

Nivel 1 A: 367.000 pesetas.  
 Nivel 1 B: 250.000 pesetas.  
 Nivel 2 B: 200.000 pesetas.  
 Nivel 2: 347.000 pesetas.  
 Nivel 3: 327.000 pesetas.  
 Nivel 4: 307.000 pesetas.  
 Nivel 5: 287.000 pesetas.  
 Nivel 6: 267.000 pesetas.  
 Nivel 7: 247.000 pesetas.  
 Nivel 8: 227.000 pesetas.  
 Nivel 9: 207.000 pesetas.  
 Nivel 10: 187.000 pesetas.  
 Nivel 11: 182.000 pesetas.  
 Nivel 12: 172.000 pesetas.  
 Nivel 13: 142.000 pesetas.

Las Empresas podrán distribuir este salario global como es-timen oportuno, bien en catorce pagas mensuales, bien en quin-ce o dieciséis pagas mensuales.

Art. 6.º *Antigüedad*.—Todos los empleados, sin excepción de categorías, disfrutarán, además, de su salario global, aumentos por años de servicio, consistentes en trienios del 7 por 100 del salario global establecido en este Convenio para cada categoría.

Art. 7.º *Servicio militar*.—Durante el tiempo que el personal permanezca en el servicio militar obligatorio percibirá el 25 por 100 del salario global correspondiente a su categoría establecido en este Convenio.

Art. 8.º *Vigencia y duración*.—La duración de este Convenio será de dos años, contados a partir del 1 de octubre de 1976, y será prorrogable de año en año, si alguna de las partes no lo denuncia.

La denuncia se hará por escrito y ante la Presidencia del Sindicato Nacional de Actividades Diversas, con una antela-ción mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación del Convenio.

Se establece la revisión automática de las retribuciones pactadas en este Convenio, con carácter general, anualmente. No obstante, si transcurridos seis meses desde la fecha de entrada en vigor de las condiciones económicas, el índice general del coste de la vida, en el conjunto nacional, aumenta al menos un 5 por 100, serán revisados los salarios pactados.

Para el cálculo de estas revisiones se aplicará a todas las categorías, en su salario base pactado, el porcentaje de eleva-ción del índice del coste de la vida, en los referidos períodos precedentes, más un entero, en el caso de la revisión semestral, y tres enteros, en el anual.

Habrán de respetarse, a título personal e individualmente, las condiciones más beneficiosas que vienen disfrutando los tra-bajadores por disposición legal o costumbre inveterada.

Art. 9.º *Otras condiciones*.

a) Vinculación a la totalidad.—En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos de este Convenio, modificara o suspendiera los mismos, éste quedará sin eficacia alguna, debiendo reconsiderarse de nuevo en su total contenido.

b) Compensación y absorción.—Las condiciones establecidas compensarán y absorberán las existentes, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de los mismos.

Art. 10. En todo lo no regulado por este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Oficinas y Despachos de 31 de octubre de 1972.

Art. 11. Se crea la Comisión paritaria del Convenio, que estará compuesta por los siguientes señores:

En representación económica:

Don Juan Masabeu Ripoll.  
 Don Manuel Gómez-Reino Carnota.  
 Don José Aguilá Pérez.

En representación social:

Don Pedro M. Monterde Revuelta.  
 Don Evaristo García Villanueva.  
 Don José María Laporta Solá.

Nota.—En relación con el artículo 4.º, apartado b), se ha de añadir al texto del Convenio lo siguiente:

Vale: «En el nivel retributivo 11 estará el Auxiliar de se-gunda, que es el trabajador que, teniendo esta categoría de Auxiliar, tenga menos de veinte años.»

