. Antonio Villarejo Manrique.

Asimismo se modifica la representación de la Comisión Económica en esta Paritaria, que quedará integrada por:

- D. Francisco Javier Traver y Aguilar.
D. Santiago Cadenas León.
D. Teodoro Mariscal de Juan.
D. Alfonso Aguilar Tablada.

20817

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Bressel, S. A.».

Visto el Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Bressel, S. A.»;

Resultando que presentado el Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Bressel, S. A.», fue remitido a este Centro directivo con fecha 12 de marzo de 1978;

Resultando que recibido en este Centro directivo dicho Convenio Colectivo, se procedió a suspender el trámite de homologación conforme a lo dispuesto en el artículo tercero, 2, párrafo segundo, del Real Decreto-ley 3887/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de los Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial, para proceder a la comprobación de los criterios de referencia y comprobación del crecimiento de la masa salarial;

Resultando que previo informe de este Centro directivo fue sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, cuya conformidad ha sido otorgada;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han seguido las prescripciones administrativas de aplicación;

Resultando que esta Dirección General es competente para entender de la homologación del presente Convenio Colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 71 del Reglamento orgánico de este Ministerio, aprobado por Decreto de 18 de febrero de 1960, Decreto de 15 de junio de 1972, Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973 y Real Decreto de 19 de diciembre de 1977;

Considerando que habiéndose llegado a Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Bressel, S. A.», se trata de un acuerdo que sustituye al laudo de obligado cumplimiento dictado por esta Dirección General el 22 de abril de 1977;

Considerando que habiendo de ajustarse las condiciones pactadas en el presente Convenio que ahora se homologa a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, e informado por esta Dirección General, la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos otorgó su aprobación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Bressel, S. A.», haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2.º Notificar esta Resolución a las representaciones de los trabajadores y de la Empresa, de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 11 de diciembre de 1972, por tratarse de Resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en la vía administrativa.

Madrid, 18 de julio de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

DECLARACION PRELIMINAR

Las partes negociadoras del presente pacto colectivo deciden ajustarse a los límites económicos que determina el Real Decreto ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y de empleo. En consecuencia, cualquier modificación en las condiciones o cláusulas del mismo por parte de las autoridades administrativas originaría automáticamente reconsiderar la totalidad del Convenio, al ser éste un todo orgánico e indivisible, a fin de que, en todo caso, se respeten los límites del mencionado Real Decreto.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio Colectivo de Empresa es de ámbito interprovincial, y sus normas regirán en los Centros de trabajo que la Empresa «Bressel, Sociedad Anónima», tiene establecidos en Madrid y Guadalajara, así como en las oficinas centrales, situadas actualmente en Madrid, avenida de Menéndez Pelayo, 67.

Art. 2.º *Ambito personal*.—El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa «Bressel, S. A.», excepto el personal de alta dirección a que se refiere el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo vigente, así como Directores, Subdirectores, equipos o personas adscritos a Secretaría General y Dirección, y titulados superiores que previamente hubiesen renunciado.

Art. 3.º *Vigencia*.—La vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1978 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Art. 4.º *Prórroga*.—El Convenio se prorrogará tácitamente en sus propios términos, de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes dentro del plazo que señalan las disposiciones legales sobre la materia.

Art. 5.º *Compensación y absorción*.—Las condiciones pactadas en este Convenio compensarán y absorberán en su totalidad las que anteriormente pudieran existir sobre los mínimos reglamentarios, cualquiera que fuese su origen, denominación o forma en que estuvieran concedidas, bien como consecuencia de pacto o concesión unilateral, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio los efectos económicos que impliquen variación en todo o alguno de los conceptos retributivos que puedan derivarse de disposiciones legales futuras, siempre que, globalmente considerados, no resulten superiores a los niveles establecidos en cómputo anual por el presente Convenio.

Art. 6.º *Garantías «ad personam»*.—Durante la vigencia de este Convenio se respetarán las situaciones particulares que en concepto de complementos personales por aptitudes o conocimientos especiales, tenga concedida la Empresa, manteniéndose las mismas estrictamente «ad personam».

Art. 7.º *Vinculación a lo pactado*.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente por ingresos anuales.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º De conformidad con lo dispuesto en el artículo sexto de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica actualmente vigente, la organización práctica del trabajo corresponde de modo exclusivo a la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la dirección de la Empresa, los representantes legales de los trabajadores tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la normativa vigente en esta materia.

En consecuencia, podrán establecerse por iniciativa empresarial cuantos sistemas de racionalización, mecanización y modernización se estimen pertinentes, reestructurar las plantas, secciones, cadenas o talleres, para lo cual podrán variar los puestos de trabajo, establecer y modificar los turnos, revisar los tiempos por implantación de nuevos métodos de trabajo, etcétera, siempre que se cumpla lo establecido en las disposiciones vigentes.

CAPITULO III

Jornada, horarios y calendario

Art. 9.º *Jornada*.—La jornada laboral para todos los productores afectados por el presente Convenio, incluido el personal técnico, administrativo y subalterno, será la de mil novecientos treinta y tres horas efectivas de trabajo, en cómputo anual, distribuidas en un máximo de doscientos cincuenta y dos días laborables, considerándose en consecuencia suprimida la jornada reducida de verano para el personal citado.

