

Art. 20. *Traslados*.—Cuando un trabajador de «Radio Popular, S. A.» (COPE), solicite un traslado a otro centro de la misma Empresa fuera de su localidad, esta petición será cursada a la Dirección General y al Comité Intercentros.

Todo trabajador que hubiera solicitado por escrito el traslado tendrá prioridad para cubrir cualquier plaza vacante de su categoría, antes que cualquier persona ajena a la Empresa.

Art. 21. *Vigencia de la tabla salarial*.—La tabla salarial resultante del artículo 12 tendrá vigencia inamovible durante todo el año 1981, sin revisión de ninguna índole durante todo el citado año.

Art. 22. *Condiciones más beneficiosas*.—Este artículo se regirá como el Convenio anterior.

Art. 23. En el convenio de 1982 las partes negociarán, en función de la situación económica de la Empresa, la aspiración de los trabajadores a la adecuada compensación del trabajo en domingos y festivos.

DISPOSICION TRANSITORIA

El pago de atrasos desde la entrada en vigor de este Convenio se abonará a los veinte días de haber sido publicado en el «Boletín Oficial del Estado».

DISPOSICION FINAL

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Entidades de Radio Privada de 31 de enero de 1977 y demás disposiciones legales.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE «RADIO POPULAR, SOCIEDAD ANONIMA» (COPE)

Tabla salarial

Niveles de clasificación profesional	Salario mensual	Salario anual	Niveles de clasificación profesional	Salario mensual	Salario anual
A ... ..	38.974	545.036	F ... ..	44.803	627.242
B ... ..	40.018	560.266	G ... ..	48.292	676.088
C ... ..	43.131	603.834	H ... ..	50.928	712.992
D ... ..	43.426	607.964	I ... ..	56.255	787.570
E ... ..	44.803	627.242	J ... ..	57.012	798.168

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE «RADIO POPULAR, S. A.» (COPE)

Niveles de clasificación profesional	Técnicos, programación y emisiones y producción			Administrativos, Profesionales de oficio y Subalternos		
	Horas semana	Horas año	Costo hora ordinaria	Horas semana	Horas año	Costo hora ordinaria
A ... ..	—	—	—	39	1.774,5	307
B ... ..	—	—	—	39	1.774,5	316
C ... ..	36	1.638	369	39	1.774,5	340
D ... ..	36	1.638	372	39	1.774,5	343
E ... ..	36	1.638	384	39	1.774,5	353
F ... ..	36	1.638	384	—	—	—
G ... ..	36	1.638	413	39	1.774,5	381
H ... ..	36	1.638	436	39	1.774,5	402
I ... ..	36	1.638	481	—	—	—
J ... ..	36	1.638	487	39	1.774,5	450

**11077** RESOLUCION de 23 de abril de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Renault Financiaciones, S. A.».

Visto el texto de Convenio Colectivo de la Empresa «Renault Financiaciones, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 10 de abril de 1981, suscrito por la representación de la Empresa «Renault Financiación, S. A.», y por el Comité de dicha Empresa, el día 27 de marzo de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de abril de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO LABORAL DE «RENAULT FINANCIACIONES, SOCIEDAD ANONIMA», ENTIDAD DE FINANCIACION

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo, oficinas y delegaciones de la Empresa «Renault Financiaciones, S. A.», existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

Art. 2.º *Ambito 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 2 1, a), del Estatuto de los Trabajadores.
- b) El personal nombrado por la Dirección para desempeñar los puestos de confianza (mandos superiores), que, a propuesta de aquella, acepte voluntaria y expresamente su deseo de quedar excluido del Convenio.
- c) El personal contratado a tiempo cierto por obra o servicio determinado.

d) El personal eventual, a quien no será de aplicación lo previsto en los artículos 15 y 23 del presente Convenio, y con la reserva que se establece en el artículo 26.

e) El personal interino, al que será de aplicación el Convenio en las mismas condiciones que el personal eventual.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1981, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Sin embargo se entenderá prorrogado de año en año si no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes, con antelación mínima de tres meses al término de su vigencia o de su prórroga anual.

También se entenderá prorrogado 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 establecidas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables por las que pudieran establecerse en las disposiciones legales.