24273

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Industrias de Marroquinería y similares.**

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovin-cial, para las Industrias de Marroquinería y similares de Burgos, Castellón, Ciudad Real, La Coruña, Granada, Guipúzcoa, Logro-ño, Lugo, Orense, Pontevedra, Santander, Segovia y Tarrago-na, y

Resultando que con fecha 3 de noviembre del año en curso tuvo entrada en esta Dirección General escrito del Presidente del Sindicato Nacional de la Piel con el que se remitía, para su homologación, el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito in-terprovincial, para las Empresas y trabajadores de las Industrias de Marroquinería y similares de las provincias mencionadas, que fue suscrito, previa las negociaciones correspondientes, por la Comisión Deliberadora designada al efecto el día 26 de octubre de 1976 acompañándose al referido escrito los documentos regla-mentarios, así como el informe favorable para su homologación;

Considerando que esta Dirección General de Trabajo es com-petente para conocer y resolver el presente expediente, de acuer-do con lo establecido en 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;

Considerando que, ajustándose el presente Convenio a los preceptos contenidos en la Ley y Orden citadas anteriormente, así como al Real Decreto-ley 18/1976, de 3 de octubre, sobre medidas económicas, procede su homologación.

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

1. Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito in-terprovincial, para las Industrias de Marroquinería y similares de Burgos, Castellón, Ciudad Real, La Coruña, Granada, Gui-púzcoa, Logroño, Lugo, Orense, Pontevedra, Santander, Segovia y Tarragona.

2. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Centro Directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3. Comunicar esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que se hará saber, de acuerdo con el artículo 14.2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, que por tratarse de resolución aprobatoria no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

Lo que digo a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 16 de noviembre de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

## CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO, DE ÁMBITO INTERPROVINCIAL, PARA LAS INDUSTRIAS DE MARROQUINERÍA Y SIMILARES

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

#### SECCION PRIMERA —OBJETO, CARACTER Y LEGISLACION SUPLETORIA

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio Colectivo tiene como finalidad fomentar el espíritu de justicia social, el sentido de unidad en la producción y comunidad de trabajo entre las Empresas y productores de las Industrias de Marroquinería y similares, así como la mejora del nivel de vida de los trabaja-dores y el incremento de la productividad, complementando y mejorando en los extremos que se recoge las condiciones esta-blecidas en la vigente Ley de Contrato de Trabajo, Reglamenta-ción Nacional de Trabajo en las Industrias de Cueros Repujados; Marroquinería y Estuchería; Cinturones, Ligas y Tirantes; Co-rreas de Reloj; Guarnicionería, Talabartería y Artículos de De-porte; Artículos de Viaje y Botería, aprobada por Orden de 1 de diciembre de 1948; Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, aprobada por Orden de 27 de junio de 1969, y cualquier otra disposición análoga vigente en la actualidad, aplicable a las industrias de que se deja hecha mención.

Art. 2.º *Carácter*.—Las condiciones de trabajo que en él se estipulan tienen el carácter de mínimas y, en su virtud, son nulos y no surtirán efecto alguno entre las partes los pactos o cláusulas que individual o colectivamente impliquen condicio-nes menos favorables para los trabajadores.

Art. 3.º *Legislación supletoria.*—En lo no previsto por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación general, Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias de Cueros Repujados; Marroquinería y Estuchería; Cinturones, Ligas y Tirantes; Correas de Reloj; Guarnicionería; Talabartería y Artículos de Deporte; Artículos de Viaje y Botería, aprobada por Orden de 1 de diciembre de 1948; Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, aprobada por Orden de 27 de junio de 1969, y demás disposiciones ministeriales de aplicación a esta actividad.

#### SECCION SEGUNDA.—AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Art. 4.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación obligatoria en las provincias de Burgos, Castellón, Ciudad Real, La Coruña, Granada, Guipúzcoa, Logroño, Lugo, Orense, Pontevedra, Santander, Segovia y Tarragona, y afectará a los centros de trabajo radicados en ellas, aun cuando las Empresas tuvieran el domicilio social en otras, y a los que fueran trasladadas desde otra provincia a las indicadas.

Art. 5.º *Ambito funcional.*—De conformidad con lo establecido en el apartado b) del artículo 4.º de la Ley de 24 de abril de 1958 y artículo 7.º de la Orden de 29 de julio del mismo año, las prevenciones de este Convenio Colectivo obligan a todas las Empresas que se rijan por la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias de Cueros Repujados; Marroquinería y Estuchería; Cinturones, Ligas y Tirantes; Correas de Reloj; Guarnicionería, Talabartería y Artículos de Deporte; Artículos de Viaje y Botería, de fecha 1 de diciembre de 1948, y Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, aprobada por Orden de 27 de junio de 1969.