Cualquier disposición legal futura sobre jornada de trabajo carecerá de eficacia, salvo que estableciera un número de horas efectivas de trabajo que, en cómputo anual, resultase inferior a la pactada en el presente Convenio.

Art. 10. *Horarios*.—Como regla general, el horario que se establece es de ocho horas diarias, de siete treinta a quince treinta, con veinte minutos destinados a descanso para bocadillo, que en ningún caso se computará como tiempo efectivo de trabajo.

El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él. En consecuencia, el tiempo dedicado al transporte, aseo, cambio de ropa y fichaje queda exento del cómputo de jornada.

Art. 11. *Calendario*.—Una vez conocido el calendario de fiestas oficiales y locales fijado por la autoridad laboral para cada año, se redactará el relativo a la Empresa de común acuerdo entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores. En caso de discrepancia resolverá la autoridad competente.

CAPITULO IV

A) Condiciones económicas generales

Art. 12. *Retribuciones*.—Durante la vigencia del presente Convenio, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

Conceptos salariales

1. Salario base.
2. Complementos.
 - 2.1. Complemento lineal (Plus Convenio).
 - 2.2. Personales.
 - 2.2.1. Antigüedad.
 - 2.2.2. Aptitudes o conocimientos especiales.
 - 2.2.3. Colectivo.
 - 2.3. Puesto de trabajo.
 - 2.3.1. Toxicidad, penosidad y peligrosidad.
 - 2.3.2. Nocturnidad.
 - 2.3.3. Funciones especiales.
 - 2.3.4. Jefe de Equipo y Preparador.
 - 2.4. Por calidad o cantidad de trabajo.
 - 2.4.1. Primas e incentivos a la producción.
 - 2.4.2. Horas extraordinarias.

2.5. De vencimiento periódico superior a un mes.

2.5.1. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

Conceptos no salariales

- A) Salidas, viajes y dietas.
- B) Quebranto de moneda.
- C) Gratificaciones por matrimonio.
- D) Ayuda familiar empresarial.
- E) Plus de distancia.

Art. 13. *Salario base*.—Es la parte de retribución del trabajador fijada por la unidad de tiempo que con tal denominación se incluye en las tablas salariales anexas al presente Convenio Colectivo Interprovincial.

Art. 14. *Complemento lineal (Plus Convenio)*.—Es la cantidad lineal y unificada que percibirá el trabajador como consecuencia de la aplicación del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, por incremento de la masa salarial hasta el límite del 20 por 100 previsto en la norma de referencia.

Dicho complemento asciende a la cantidad total para 1978 de 78.330 pesetas por persona, que se distribuirán y abonarán conforme se detalla en las tablas anexas al presente Convenio, y por las mismas razones que el salario base.

Art. 15. *Complemento por antigüedad*.— Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán abonos periódicos en función del tiempo de servicio prestado en la Empresa, consistentes en trienios, que se abonarán en la cuantía del 5 por 100 del salario base del Convenio correspondiente a la categoría en la que esté clasificado el productor, computándose los mismos en la forma prevista en el artículo 76 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, incluyéndose también en dicho cómputo el tiempo prestado en las categorías de Aspirante, Aprendiz y Botones.

Art. 16. *Complemento por aptitudes o conocimientos especiales*.—Es la cantidad que concede la Empresa a título personal y en reconocimiento de las aptitudes o conocimientos especiales del trabajador.

Este complemento se abonará por los siguientes conceptos generales:

- a) Por día efectivamente trabajado.
- b) En las pagas extraordinarias.
- c) Domingos y festivos.
- d) Vacaciones anuales retribuidas.
- e) En el cálculo de las horas extraordinarias.

Art. 17. *Complemento colectivo*.—Consiste en las cantidades que se entregan colectivamente por la Empresa a las categorías y en la cuantía que se especifican en las tablas unidas a este Convenio Colectivo Sindical, en aplicación del acuerdo establecido por las representaciones social y económica de la Empresa en el año 1976. Este complemento se abonará a sus perceptores por los mismos conceptos mencionados en el artículo anterior.

Art. 18. *Complemento por toxicidad, penosidad y peligrosidad*.—Se abonará al personal que haya de realizar alguno de estos trabajos una bonificación del 20 por 100 sobre el salario base establecido en este Convenio, más el complemento por antigüedad, siempre que el trabajo realizado sea superior a media jornada, reduciéndose la bonificación a la mitad si se realiza durante una período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media.

En aquellos casos en los que muy singularmente concurrese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad, el 20 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurren dos circunstancias, y al 30 por 100 si fuesen las tres.

Art. 19. *Complemento de nocturnidad*.—Los productores que realicen trabajos nocturnos regulados en el artículo 54 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica percibirán una bonificación del 20 por 100 sobre el salario base establecido en el presente Convenio, más el complemento de antigüedad.

Art. 20. *Complemento por funciones especiales*.—Todo el personal de taller perteneciente al control de calidad percibirá un complemento al puesto de trabajo de 15 pesetas por día natural, mientras dure la permanencia en dicho puesto.

Asimismo, los suplentes de cadena percibirán como complemento al puesto de trabajo la cantidad de 13 pesetas por día natural, mientras realicen las funciones propias de dicho trabajo.

Art. 21. *Complemento por Jefe de equipo y Preparador*.—Dicho complemento consistirá en un 20 por 100 del salario base establecido en el presente Convenio más el complemento por antigüedad.