La entrada en vigor de este Convenio supone la sustitución de las condiciones laborales vigentes por las en él establecidas, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Art. 5.º *Comisión paritaria*.—Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo como proceda, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por los siguientes miembros:

- Don Juan Carlos Aragón Cutillas.
- Don Miguel Bernat Atienza.
- Don Luis Boix Domingo.
- Don José Martí Agudo.
- Don Enrique Martín González.
- Don Jorge Martínez Cortés.
- Don Francisco Marcos Segovia Montero.
- Don Armando Trijueque de Mingo.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos partes, cuando la importancia del tema así lo requiera.

Las decisiones se tomarán considerando que cada una de las dos representaciones, cualquiera que sea el número de los votos presentes, tiene un voto.

Será competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

**Art. 6.º Jornada laboral.**—Para el personal que presta actualmente sus servicios en el Centro de Alcobendas, la jornada laboral de cuarenta y dos horas semanales se desarrollarán en jornadas continuadas de seis días semanales, manteniendo el horario actual durante el periodo comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio. Este periodo se verá reducido en treinta y ocho horas.

Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre se harán cuarenta horas semanales en base a reducir la jornada del sábado en dos horas.

En las Delegaciones y oficinas, durante el periodo comprendido entre el 16 de septiembre y el 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 periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre las Delegaciones y Oficinas efectuarán cuarenta horas semanales en jornadas partidas de cinco días semanales o en jornadas continuadas de cinco días semanales, empezando en este caso a las siete horas. La elección de estas dos alternativas para este periodo se efectuará según decisión de la mayoría del personal de cada delegación u oficina, con obligación de su cumplimiento para la totalidad del personal de las mismas.

La reducción de treinta y ocho horas establecidas para todo el personal en este Convenio se aplicará en las delegaciones y oficinas de la siguiente forma:

1. A la jornada de tarde de los días 24 y 31 de diciembre.
2. Al disfrute de un máximo de tres días anuales, con aplicación a puentes u otras alternativas.
3. El resto, a reducción de jornada en el periodo desde el 16 de septiembre al 14 de junio.

**Art. 7.º Vacaciones.**—Se establece que el periodo de vacaciones será de veinticinco días laborables, teniendo en cuenta que en aquellos centros en los que los sábados no tengan la consideración de días laborables, sí la tendrán durante el periodo de vacaciones.

La distribución de las vacaciones se efectuará por departamentos en cada centro de trabajo y se disfrutarán, previo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, atendiendo las necesidades del servicio y concediendo preferencia, caso de coincidencia, a la categoría superior y, dentro de la misma, al trabajador de mayor antigüedad en ella.

Ello no obstante, se establecerá un turno para que disfruten de esta preferencia todos los trabajadores en años sucesivos.

Las vacaciones se disfrutarán en proporción al periodo efectivamente trabajado, con las salvedades legalmente aplicables, computándose como periodo de devengo desde el 1 de septiembre hasta el 31 de agosto del año 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, y para el presente año, se considerará iniciado el periodo de devengo el 1 de septiembre de 1980.

El periodo de disfrute seguirá siendo el de año natural.

La Empresa elaborará antes del 30 de abril de cada año el correspondiente cuadro de vacaciones que hubieran de introducirse por necesidades del Servicio, digo, sin perjuicio de las modificaciones que hubieran de introducirse por necesidades del Servicio.

Vacación complementaria individual en razón a la antigüedad.—En función de la antigüedad de cada trabajador se disfrutará un día de vacaciones por cada cinco de trabajo, hasta un máximo de cuatro días al año; los años necesarios para el disfrute de la misma se computan como de trabajo efectivo, por lo que las ausencias al trabajo, cualquiera que sea su causa, se detraerán del indicado cómputo.

Esta vacación individual no podrá adicionarse a las vacaciones normales colectivas, siendo en todo caso necesario el acuerdo del personal directivo para la fijación de la fecha de su disfrute.

**Art. 8.º Horas extraordinarias.**—La regulación de las horas extraordinarias se acomoda a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, calculándose el importe del salario hora según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Retribución paritaria} + \text{Plus Convenio} + \text{Gratificaciones extraordinarias} + \text{Antigüedad}}{\text{Número de horas fijadas en el calendario laboral}}$$

Para la correcta interpretación de esta fórmula se hace constar que las gratificaciones extraordinarias corresponden a las señaladas en el artículo 17.

**Art. 9.º Ingreso y periodo de prueba.**—Se estará a lo dispuesto en este punto por el Estatuto de los Trabajadores.

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 trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional.