Art. 6.º *Empresas de nueva instalación.*—El Convenio obligará también a las Empresas de nueva instalación que están incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Art. 7.º *Obligación total.*—Las Empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo en lo señalado en el artículo siguiente de este Convenio sobre el ámbito personal.

Art. 8.º *Ambito personal.*—Comprende el Convenio a la totalidad de los trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito funcional, así como al personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas de aquéllas.

Quedan exceptuados los cargos de alta dirección, determinados en la vigente Ley de Relaciones Laborales.

#### SECCION TERCERA.—VIGENCIA, DURACION PRORROGA, RESCISION Y REVISION

Art. 9.º *Vigencia.*—La entrada en vigor del Convenio será en 1 de noviembre de 1976, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 10. *Duración y prórroga.*—La duración del Convenio será de dos años a partir de la fecha de su vigencia, prorrogándose de año en año por tácita reconducción.

Art. 11. *Rescisión y revisión.*—Serán competentes para denunciar el Convenio, proponiendo su rescisión o revisión, cualquiera de las partes que lo suscriban, Juntas de Grupo Económico y Social.

La denuncia, proponiendo rescisión o revisión, deberá presentarse por escrito al Sindicato Nacional de la Piel con una antelación mínima de tres meses, respecto de la fecha de terminación de la vigencia o cualquiera de sus prórrogas. El Sindicato Nacional de la Piel procederá a cursar dicha denuncia ante la Dirección General de Trabajo.

El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación sindical correspondiente, en el que se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitada.

En caso de solicitarse revisión se acompañará propuesta sobre los puntos en que ha de consistir, para que inmediatamente puedan iniciarse conversaciones al efecto, previa la correspondiente autorización. Si se solicitase la rescisión, al finalizar el plazo de vigencia se volvería a la situación existente con anterioridad al Convenio o, en su caso, a la nueva situación creada, en el interin, por la legislación general vigente.

Si las conversaciones o estudios se prorrogasen por plazo que excediera del de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta finalizar las negociaciones.

#### SECCION CUARTA.—COMPENSACION, ABSORBIBILIDAD Y GARANTIA «AD PERSONAM»

Art. 12. *Naturaleza de las condiciones pactadas.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 13. *Compensación.*—Las condiciones pactadas compensan en su totalidad a las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

Art. 14. *Aplicación en el orden económico.*—Por lo que a él se refiere y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos remunerativos, su cuenta y su regulación.

Art. 15. *Absorbibilidad.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este Convenio.

Art. 16. *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del pacto en lo económico, manteniéndose estrictamente «ad personam».

#### SECCION QUINTA.—COMISION MIXTA

Art. 17. Dentro de los treinta días siguientes al de la publicación de este Convenio se creará la Comisión Mixta, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- Arbitraje en los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Cuántas otras actividades tiendan a la mayor práctica del Convenio.

Art. 18. *Competencia de jurisdicción.*—Las funciones y actividades de la Comisión Mixta no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativa y contenciosa.

Art. 19. *Organización de la Comisión.*—En el domicilio del Sindicato Nacional de la Piel, y actuando de Presidente el que lo sea de dicha Entidad sindical, asistido en su calidad de Secretario por quien ostente dicho cargo en la Unión Nacional de Trabajadores y Técnicos de la misma, se constituirá la Comisión Mixta a que se hace referencia en esta Sección, integrada por tres representantes económicos e igual número de sociales que para tal fin designen, dentro de los que formaron parte de la Comisión Deliberadora del mismo, las Juntas de los Grupos Económicos y Sociales, respectivamente.

#### CAPITULO SEGUNDO

##### SECCION PRIMERA.—ORGANIZACION DE TRABAJO

Art. 20. Sobre este particular se estará a cuanto disponen los artículos 6.º, 7.º, 8.º y 9.º de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, reservando para la Comisión Mixta del Convenio las facultades que la citada disposición atribuya a la Comisión Mixta y Paritaria.

Art. 21. La actividad y rendimientos mínimos derivados del presente Convenio pueden ser exigidos por la Empresa a la totalidad del personal.

Art. 22. El prohibir, de forma expresa, a sus productores la realización de obra o trabajo por cuenta propia o ajena, complementarios a los que figuren en su contrato si tales actividades, por pertenecer a cualquiera de las comprendidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias de Marroquinería y similares, supusiera actos de concurrencia o colaboración con quienes lo hagan.