La situación de los trabajadores que desempeñen funciones de Preparador quedará regulada en la misma forma que para los Jefes de equipo establece la vigente Ordenanza Laboral en su artículo 79.

Complemento de primas e incentivos a la producción

I. SISTEMA DE INCENTIVOS GENERAL

Art. 22. El sistema de incentivos a aplicar para todos los operarios de trabajo directo será el que se detalla en la adjunta

norma (anexo número 3), número 920 N4. Se trata de un sistema proporcional, relación 2:1 desde 100 puntos (rendimiento mínimo exigible) hasta 112,5 puntos (rendimiento correcto), y relación 1:1 desde dichos 112,5 puntos hasta 133 (rendimiento óptimo).

Al alcanzar el productor el rendimiento correcto, se le garantizará una prima o incentivo que deberá alcanzar como mínimo el 25 por 100 del salario base de Convenio.

Las bases para la aplicación de los porcentajes que en cada rendimiento correspondan son las que figuran como salario base en el anexo número 1 de este Convenio.

Los grupos profesionales a los que afecta este sistema general de incentivos son:

a) Personal no cualificado de trabajo directo, es decir, con tiempo concedido.

b) Personal no cualificado de trabajo indirecto de sección, al que se aplica cada mes la media ponderada de puntos de la sección a la que presta sus servicios, como ayuda al personal directo de tiempo concedido. (Ejemplo: Suplentes, almacenillos, Jefes de equipo, Reparadores, etc.).

c) Personal no cualificado de trabajo directo, sin tiempo concedido, al que se le aplica puntos fijos (126), por existir dificultades para la medición del tiempo concedido. (Ejemplo: Bombos de tamboreado, acabados superficiales, etc.).

La determinación de los puntos en cada trabajo vendrá dada por la fórmula:

$$\frac{\text{Producción realizada}}{\text{Producción hora}} \times 100 = \text{Tiempo empleado}$$

La producción hora se determina en cada trabajo en base a un tiempo concedido establecido por la Oficina de Procesos y Tiempos, mediante la técnica del cronometraje, valoración o estimación de tiempos.

Art. 23. Se define como tiempo concedido (Tc) normal de una operación el necesario para que un operario con capacidad normal, actividad y velocidad medias, y en condiciones normales de ambiente y puesto de trabajo, pueda realizarla, habiéndose considerado en este tiempo todos los suplementos que establece la técnica del cronometraje, tanto tecnológica como fisiológica, según las normas establecidas por la O. I. T. (Organización Internacional del Trabajo).

La realización de los trabajos en los tiempos concedidos equivale a un rendimiento del 100 por 100 (100 puntos) y asegura al trabajador la percepción del salario base que figura en el anexo 1 de este Convenio.

Art. 24. *Rendimiento mínimo exigible*.—El rendimiento mínimo exigible correspondiente a 100 puntos es la actividad desarrollada por un trabajador medio en una clase de trabajo y en un tiempo determinados, y que posee la inteligencia y facultades necesarias, así como la formación y experiencia suficientes para ejecutar dicho trabajo con arreglo a normas de calidad aceptables.

Como elemento comparativo, dicha actividad puede equipararse al ritmo o movimiento que desarrolla una persona de constitución normal que, andando sobre un suelo horizontal, recorre, sometido a temperatura de 10 a 18 grados centígrados y sin carga, aproximadamente 1,25 metros por segundo, que equivalen a 4,5 kilómetros por hora.

2. SISTEMA DE INCENTIVOS PARA PROFESIONALES

Art. 25. *Profesionales de trabajo directo con tiempo concedido (calculado o estimado)*.—Se regirá por la misma gráfica proporcional del sistema general de incentivos (norma 920 N4), con las siguientes bases horarias de cálculo:

Oficial 1.ª	Oficial 2.ª	Oficial 3.ª
118,03	111,29	108,05

Art. 26. *Profesionales de trabajo directo de turnos automáticos*.—Con las mismas bases horarias señaladas en el punto anterior, se regirán para el cálculo de incentivos por la siguiente fórmula:

$$\text{Pesetas prima} = T' (3X \pm 2,5) - (1,76 \cdot T \cdot X)$$

T' = Tiempo trabajado.

T = Tiempo posible.

X = Tanto por ciento según puntos, multiplicado por jornal hora prima.

Art. 27. *Profesionales de ajuste y matricería (bancos) de trabajo directo (útiles valorados)*.—Se establecen los siguientes valores hora por categoría:

Oficiales de primera, 51,35; Oficiales de segunda, 48,41; Oficiales de tercera, 47.

Se calculará un tiempo global, en horas, por útil. Siempre que el útil se termine dentro del tiempo estipulado, el operario tendrá opción a la prima y se le calculará con la siguiente fórmula:

$$\text{Pesetas prima} = \text{Horas calculadas} \times \text{pesetas hora, según categoría.}$$

Art. 28. *Profesionales de trabajo indirecto emplazados en las secciones para mantenimiento de útiles (ejemplo: Matriceros, Ajustadores, Fresadores y Torneros).*—Se regirán por la misma gráfica proporcional del sistema general de incentivos (norma 920 N4) y las mismas bases de cálculo de los profesionales del artículo 25.

Los puntos a aplicar serán 128.