2. Se establece, como único sistema de ascenso, el de este Convenio por ser 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 periodo de prueba en la nueva categoría de tres meses.

4. Una vez comunicada al trabajador la nueva categoría profesional y nivel del puesto, la remuneración correspondiente a los mismos se comenzará a devengar desde el momento en que empiece a desempeñar sus funciones. En el caso de que no empiece a desempeñarlas inmediatamente, el trabajador 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 haya cumplido un mes desde su aprobación 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 hubiera sido cubierto, se procurará adscribirle a otro semejante al que desempeñare anteriormente.

**Art. 11. Provisión de vacantes:**

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

2. 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 ocupa puestos de confianza se designará libremente por la Empresa.

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

3. 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. 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 ascensos 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 de antigüedad 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 designó 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 correspondiera ascender.
- b) La del nivel inmediato superior de la categoría en la que se encuentre.

En cualquier caso, será el trabajador quien, mediante comunicación escrita, notificará a la Empresa su decisión respecto a la elección entre las dos alternativas anteriores.

**Art. 13. Prueba de aptitud:**

1. Será la que permita 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 de recepción de solicitudes y fecha de celebración.

3. Composición del Tribunal calificador:

- a) Un Presidente y un Vocal designados por la Dirección de la Empresa.
- b) Un Vocal, que no podrá pertenecer a categoría inferior a la de la vacante que se convoca y que será representante del personal en los centros de trabajo en que exista, o un empleado de la plantilla, caso contrario.
- c) Un Secretario designado por la Dirección perteneciente a la misma categoría 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 accidente de trabajo, se abonará un complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social o del Seguro de Accidentes de Trabajo consistente en el 25 por 100 sobre la base de cotización, si se trata de enfermedad, o sobre 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 del importe de los libros de texto correspondientes, además de facilitar y armonizar las horas de trabajo con las de clase y estudio, de acuerdo con 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 trabajador y el mismo nivel del puesto de trabajo, designado este 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 de convenio de complemento de calidad o cantidad establecido en el presente Convenio con carácter colectivo, para los respectivos niveles.

Art. 17. Dado que los salarios señalados en la tabla salarial se han fijado para el periodo anual, éstos se repartirán, además de en las correspondientes pagas mensuales, en las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- Segunda quincena de junio: Una paga completa.
- Navidad: Una paga completa.
- Vacaciones: Media paga.

Y dos pagas extraordinarias en concepto de participación en beneficios que se percibirán 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 dividir los salarios brutos anuales establecidos en las tablas salariales de este Convenio entre 16,5.

Todas las remuneraciones señaladas en el presente Convenio estarán sujetas a cotización por Seguros Sociales y Mutualidad, a tenor de lo dispuesto en las disposiciones legales que regulan esta materia.

Art. 18. *Antigüedad.*—Todos los empleados, sin excepción de categoría, disfrutarán, además de su sueldo, de 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. 19. 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 17.

Art. 20. *Servicio Militar.*—Todos los trabajadores con una antigüedad mínima de tres años 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, o el 50 por 100 en caso contrario.

Art. 21. *Dietas.*—A los trabajadores que, por necesidades del servicio y por orden de la Dirección, tengan que efectuar desplazamientos se les abonarán unas dietas que por día completo serán de 3.700 pesetas.

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

- Comida: 800 pesetas.
- Cena: 800 pesetas.
- Hotel y desayuno: 2.100 pesetas.

Cuando en los viajes con derecho a dieta o en grandes desplazamientos los trabajadores utilicen sus automóviles propios, siempre con la autorización de la Dirección, se les abonará la cantidad de 18 pesetas por kilómetro recorrido.

Para tener derecho a esta percepción, el vehículo deberá estar asegurado con responsabilidad civil ilimitada.

Art. 22. *Escalafón.*—La Empresa publicará en el tablón de anuncios, dentro de la primera decena del mes de marzo de cada año, el escalafón de su personal.

En este escalafón se relacionará el personal en cada centro de trabajo, por grupos y categorías profesionales, haciéndose constar las siguientes circunstancias:

- Nombre y apellidos de los trabajadores.
- 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 la 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 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. 23. *Ayuda escolar.*—Se establece un plus de ayuda escolar, cuya cuantía será la siguiente:

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

— 490 pesetas al mes durante el curso escolar (diez meses por cada hijo de edad comprendida entre los doce y los dieciséis años, ambos inclusive).