Art. 23. La Empresa deberá entregar a los productores, una vez al año, prendas de trabajo consistentes en buzos o en batas.

##### SECCION SEGUNDA.—BASES DE PRODUCTIVIDAD

Art. 24. En relación con este concepto, serán de aplicación los artículos 10 al 20, ambos inclusive, de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel.

##### SECCION TERCERA.—RENDIMIENTO E INCENTIVO

Art. 25. *Rendimiento pactado.* 1. El rendimiento normal que corresponde con la denominada actividad normal es el ren-

diminuto mínimo exigible, y la Empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

2. Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento mínimo exigible.

3. El rendimiento normal de incentivos establecidos por la Empresa de acuerdo con los estudios y organización del trabajo que ésta realice, de no ser aceptados por sus trabajadores, se someterán a juicio y conocimiento de la Comisión Mixta, que dictará, previos los informes que estime pertinente el correspondiente laudo.

4. La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinado por el salario base, más el plus que por este Convenio se establece y la antigüedad que corresponde en cada caso.

5. Los incentivos podrán ser: Colectivos (sección, grupo, etc.) o individuales, según determine la Empresa.

6. Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo no sea fácilmente medible, como suele suceder con determinados mandos, personal administrativo, de servicios auxiliares, de almacenamiento de mercancías y manufacturas, etc., y, en general, todo el personal que percibe mensualmente su remuneración, establecerá, en el caso de implantarse sistemas de productividad en la Empresa, un sistema de valoración indirecta de cargas de trabajo.

La remuneración que por tal concepto perciba dicho personal será proporcional al aumento que haya experimentado en su carga de trabajo por encima del normal y a las percepciones medias de la mano de obra directa de la Empresa, sección, grupo, etc., a que está adscrito.

7. Una vez establecido un sistema de incentivos, las Empresas podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo a actividad óptima superen el 50 por 100 de las señaladas como rendimiento mínimo exigible.

8. Las Empresas deberán limitar, reducir proporcionalmente e incluso suprimir los incentivos en forma individual a todos aquellos trabajadores que por falta de aptitud, atención, interés o por cualquier otra causa de índole subjetiva no obtuvieren el debido rendimiento o perjudicaren ostensiblemente la calidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicadas al caso.

9. Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general, por secciones u obreros, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por falta o disminución del trabajo en las Empresas o por efectuarse ensayos de nuevas tareas o procederse a la reparación o reforma de las instalaciones. En tales supuestos, los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al salario base y plus que se establece en el presente Convenio, más los aumentos que en cada caso corresponda por antigüedad.

#### SECCION CUARTA.—VACACIONES Y JORNADA LABORAL

Art. 26. *Vacaciones*.—Las vacaciones reguladas por el artículo 62 de la vigente Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel se incrementarán en un día, que se disfrutará en fecha discontinua, con el periodo de disfrute de los veintidós días establecidos en el mencionado artículo 62.

Art. 27. *Jornada laboral*.—Se establecerá una jornada laboral de cuarenta y cuatro horas semanales. El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo, salvo disposición legal expresa o autorización del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical, que permita otro régimen de descanso laboral para determinadas actividades o Empresas concretas, teniendo en cuenta sus necesidades y los intereses de las partes afectadas.

### CAPITULO TERCERO

#### Condiciones económicas

##### SECCION PRIMERA.—REGULACION DE EMOLUMENTOS

Art. 28. *Régimen salarial*.—El sistema retributivo que se establece sustituye el régimen de emolumentos que, de derecho o de hecho, apliquen a las Empresas en el momento de la fecha de la firma del presente Convenio, y estará integrado independientemente de otros conceptos por:

a) Sueldo base, fijado por cada categoría, en el cuadro de retribuciones del presente Convenio, el cual se percibirá durante todos los días del año.

b) Plus de actividad.—En la cuantía que para cada categoría profesional se consigna en el cuadro de retribuciones del

presente Convenio, el cual se percibirá únicamente los días laborales, con exclusión de domingos y días festivos no recuperables; pudiendo ser absorbido su importe por las Empresas que tengan establecido en mayor cuantía este sistema de remuneración. Su importe será computable a efectos de pagas extraordinarias.

c) A partir de 1 de noviembre de 1977, los sueldos se actualizarán de acuerdo con la variación que refleje el índice del costo de vida en su conjunto nacional, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, referido al 30 de septiembre de 1977.

Art. 29. Determinado el rendimiento mínimo exigible, aquellos trabajadores que por causas a ellos imputables no alcancen el 100 por 100 de dicho rendimiento, pero sobrepasen el 90 por 100 del mismo, percibirán en concepto de plus el importe proporcional al trabajo desarrollado. Los que no alcancen el 90 por 100 del rendimiento mínimo exigible, en las mismas circunstancias anteriormente señaladas, perderán el plus de la semana.

Será causa de aplicación del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo el no alcanzar, en las repetidas circunstancias, durante tres semanas, dentro de un plazo de tres meses, el 90 por 100 del rendimiento señalado como mínimo exigible.

En el cómputo de las semanas a que se refiere el apartado anterior no se tendrán en cuenta aquella o aquellas en la que el obrero haya sufrido una desgracia.

El rendimiento exigible se compensará semanalmente.

Art. 30. *Gratificaciones extraordinarias*.—La gratificación extraordinaria de Navidad consistirá en el pago de veinticinco días de salario de Convenio y antigüedad, cuando corresponda.

Art. 31. *Participación en beneficios*.—Durante la vigencia del Convenio, la participación en beneficios se fija en el 9 por 100 del salario de Convenio incrementado con la antigüedad, cuando corresponda.

Art. 32. *Antigüedad*.—Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa consistirán en nueve trienios del 3 por 100 sobre salario de Convenio para todos los grupos de personal.

Art. 33. *Ayuda a estudios*.—La Empresa abonará en el mes de octubre de cada año 500 pesetas por cada hijo comprendido en la edad de Educación General Básica.

Art. 34. Las retribuciones pactadas en virtud del presente Convenio son las que figuran relacionadas en el anexo adjunto.

#### CLAUSULAS ESPECIALES

Primera.—Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel.

Segunda.—*Repercusión en precios*.—Ambas representaciones componentes de la Comisión Deliberadora declaran y hacen constar que las mejoras que se establecen en el presente Convenio no repercutirán en los precios de los artículos producidos.

Tabla de salarios para todo el personal afectado por este Convenio interprovincial para las Industrias de Marroquinería y similares

Categorías	Sueldo Base mensual	Plus de actividad mensual	Total mensual
<i>Empleados Administrativos:</i>			
Jefe de Sección .....	14.157	6.780	20.937
Jefe de Negociado .....	11.564	5.999	17.563
Oficial primero .....	11.400	5.033	16.433
Oficial segundo .....	11.400	2.269	13.669
a) Con dos años en la categoría de Auxiliar .....	11.400	1.297	12.697
b) Con menos de dos años en la categoría de Auxiliar ...	11.400	600	12.000
<i>Aspirantes:</i>			
De 14 años .....	4.410	150	4.560
De 15 años .....	4.410	300	4.710
De 16 años .....	6.990	450	7.440
De 17 años .....	6.990	600	7.590
Telefonista .....	11.400	600	12.000

Categorías	Sueldo Base mensual	Plus de actividad mensual	Total mensual
<i>Empleados mercantiles:</i>			
Jefe de Compras .....	11.564	5.999	17.563
Jefe de Ventas .....	11.564	5.999	17.563
<i>Jefes de Almacén:</i>			
a) En Empresas de más de cincuenta productores .....	11.564	5.999	17.563
b) En Empresas de menos de cincuenta productores .....	11.400	2.414	13.814
Viajantes .....	11.400	3.019	14.419
Dependientes de Almacén .....	11.400	1.640	13.040
<i>Técnicos no titulados:</i>			
Encargado general de Fabricación .....	14.157	6.780	20.937
Encargado de Sección .....	11.561	5.998	17.559
Dibujante proyectista .....	11.400	4.652	16.052
Dibujante modelista .....	11.400	4.652	16.052
Modelista patronista .....	11.400	4.652	16.052
Diario			
Maestro cortador guarnicionería .....	380	144	524
Maestro cortador botería .....	380	144	524
Maestro sillero .....	380	144	524
<i>Personal Subalterno:</i>			
Mensual			
Almacenero .....	11.400	600	12.000
Pesador o Basculero .....	11.400	600	12.000
Listero .....	11.400	600	12.000
Vigilante o Sereno .....	11.400	600	12.000
Ordenanza .....	11.400	600	12.000
Portero .....	11.400	600	12.000
Conserje .....	11.400	2.222	13.622
Chófer .....	11.400	3.233	14.633
<i>Botones o Recaderos:</i>			
De 14 años .....	4.410	150	4.560
De 15 años .....	4.410	300	4.710
De 16 años .....	6.990	450	7.440
De 17 años .....	6.990	600	7.590
De 18 años .....	11.400	600	12.000
De 19 años .....	11.400	600	12.000
Enfermero .....	11.400	600	12.000
Diario			
Mujer limpioca .....	380	20	400