Art. 29. *Profesionales de trabajo indirectos generales (ejemplo: Fontaneros, Electricistas, Carpinteros, Aparatistas, etc.) y profesionales incorporados a control de calidad.*—Se les aplicará por hora el 38,5 por 100 de las bases horarias que figuran en el artículo 25.

Art. 30. *Personal no cualificado de trabajo indirecto general y control de la calidad.*—Se les aplicará el 38,5 por 100 del salario base que figura en las tablas del anexo número 1.

Art. 31. *Prima especial para personal indirecto de sección que realiza trabajos de verificación a pie de máquina.*—Esta prima se calcula en base a la media del índice de calidad de fábrica, obtenida mensualmente por el resumen de operaciones circunstanciales, considerando los motivos que afectan a la calidad. La suma de los porcentajes mensuales de dichos motivos será el coeficiente a considerar. La equivalencia entre dicho coeficiente y puntos viene dada por la siguiente tabla:

Coeficiente	Puntos	Coeficiente	Puntos
0,068	115	0,036	125
0,065	116	0,032	126
0,062	117	0,028	127
0,059	118	0,024	128
0,056	119	0,020	129
0,053	120	0,016	130
0,050	121	0,012	131
0,047	122	0,008	132
0,044	123	0,004	133
0,040	124		

Los puntos obtenidos según la equivalencia de cada mes serán aplicados durante el mes siguientes al personal afectado, según la gráfica general de la norma 920 N4.

3. SISTEMA DE INCENTIVOS PARA EMPLEADOS

Art. 32. *Personal empleado en general.*—Se le aplicará por día trabajado el 38,5 por 100 del salario base que figura en las tablas del anexo número 1, excepción hecha de aquellos empleados que no perciban dicha prima en la actualidad.

Art. 33. *Encargados y Maestros Industriales con funciones de Encargados.*—Se les aplicará la prima con arreglo a la fórmula siguiente:

$$\text{Pesetas prima} = K_1 \pm K_2$$

$$(\text{Salario base} \pm C. \text{ personal por apt. y colectiva}) \times 28,5$$

$$K_1 = 0,27 \times \frac{\text{Puntos}}{30}$$

$$K_2 = K_1 \cdot \text{Coeficiente.}$$

$$\text{Coeficiente} = \frac{\text{Horas puntuadas}}{\text{Horas posibles}} \times \frac{\text{Puntos}}{133} \cdot \frac{\% \text{ op. circunst.}}{100}$$

Art. 34. *Ingenieros Técnicos, Peritos y asimilados (sólo Guadalajara).*—Se les aplicará una prima fija mensual de 9.323,47 pesetas.

4. ACLARACIONES GENERALES A LOS SISTEMAS DE INCENTIVOS

Art. 35. En todos los sistemas de prima correspondiente al personal cuyo cálculo se realiza mediante hoja de trabajo se efectuará el abono de la media ponderada de prima correspondiente a los veinte minutos diarios reglamentarios de descanso. Asimismo, se seguirá aplicando el factor actual de 1,067.

Art. 36. Al resto del personal se le abonará la prima de las ocho horas por día efectivamente trabajado, aplicando un factor de 1,02 compensatorio de los cinco días pendientes.

Art. 37. En el caso de realizar horas extraordinarias se percibirá la prima correspondiente según cada sistema por el tiempo de dichas horas, excepción hecha de los Peritos del Centro de Guadalajara. En el caso de Encargados seguirá rigiendo la norma actual (coeficiente en función del número de personas).

Art. 38. Todo el personal que no trabaje con sistema de incentivo, sea a la producción, sea a la valoración de meritos u otro análogo, percibirán por día efectivamente trabajado el 38,5 por 100 del salario base de las tablas de Convenio, durante el periodo de tiempo que se esté en esas circunstancias.

5. CARENANCIA DE INCENTIVO

	Pesetas/día
Peón	20
Especialista	21
Oficial de tercera	22
Oficial de segunda	23
Oficial de primera	24

Art. 39. *Horas extraordinarias.*—El cálculo de la base de las horas extraordinarias, conforme autoriza el Decreto número 2380/1973, de 17 de agosto (artículo 6.º) sobre ordenación de salarios, y la Orden para su desarrollo de 22 de noviembre del mismo año (artículo 6.º), se ajustará a los valores utilizados al 31 de diciembre de 1977, quedando en consecuencia congelados dichos valores por mutuo acuerdo entre las partes y a los efectos de aplicación del Real Decreto-ley 43/1977 sobre política salarial.

Las dos primeras horas extraordinarias de cada día se pagarán con un recargo del 50 por 100, abonándose con el recargo del 80 por 100 las que excedan de las dos primeras diarias o de las veinticinco al mes, así como las trabajadas durante el periodo nocturno.

Cada hora extraordinaria trabajada en domingo, festivo o sábado, a partir de las quince treinta, se pagará con un recargo del 80 por 100.

Art. 40. *Pagas extraordinarias de julio y Navidad.*—El importe de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad será de treinta días, calculado sobre la retribución total de las tablas del anexo 1 de este Convenio, más los complementos personales, si los hubiere, siendo respetadas íntegramente las condiciones superiores que en este aspecto vinieren disfrutando cada uno de los trabajadores.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo realmente trabajado, prorrateándose cada una por semestres naturales del año en que se otorguen.

Las pagas de julio y Navidad se abonarán entre el día 15 y 20 de julio y diciembre, respectivamente.