Art. 24. *Quebranto de moneda.*—Los Cajeros y los que habitualmente por razón de sus funciones manejen dinero, percibirán por este concepto la cantidad de 2.000 pesetas mensuales, que consecuentemente responderán personalmente de las cantidades que se les hubiera confiado por razón de su cargo, salvo causa de fuerza mayor.

Art. 25. *Seguro de vida.*—Se establece para cada componente afectado por el presente Convenio un seguro de 1.000.000 de pesetas, que cubrirá los siguientes riesgos:

- A) Fallecimiento.
- B) Incapacidad profesional total y permanente.
- C) Invalidez absoluta y permanente.

Art. 26. *Anticipos y préstamos.*—Los trabajadores, por necesidades propias y previa justificación de las mismas, tendrán derecho a un anticipo de hasta seis mensualidades de la retribución primaria que viniera percibiendo, siempre que ostente al menos una antigüedad de un año de servicio en la Empresa.

Dicho anticipo será reintegrado a la Empresa en importes iguales y en cuarenta pagas.

Igualmente, por necesidades de adquisición de vivienda y mediante justificación de dicha adquisición a satisfacción de la Empresa se otorgará un préstamo de 300.000 pesetas, reembolsable en un plazo de cinco años, en amortizaciones deducidas del recibo de salarios y con un interés igual al básico del Banco de España.

Para la amortización de este préstamo se establece un periodo de carencia de cinco meses.

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

No se concederá un segundo anticipo o sucesivos, si no ha transcurrido el término de un año desde la cancelación de otro anterior.

Respecto a los trabajadores interinos y eventuales, éstos no tendrán derecho a la obtención del préstamo para la adquisición de vivienda. En cuanto al anticipo de mensualidades, el importe del mismo no podrá exceder de la suma de las mensualidades netas que le resten por percibir hasta la finalización prevista de su contrato laboral, y su amortización se efectuará en el mismo periodo.

Art. 27. *Plus de transporte.*—Para el personal de todos los centros de trabajo, salvo el situado en la avenida de Burgos, 89, de Madrid, la Empresa abonará 70 pesetas por día de trabajo.

Dicho plus dejará de percibirse por el trabajador los domingos y días festivos y de vacaciones y los de inasistencia al trabajo por cualquier motivo, justificado o no.

El personal que presta sus servicios en el centro de la avenida de Burgos, 89, no disfrutará de este plus, por tener establecidos la Empresa medios de transporte al servicio del personal.

Art. 28. *Traspaso de horas.*—El número de horas que corresponde a la totalidad de los miembros del Comité de Empresa según lo dispuesto en el artículo 88, e), del Estatuto de los Trabajadores podrá distribuirse entre los citados miembros, incluso en el caso de que uno o varios de ellos no haya agotado su crédito de horas.

Tabla salarial del personal Convenio de «Renault Financiaciones, S. A.», Entidad de Financiación, a partir del 1 de enero de 1981 y hasta el 31 de diciembre de 1981

Categoría	Nivel	Retribución primaria	Plus de Convenio	Total
Limpiadoras (jornada completa).	Unico	375.802	99.287	475.089
Gestores de cobro.	Unico	413.987	181.433	595.420
Auxiliares administrativos.	1	413.988	243.370	657.358
Ordenanzas.	2	413.988	264.606	678.594
Operadores de máquinas multicopistas.	3	413.988	285.840	699.828
	4	413.988	307.077	721.065
	5	413.988	328.312	742.300
	6	413.988	349.547	763.535
Oficiales de segunda administrativos.	1	496.348	235.331	731.679
Conductores.	2	496.348	263.645	759.993
	3	496.348	291.958	788.306
	4	496.348	320.275	816.623
	5	496.348	348.588	844.936
	6	496.348	376.902	873.250
Oficiales de primera administrativos.	1	560.741	282.425	843.166
Operadores de máquinas contables.	2	560.741	310.738	871.479
Operadores ordenador.	3	560.741	339.051	899.792
	4	560.741	367.365	928.106
	5	560.741	395.680	956.421
	6	560.741	423.994	984.735
Jefes de segunda administrativos.	1	660.322	271.322	931.644
	2	660.322	306.716	967.038
	3	660.322	342.108	1.002.430
	4	660.322	377.500	1.037.822
	5	660.322	412.892	1.073.214
	6	660.322	448.282	1.108.604
Jefes de primera administrativos.	1	793.599	422.954	1.216.553
	2	793.599	449.497	1.243.096
	3	793.599	476.039	1.269.638
	4	793.599	502.585	1.296.184
	5	793.599	529.130	1.322.729
	6	793.599	555.673	1.349.272
Letrados.	Unico	832.533	122.118	954.651