Categorías	Sueldo Base Diario	Plus de actividad Diario	Total Diario
<i>Personal Obrero:</i>			
a) Cueros repujados; Marroquinería; Estuchería; Tala-bartería; Artículos de Deporte y Artículos de Viaje, grupo A), en piel fina:			
Encargado .....	380	205	585
Oficial primero .....	380	81	461
Oficial segundo .....	380	59	439
Oficial tercero .....	380	43	423
Especialista .....	380	20	400
Peón .....	380	20	400
Maquinista .....	380	23	403
<i>Aprendices:</i>			
De primer año .....	147	5	152
De segundo año .....	147	10	157
De tercer año .....	233	15	248
De cuarto año .....	233	20	253
b) Correas de reloj:			
Encargado .....	380	205	585
Cortador .....	380	31	411
Especialista .....	380	20	400
Peón .....	380	20	400
Oficial primero .....	380	31	411
Oficial segundo .....	380	23	403
Maquinista primero .....	380	23	403
Maquinista segundo .....	380	20	400
<i>Aprendices:</i>			
De primer año .....	147	5	152
De segundo año .....	147	10	157
De tercer año .....	233	15	248
De cuarto año .....	233	20	253
c) Botería; Cinturones; Ligas y Tirantes y Artículos de Viaje, grupo B), en fibra, cartón y piel corriente:			
Encargado .....	380	205	585
Oficial primero .....	380	70	450
Oficial segundo .....	380	50	430
Oficial tercero .....	380	31	411
Especialista .....	380	20	400
Peón .....	380	20	400
<i>Aprendices:</i>			
De primer año .....	147	5	152
De segundo año .....	147	10	157
De tercer año .....	233	15	248
De cuarto año .....	233	20	253

## II. Autoridades y personal

### NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

#### JEFATURA DEL ESTADO

**24274** REAL DECRETO 2734/1976, de 30 de noviembre, por el que se dispone que durante la ausencia del Ministro de Comercio se encargue del Despacho de su Departamento el Ministro de Agricultura.

Vengo en disponer que durante la ausencia del Ministro de Comercio, don José Lladó y Fernández-Urrutia, con motivo de su viaje al extranjero y hasta su regreso, se encargue del Despacho de su Departamento el Ministro de Agricultura, don Fernando Abril Martorell.

Dado en Madrid a treinta de noviembre de mil novecientos setenta y seis.

JUAN CARLOS

El Presidente del Gobierno,  
ADOLFO SUAREZ GONZALEZ

#### PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

**24275** ORDEN de 29 de noviembre de 1976 por la que se resuelve el concurso de traslados por méritos número 1/1976, para la provisión de vacantes correspondientes al Cuerpo General Auxiliar de la Administración Militar.

Excmos. Sres.: Convocado concurso de traslados por méritos número 1/1976, para la provisión de vacantes correspondientes al Cuerpo General Auxiliar de la Administración Militar por Orden de la Presidencia del Gobierno de 7 de septiembre de 1976 («Boletín Oficial del Estado» número 286), de conformidad con lo preceptuado en el artículo 6.1, B) del Reglamento de Funcionarios Civiles de la Administración Militar aprobado por Decreto 703/1976, de 5 de marzo («Boletín Oficial del Estado» número 88, de 12 de abril), y el Decreto 1106/1966, de 29