Art. 41. *Salidas, viajes y dietas.*—Las dietas a que se refiere el artículo 82 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la industria Siderometalúrgica se fijan para todo el personal de «Bressel, S. A.», en las siguientes cuantías:

	Pesetas diarias
Dieta completa	2.100
Media dieta	850

Cuando los gastos realizados, debidamente justificados, excedan del importe de la dieta estipulada, se abonarán en sustitución de la referida dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la Empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase para todas las categorías.

Todo desplazamiento que se realice en un solo día y no permita al productor estar en su centro habitual de trabajo a las quince treinta horas, se abonará al mismo media dieta, independientemente de las horas extraordinarias que le pudieran corresponder.

Todo desplazamiento que se realice y no permita estar en su domicilio a las veintidós horas percibirá dieta completa, independientemente de las horas extraordinarias que le pudiesen corresponder.

En el supuesto de que la Empresa acepte que el productor realice el desplazamiento en vehículo de su propiedad, se le abonará por gastos de locomoción la cantidad de 12 pesetas por kilómetro recorrido, debidamente acordado o justificado.

Se abonarán 400 pesetas en compensación al gasto de cada comida a los productores que deban prolongar sus jornadas de trabajo y no hayan sido avisados con un día de anticipación.

Art. 42. *Quebranto de moneda.*—Todos los productores que realicen pagos o cobros percibirán por este concepto la cantidad de 613 pesetas mensuales, siempre que la Empresa no asuma el riesgo inherente a dichos pagos o cobros.

Art. 43. *Gratificaciones por matrimonio.*

a) Todo el personal femenino de la Empresa «Bressel, Sociedad Anónima», que cause baja voluntaria por contraer matrimonio, percibirá una dote de un mes por cada año de servicio, computable como año completo la fracción superior a seis meses y sin que pueda exceder de nueve mensualidades, calculadas sobre el salario base Convenio más el complemento de antigüedad. Asimismo, tendrán derecho a una licencia retribuida de diez días, calculada sobre la retribución total del Convenio de las tablas del anexo número 1, más complementos personales, si los hubiere.

b) Todo el personal masculino que contraiga matrimonio a partir del 1 de enero de 1978 percibirá una gratificación de 5.000 pesetas, siempre que lleve prestando servicios a la Empresa un mínimo de tres años.

Art. 44. *Ayuda familiar empresarial.*—Todo trabajador de la Empresa cabeza de familia percibirá una ayuda familiar mensual, sin repercusión en ningún otro concepto salarial, en los términos que a continuación se expresan:

	Pesetas mensuales
Por esposa	500
Por cada hijo menor de 16 años ...	400

Art. 45. *Plus de distancia.*—El plus de distancia se regulará por las normas contenidas en el Orden de 10 de febrero de 1958 y disposiciones reglamentarias.

Art. 46. *Especialistas y Mozos distinguidos.*

a) De segunda: Puede ser el Especialista o Mozo que, con dos años de antigüedad como mínimo, buen comportamiento y demostrada aptitud en los trabajos encomendados, tanto en calidad como en rendimiento, sea designado libremente por la Empresa para ostentar esta categoría.

b) De primera: Pueden pasar a esta categoría aquellos Especialistas o Mozos distinguidos de segunda que, a juicio de la Empresa, merezcan ser premiados con tal distinción por especiales cualidades profesionales y personales.

Dichas categorías están equiparadas, a efectos del salario base de las tablas establecidas en el presente Convenio, a Oficiales de tercera y segunda respectivamente.

Art. 47. *Incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional.*—En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa abonará la diferencia hasta la base que sirve de cálculo para el pago de las indemnizaciones por incapacidad laboral transitoria, sin rebasar el tope legal establecido para este tipo de contingencia.

Art. 48. *Incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común superior a treinta días o accidente no laboral.*—La Empresa abonará a partir de los treinta días de la baja por enfermedad, excepto en los casos de maternidad, la diferencia entre lo percibido por el Seguro de Enfermedad y la suma de la retribución total de las tablas del anexo 1, más los complementos personales, si los hubiere, y media de prima.

Este beneficio se percibirá durante el plazo establecido en el artículo 9, 1, de la Orden ministerial de 13 de octubre de 1967.

En caso de internamiento se abonará el 100 por 100 desde el primer día, siempre que la baja dure más de quince días, exceptuando los casos de maternidad.

La Empresa tendrá la facultad de que el Médico de la misma, o el que designe, pueda visitar en su domicilio y reconocer al productor cuantas veces se estime necesario. Del informe emitido en cada momento por dicho facultativo dependerá el abono correspondiente del complemento o diferencia.

Art. 49. *Prendas de trabajo.*—A todo el personal de la Empresa se le facilitará como mínimo una prenda de trabajo al año, rigiéndose en los distintos Centros por lo establecido hasta ahora.

Art. 50. *Becas de estudios.*—La cantidad destinada para becas de estudios durante la vigencia del Convenio será de 140.000 pesetas al año, distribuidas conforme la Empresa y los representantes legales de los trabajadores establezcan para cada Centro de trabajo.

Art. 51. *Jubilación.*—Los productores que cesen en la Empresa por jubilación percibirán las prestaciones siguientes, según años de servicio.

	Pesetas
De 10 años a 15 años de servicio	5.000
De 15 años a 17 años de servicio	6.000
De 17 años a 19 años de servicio	7.000
De 19 años a 21 años de servicio	8.000
De 21 años a 25 años de servicio	9.000
De 25 años en adelante	10.000

Art. 52. *Medallas.*—A las personas que lleven prestando sus servicios veinticinco años en la Empresa se les otorgará la medalla de bronce; a los treinta años de servicio se concederá la medalla de plata, y a los treinta y cinco años de servicio se concederá la medalla de oro.

Art. 53. *Reingreso de productoras.*—Podrán reingresar en su misma categoría por incapacidad absoluta o fallecimiento del marido, siempre que no rebasen la edad de cincuenta años y una vez se produzca vacante para cubrir por la interesada.

CAPITULO V

Vacaciones, domingos y festivos, permisos, licencias y excedencias

Art. 54. *Vacaciones.*—Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio serán de veinticinco días naturales retribuidos, y se disfrutarán normalmente del 1 al 25 de

agosto, ambos inclusive, excepto en el caso de que el día 1 de agosto fuese festivo, en cuyo supuesto comenzarán al día siguiente.

El personal que por necesidades del servicio haya de disfrutar su vacación en un periodo distinto del fijado con carácter general en el párrafo anterior, será informado por la Empresa antes del día 10 de abril de cuál ha de ser el periodo establecido para su disfrute en estos supuestos.

Los días correspondientes a dicho periodo vacacional se abonarán conforme al promedio obtenido por el trabajador en jornada ordinaria por retribución total de las tablas del anexo número 1, complementos personales, complementos por calidad o cantidad de trabajo y complementos del puesto en los días efectivamente trabajados durante los meses de abril, mayo y junio del mismo año.

Art. 55. *Domingos y festivos.*—Tanto los domingos como las fiestas nacionales y locales fijadas por la Autoridad Laboral, se abonarán con la retribución total señalada en las tablas del anexo número 1, más los complementos personales, los de Jefe de Equipo y Preparador, y los de funciones especiales, si los hubiere.

Aquellas fechas que hayan fijado la Empresa y los representantes legales de los trabajadores como días no laborables en el calendario anual de trabajo, se considerarán como festivo a todos los efectos.

Art. 56. *Permisos y licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho, desde que se produzca el hecho causante a permisos retribuidos, en los que percibirá la retribución total fijada en las tablas del anexo número 1, más los complementos personales, si los hubiere, en los siguientes casos:

a) Por fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, hermanos y hermanos políticos: Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta cinco días naturales cuando el fallecimiento se produjese fuera de la provincia.

b) En caso de enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, nietos, abuelos y hermanos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia.

c) En caso de alumbramiento de la esposa: Tres días naturales (de los cuales dos serán laborables), que se ampliarán a cinco cuando el alumbramiento se produzca fuera de la provincia.

d) En caso de matrimonio de hijos y hermanos del trabajador: Un día natural.

e) Un día por traslado de su domicilio habitual.

f) En caso de matrimonio del trabajador, siempre que continúe prestando servicios en la Empresa: Quince días naturales.

g) En caso de asistencia a la consulta médica del Seguro de Enfermedad, por el tiempo necesario hasta los límites previstos por las disposiciones legales.

h) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de sus funciones, en caso de representantes legales de los trabajadores, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

j) Cuando se deba concurrir a exámenes para la obtención de títulos oficiales se concederá el permiso retribuido en la forma establecida por las disposiciones vigentes.

Art. 57. A los efectos de pago de prima o carencia de incentivo y en caso de salidas autorizadas por la Empresa, se efectuará el abono de acuerdo con la siguiente tabla:

Comités de Empresa: Prima habitual.
Grupos de Empresa: Prima habitual.
Salidas de la casa: Prima habitual.
Reconocimientos médicos obligatorios: Prima habitual.
Cumplimiento de deberes públicos: Carencia de incentivo.
Consulta médica: Carencia de incentivo.
Lactancia: Carencia de incentivo.

Art. 58. *Excedencias.*—Se regularán por las disposiciones contenidas en la Ley de Relaciones Laborales en conexión con la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

En lo que se refiere al derecho a excedencia de trabajadoras por razón de alumbramiento, se concede un plazo de quince días a partir de su reincorporación al trabajo para que aquellas puedan solicitar dicha excedencia.

Art. 59. *Servicio Militar.*—Las ausencias por el Servicio Militar se registrarán por lo establecido en el artículo 63 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

CAPITULO VI

Disposiciones varias

Art. 60. *Forma de pago.*—El personal sujeto a jornada percibirá sus amolumentos en liquidaciones mensuales, que deberán hacerse efectivas durante la jornada laboral normal y dentro de los tres últimos días laborables de cada mes.

Este personal podrá pedir anticipos semanales, por un importe que no supere el 25 por 100 de su retribución mensual, siendo descontados en la liquidación de final de mes.

El personal sujeto a sueldo lo percibirá por mensualidades vencidas, que se harán efectivas dentro de los dos últimos días hábiles de cada mes.

En todo caso, el trabajador podrá solicitar anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, siempre que no exceda del 90 por 100 de su retribución.

Art. 61. *Recibos de salarios.*—La Empresa está obligada a entregar a cada uno de sus trabajadores un recibo individual de salarios, debidamente sellado y firmado, de acuerdo con el recibo oficial o, en su caso, el aprobado por la autoridad laboral competente.

Art. 62. En las materias no reguladas por el Convenio: Economato, promoción, seguridad e higiene, viviendas, etc., se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

CAPITULO VII

Disposiciones finales

Art. 63. *Revisión de salarios en aplicación del artículo 3.1 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.*—En el supuesto de que el índice de precios al consumo supere, en el período comprendido entre 1 de enero de 1978 y el 30 de junio de dicho año, el once y medio por ciento, respecto a diciembre de 1977, se procederá a practicar la revisión salarial fijada en el artículo 3.º del Real Decreto-ley de 25 de noviembre sobre política salarial y de empleo, en los términos establecidos en esta norma.

Art. 64. *Repercusión de precios.*—Como consecuencia de los incrementos pactados en el presente Convenio, se considera totalmente necesario repercutir en los precios el importe de las subidas y mejoras establecidas dentro de los márgenes legalmente autorizados o que se puedan autorizar.

Art. 65. *Comisión Paritaria del Convenio.*—En cumplimiento

de lo dispuesto en la normativa vigente sobre Convenios Colectivos Sindicales, se crea la Comisión Paritaria para la interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

Dicha Comisión estará integrada por cuatro representantes titulares y cuatro suplentes designados por la Empresa, y cuatro representantes titulares y cuatro suplentes nombrados por la representación social, todos ellos de entre los que hubiesen formado parte de la Comisión Deliberadora.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria, atribuidas por las mencionadas disposiciones legales y concordantes, serán las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

La Comisión Paritaria se reunirá, con carácter ordinario, cada tres meses, y en los casos de urgencia e importancia se podrán celebrar reuniones extraordinarias. En uno y otro caso, los componentes habrán de ser citados en forma fehaciente y con la suficiente antelación.

Art. 66. *Fondo de Regularización y Garantía.*—A efectos de no sobrepasar los límites porcentuales señalados en el Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977, sobre política salarial y de empleo, y para garantizar el mantenimiento de los beneficios fiscales a que se refiere la mencionada disposición, se crea un Fondo de reserva, que se detrae del incremento de la mas salarial prevista para 1978.

Antes de finalizar el año de 1978 se efectuará la correspondiente regularización del mencionado Fondo con objeto de abonar o detraer las cantidades que no alcancen o excedan, según los casos, el límite autorizado del 20 por 100. El resultado de dicha regularización se aplicará en su caso linealmente al personal que se encuentre en alta en la Empresa en el momento en que se realice.

ANEXO NUMERO 1

Tabla de retribuciones del 1 de abril de 1978 al 31 de diciembre de 1978 (1)

Categorías	Salario base Convenio	Plus lineal Convenio	Retribución total
A) Personal de taller			
Oficial de primera	655,50	198,00	853,50
Oficial de segunda y Esp. Dist. de primera	618,50	198,00	816,50
Oficial de tercera y Esp. Dist. de segunda	589,00	198,00	787,00
Peón especialista	578,50	198,00	776,50
Mozo especializado de almacén	578,50	198,00	776,50
Peón ordinario	541,00	198,00	739,00
Aprendiz de cuarto año	429,00	198,00	627,00
Aprendiz de tercer año	406,00	198,00	604,00
Aprendiz de segundo año	299,00	198,00	497,00
Aprendiz de primer año	263,00	198,00	461,00
B) Personal subalterno			
Almacenero	19.210,00	6.030,00	25.240,00
Chófer de turismo	21.071,00	6.030,00	27.101,00
Chófer de camión	21.510,00	6.030,00	27.540,00
Guarda jurado	18.798,00	6.030,00	24.828,00
Vigilante	18.762,00	6.030,00	24.828,00
Ordenanza	18.798,00	6.030,00	24.828,00
Dependiente principal economato	18.832,00	6.030,00	25.862,00
Dependiente auxiliar economato	18.798,00	6.030,00	24.828,00
Telefonista	18.798,00	6.030,00	24.828,00
Aspirante y Botones de 17 años	12.851,00	6.030,00	18.881,00
Aspirante y Botones de 18 años	12.168,00	6.030,00	18.198,00
Aspirante y Botones de 15 años	8.955,00	6.030,00	14.985,00
Aspirante y Botones de 14 años	8.481,00	6.030,00	14.511,00
C) Personal administrativo			
Jefe de primera	30.329,00	6.030,00	36.359,00
Jefe de segunda	27.043,00	6.030,00	33.073,00
Oficial de primera	23.597,00	6.030,00	29.627,00
Oficial de segunda	20.977,00	6.030,00	27.007,00
Auxiliar	19.391,00	6.030,00	25.421,00
D) Técnicos de oficina			
Delineante Proyectista y Dibujante	27.962,00	6.030,00	33.992,00
Delineante de primera	23.597,00	6.030,00	29.627,00
Delineante de segunda	20.977,00	6.030,00	27.007,00
Calculador	19.391,00	6.030,00	25.421,00
Reproductor de planos	18.798,00	6.030,00	24.828,00
Archivero-Bibliotecario	20.977,00	6.030,00	27.007,00
Auxiliar	19.391,00	6.030,00	25.421,00
E) Técnicos de laboratorio			
Jefe de laboratorio	31.740,00	6.030,00	37.770,00
Jefe de sección	27.128,00	6.030,00	33.158,00

(1) Durante el período comprendido entre el 1 de enero de 1978 y el 31 de marzo de 1978 se percibirá el mismo salario base que figura en las tablas anteriores, y como Plus lineal de Convenio, la cantidad mensual de 4.000 pesetas.

Categorías	Salario base Convenio	Plus lineal Convenio	Retribución total
Analista de primera	22.959,00	6.030,00	28.989,00
Analista de segunda	19.520,00	6.030,00	25.550,00
Auxiliar	19.391,00	6.030,00	25.421,00
F) Personal de organización			
Jefe de organización de primera	28.141,00	6.030,00	34.171,00
Jefe de organización de segunda	27.043,00	6.030,00	33.073,00
Técnicos de organización de primera	23.567,00	6.030,00	29.597,00
Técnicos de organización de segunda	20.977,00	6.030,00	27.007,00
Auxiliar	19.522,00	6.030,00	25.552,00
G) Aspirantes			
Administrativos, Técnicos de oficina, laboratorio y organización de trabajo:			
Aspirante de 17 años	12.852,00	6.030,00	18.882,00
Aspirante de 16 años	12.168,00	6.030,00	18.198,00
Aspirante de 15 años	8.955,00	6.030,00	14.985,00
Aspirante de 14 años	8.481,00	6.030,00	14.511,00
H) Técnicos de taller			
Jefe de taller	31.873,00	6.030,00	37.903,00
Maestro de taller de primera	25.653,00	6.030,00	31.683,00
Maestro de taller de segunda	25.197,00	6.030,00	31.227,00
Encargado	21.892,00	6.030,00	27.922,00
I) Personal técnico titulado			
Peritos y Aparejadores	38.670,00	6.030,00	44.700,00
Ayudantes Técnicos Sanitarios de S. M. E.	30.401,00	6.030,00	36.431,00
Maestros industriales	26.315,00	6.030,00	32.345,00
Graduados sociales	38.670,00	6.030,00	44.700,00
Asistente social	29.845,00	6.030,00	35.875,00

ANEXO NUMERO 2
Complemento personal colectivo

	Pesetas diarias	Pesetas mensuales
FACTORIA DE MADRID		
A) Categorías de taller:		
Oficiales de segunda, Oficiales de tercera, Especialistas Dist. de primera, Especialistas Dist. de segunda, Especialistas y Peones directos (no Preparadores)	69,50	
Oficiales de segunda, Oficiales de tercera, Especialistas Dist. de primera, Especialistas Dist. de segunda Especialistas y Peones indirectos (no Preparadores)	61,20	
Oficiales de primera directos (no Preparadores) ...	53,20	
Oficiales de primera indirectos (no Preparadores).	45,00	
Jefes de equipo y Preparadores	30,60	
		Pesetas mensuales
B) Categorías de empleados:		
Almaceneros	2.063,00	
Jefes de primera Adm., Jefes de primera Org., Jefes de taller, Jefes de sección, Maestros de taller de primera, Graduado Social, Asistente Social, Ayudante Técnico Sanitario, Jefe de segunda Adm., Jefe de segunda Org., Delineante Proyectista, Maestro de taller de segunda, Maestro industrial y Enfermeras y Peritos	613,00	
Oficiales de primera Adm., Oficiales de primera de Org., Delineantes de primera y Encargados.	735,00	
Oficiales de segunda Adm., Oficiales de segunda Org., Delineantes de segunda, Calquistas, Archiveras Bibliotecarias, Auxiliar Adm., Auxiliar Org., Auxiliar técnico, Analista de segunda, Chóferes, Vigilantes, Ordenanzas, Dependiente principal economato, Dependiente auxiliar economato, Telefonista	919,00	
		Pesetas diarias
FACTORIA DE GUADALAJARA		
A) Categorías de taller:		
Peón directo		24,50
Especialista directo		24,50

	Pesetas diarias	Pesetas mensuales
Especialista distinguido de segunda directo	24,50	
Especialista distinguido de primera directo	24,50	
Peón indirecto	16,40	
Especialista indirecto	16,40	
Especialista distinguido de segunda indirecto	16,40	
Especialista distinguido de primera indirecto	8,20	
Oficial de tercera indirecto	16,40	
Oficial de tercera directo	16,40	
Oficial de segunda indirecto	16,40	
Oficial de segunda directo	16,40	
Oficial de primera indirecto	16,40	
Oficial de primera directo	16,40	
Resto de categorías	—	
B) Categorías de empleados:		
Almaceneros		735,00
Auxiliares		245,00
Analista de segunda		245,00
Resto de categorías		—

**MINISTERIO
DE COMERCIO Y TURISMO**

20818

ORDEN de 27 de junio de 1978 por la que modifica el régimen de tráfico de perfeccionamiento activo autorizado a «Comuna, S. A.», por Orden ministerial de 21 de marzo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 28 de abril), en el sentido de rectificar los módulos contables y fijar un nuevo régimen fiscal.

Ilmo. Sr.: La firma «Comuna, S. A.», es beneficiaria del régimen de tráfico de perfeccionamiento activo por Orden ministerial de 21 de marzo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 28 de abril) para la importación de hojalata para envases metálicos y la exportación de conservas de frutas y hortalizas, debiendo rectificarse los módulos contables de dicha Orden y fijarse un nuevo régimen fiscal.