## M<sup>o</sup> DE ECONOMIA Y COMERCIO

11078

*ORDEN de 5 de mayo de 1981 por la que se autoriza a la firma «Sánchez Rex, S. A.», el régimen de tráfico de perfeccionamiento activo para la importación de hojalata y la exportación de envases.*

Ilmo. Sr.: Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente promovido por la Empresa «Sánchez Rex, S. A.», solicitando el régimen de tráfico de perfeccionamiento activo para la importación de hojalata y la exportación de envases,

Este Ministerio, de acuerdo a lo informado y propuesto por la Dirección General de Exportación, ha resuelto:

1.º Se autoriza el régimen de tráfico de perfeccionamiento activo, exclusivamente bajo el sistema de admisión temporal, a la firma «Sánchez Rex, S. A.», con domicilio en San Juan, sin número, Molina de Segura (Murcia), y NIF A-30013601.

2.º Las mercancías a importar son:

Hojalata electrolítica primera calidad sin obrar, en planchas con distintos recubrimientos de estaño, de menos de 0,5 milímetros de espesor, largos de 716 a 900 milímetros y anchos de 500 a 800 milímetros (posición estadística 73.13.64).

3.º Las mercancías a exportar son:

Envases de hojalata vacíos, conteniendo productos nacionales, 0,5 a 50 litros de capacidad (Posición estadística 73.23.25).

4.º A efectos contables se establece lo siguiente:

Por cada 100 kilogramos de envases de hojalata exportados se datarán en cuenta de admisión temporal 11,11 kilogramos de la hojalata a que se refiere el apartado 2.º

Como porcentajes de pérdidas: 10 por 100 en concepto exclusivo de subproductos adeudables por la posición estadística 73.03.10.

El interesado debe quedar obligado a declarar, en la documentación aduanera de exportación, el porcentaje en peso y exactas características de la hojalata, determinante del beneficio, realmente contenida en los botes a exportar, a fin de que la Aduana, habida cuenta de tal declaración y de las compro-

baciones que estime conveniente realizar, pueda autorizar la correspondiente hoja de detalle

5.º Se otorga esta autorización por un período de dos años, a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», debiendo el interesado en su caso, solicitar la prórroga con tres meses de antelación a su caducidad y adjuntando la documentación exigida por la Orden del Ministerio de Comercio de 24 de febrero de 1976.

6.º Los países de origen de la mercancía a importar serán todos aquellos con los que España mantiene relaciones comerciales normales. Los países de destino de las exportaciones serán aquellos con los que España mantiene asimismo relaciones comerciales normales o su moneda de pago sea convertible, pudiendo la Dirección General de Exportación, si lo estima oportuno, autorizar exportaciones a los demás países.

Las exportaciones realizadas a partes del territorio nacional, situadas fuera del área aduanera, también se beneficiarán del régimen de tráfico de perfeccionamiento activo en análogas condiciones que las destinadas al extranjero.

7.º El plazo para la transformación y exportación en el sistema de admisión temporal no podrá ser superior a dos años, si bien para optar por primera vez a este sistema habrán de cumplirse los requisitos establecidos en el punto 2.4 de la Orden ministerial de la Presidencia del Gobierno de 20 de noviembre de 1975, en el punto 6.º de la Orden del Ministerio de Comercio de 24 de febrero de 1976.

8.º La opción del sistema a elegir se hará en el momento de la presentación de la correspondiente declaración o licencia de importación, de admisión temporal en este caso. Deberán indicarse en las correspondientes casillas, tanto de la declaración o licencia de importación como de la licencia de exportación, que el titular se acoge al régimen de tráfico de perfeccionamiento activo y el sistema elegido, mencionando la disposición por la que se le otorgó el mismo.

9.º Las mercancías importadas en régimen de tráfico de perfeccionamiento activo, así como los productos terminados exportables quedarán sometidos al régimen fiscal de Inspección.

10. Esta autorización se regirá en todo aquello relativo a tráfico de perfeccionamiento y que no esté contemplado en la presente Orden ministerial, por la normativa que se deriva de las siguientes disposiciones: