

	Superficie — m ²
19. D. Epifanio Arroyo.—Planta y corral	20
20. D. Nicasio González.—Edificación.	
21. D. ^a Perpetua Miranda.—Edificación	75
22. D. ^a Candelas Moreno.—Edificación	21
23. D. Vicente Sáez.—Jardín cercado.	
24. Hermandad de Labradores.—Edificación.	
25. D. Severino García.—Edificación.	

RESOLUCION de la Comisaría de Aguas de la Cuenca del Tajo por la que se declara la necesidad de ocupación de las fincas afectadas por la construcción del camino general número 1, de Galisteo al camino vecinal de Granja a Coria, en el cruce del arroyo del Salto, en término municipal de Morcillo (Cáceres).

Examinado el expediente para declaración de necesidad de ocupación de las fincas afectadas por la construcción de las obras del camino general número 1, de Galisteo al camino vecinal de Granja a Coria, en el cruce del arroyo del Salto, en término municipal de Morcillo (Cáceres).

Resultando que la relación de propietarios afectados fué publicada en el «Boletín Oficial del Estado», en el «Boletín Oficial» de la provincia y en el periódico «Extremadura» de fechas 2 de diciembre de 1966, 29 de noviembre de 1966 y 28 de noviembre de 1966, respectivamente, así como en el tablón de anuncios de la Alcaldía, a los fines de información pública.

Resultando que durante el plazo de información pública no se presentaron reclamaciones ni en esta Confederación Hidrográfica ni en la Alcaldía, según certificado del señor Alcalde de 30 de diciembre de 1966.

Resultando que se envió el expediente a informe de la Abogacía del Estado.

Vistos el informe de la Abogacía del Estado, la ley de 16 de diciembre de 1954 y su Reglamento de 26 de abril de 1957.

Considerando que se han cumplido los trámites legales.

Considerando que la Abogacía del Estado informa favorablemente.

Esta Comisaría, en uso de las facultades que le confiere el artículo 98 de la Ley de 16 de diciembre de 1954, ha resuelto:

1.º Declarar la necesidad de ocupación de las fincas en el término municipal de Morcillo (Cáceres) afectadas por las obras del camino general número 1, de Galisteo al camino vecinal de Granja a Coria, en el cruce del arroyo del Salto, cuya relación fué publicada en la forma indicada en el primer resultando.

2.º Ordenar la publicación y notificación del presente acuerdo en la forma dispuesta en los artículos 21 de la Ley de 16 de diciembre de 1954 y 20 de su Reglamento de 25 de abril de 1957.

Madrid, 3 de marzo de 1967.—El Comisario Jefe, Luis Felipe Franco.—1.906-E.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

RESOLUCION de la Dirección General de Enseñanza Primaria por la que se autoriza el funcionamiento legal con carácter provisional de los Colegios de Enseñanza Primaria no estatal establecidos en las localidades que se indican por las personas o Entidades que se mencionan

Esta Dirección General, de conformidad con lo preceptuado en los artículos 25 y 27 de la vigente Ley de Educación Primaria de 17 de julio de 1945 («Boletín Oficial del Estado» del 18), y en cumplimiento de lo dispuesto en la Orden ministerial de 15 de noviembre del mismo año («Boletín Oficial del Estado» de 13 de diciembre), ha resuelto autorizar el funcionamiento legal, con carácter provisional durante el plazo de un mes, supeditado a las disposiciones vigentes en la materia y a las que en lo sucesivo pudieran dictarse por este Ministerio, en las condiciones y con la organización pedagógica que por Orden de esta misma fecha se determina, de los Colegios de Enseñanza Primaria no estatal que a continuación se citan:

PROVINCIA DE CÁCERES

Plasencia

Colegio «Santísima Trinidad», establecido en la calle Buen Suceso, 2 y 4, por Religiosas Josefinas de la Santísima Trinidad.

PROVINCIA DE CÁDIZ

Capital

Colegio «San Felipe Neri», establecido en la avenida de López Pinto, sin número, por Religiosas de la Compañía de María (Marianistas).

PROVINCIA DE MADRID

Capital

Colegio «Santa María del Carmen», establecido en la calle Los Misterios, número 38, a cargo de Religiosas de la Orden de Carmelitas de la Antigua Observancia.

Liceo «Los Angeles» establecido en la avenida de Marqués de Corbera, número 33, por don Pedro Aliaga Serrano

Colegio «Padre Girad», establecido en avenida de Aragón, número 61, por don Estanislao Álvarez Fernández.

Alcalá de Henares

Colegio «Nuestra Señora del Val», establecido en el barrio Plaza de Toros, bloque 13, bajo, por doña Angeles de Pedro Fernández.

Colegio «San José de Calasanz», establecido en el camino de La Rinconada por don José López Delgado.

Colegio «Escuelas Pías», establecido en la calle Ferraz, número 7, a cargo de Padres Escolapios.

PROVINCIA DE ORENSE

Capital

Centro de Enseñanza «Boveda», establecido en la Alameda del Crucero, sin número, por doña Pilar Boveda Iglesias.

PROVINCIA DE ZARAGOZA

Pina de Ebro

Colegio «Santa María de la Esperanza», establecido en la calle Nuestra Señora de Gracia, sin número, por Religiosas de Nuestra Señora de Gracia.

Los representantes legales de dichos Centros de enseñanza están obligados a dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto número 1637, de 23 de septiembre de 1959 («Boletín Oficial del Estado» del 26) y Orden ministerial de 22 de octubre siguiente («Boletín Oficial» del Departamento del 26), en el plazo de treinta días, a contar de la publicación de la presente Orden en el «Boletín Oficial del Estado», remitiéndose el justificante de haberlo hecho así a la Sección de Enseñanza Primaria no Estatal del Ministerio, a fin de que ésta extienda la oportuna diligencia y dé curso a los traslados de la Orden de apertura, sin cuyo requisito ésta no tendrá validez ni efecto legal alguno.

Lo digo a V. S. para su conocimiento y efectos oportunos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 3 de abril de 1967.—El Director general, P. D., Antonio Edo.

Sr. Jefe de la Sección de Enseñanza Primaria no Estatal.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Empresa «S. A. Bull de España».

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «S. A. Bull de España» y sus trabajadores, acordado en 15 de diciembre de 1966; y

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical se elevó a esta Dirección General el texto del referido Convenio, informando respecto de su alcance y trascendencia, al tiempo que resalta que en su artículo tercero se hace constar que, a juicio de las partes, las mejoras conseguidas no repercutirán en los precios mantenidos por la Empresa en sus actividades;

Considerando que por el carácter de ámbito interprovincial del Convenio, de conformidad con lo establecido en los artículos 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y 19 del Reglamento para su aplicación de 22 de julio del mismo año, es de la competencia de esta Dirección General resolver sobre lo acordado por la Comisión Deliberante;

Considerando que las estipulaciones, acordadas por unanimidad, que integran el Convenio reportan indudable beneficio al personal a que afectan y sin que las mismas, conforme se declara en el citado artículo tercero del texto, tengan repercusión en los precios;

Considerando que si bien en el artículo 20 del Convenio se establece la revisión anual de sueldos, también es cierto que al fijarse la vigencia del mismo en un año tal disposición ha de entenderse no pugna con lo preceptuado en el artículo 17 del Reglamento de 22 de julio de 1958, ya que habría de condicionarse el reajuste, en el caso previsto de prórroga del Convenio, a la declaración formal de la mencionada no repercusión en precios;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación

Esta Dirección General, en uso de las facultades que le están atribuidas, acuerda lo siguiente:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical acordado entre la Empresa «S. A. Bull de España» y sus trabajadores en 15 de diciembre de 1966

2.º Que en el caso de que por prórroga del plazo de vigencia del Convenio se procediese a la revisión de salarios, de acuerdo con lo estipulado en su artículo 20, será preciso que por la Comisión Deliberante se declare expresa y formalmente la no repercusión de sus efectos en los precios.

3.º Disponer conforme lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958, su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»

4.º Advertir que contra la presente Resolución, conforme al artículo 23 del Reglamento citado y Orden de 24 de enero de 1959, no cabe recurso alguno en vía administrativa.

Lo que digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 10 de marzo de 1967.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «S. A. BULL DE ESPAÑA»

Artículo 1.º *Ambito*.—El presente Convenio Colectivo Sindical regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor las relaciones laborales entre la Empresa «S. A. Bull de España» y su personal en los Centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Bilbao y cualquier otro que exista o pueda en el futuro establecerse en cualquier lugar de España.

Quedan excluidos del mismo las personas a que se refiere el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo, aprendices y cualquier otro personal que estuviera vinculado por contrato especial.

Art. 2.º *Vigencia*.—Este Convenio entrará en vigor el día uno del mes siguiente al de su aprobación, y su duración será de un año a partir de dicha fecha.

Se entenderá prorrogado de año en año mientras no sea denunciado con tres meses de antelación por lo menos a su término por cualquiera de las partes, o en cualquier otro momento en que concurra alguna circunstancia extraña a la voluntad de las mismas que altere o modifique en todo o en parte las estipulaciones del Convenio.

Art. 3.º *Alza de precios*.—Los otorgantes hacen constar que, a su juicio, la aplicación del presente Convenio no tendrá repercusión ninguna en precios.

Art. 4.º *Compensación*.—Las condiciones del presente Convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimas, y las situaciones actualmente existentes que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las implantadas serán respetadas, no siendo absorbibles. Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio serán absorbidas o compensables con las mejoras que pudieran establecerse por acuerdo de la Empresa o disposiciones legales o reglamentarias.

Art. 5.º *Clasificación profesional*:

a) Objeto y normas generales:

Las especiales características técnicas de la actividad de la Empresa exigen que en la misma preste servicio personal altamente cualificado, con conocimientos específicos y misiones concretas no recogidas en las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo, que exige para su adecuado encuadramiento profesional el establecimiento de una clasificación especial de la Empresa, teniendo en cuenta principalmente el tipo de función desempeñada por cada empleado.

Esta clasificación gira en torno a la división técnica del trabajo en cuatro funciones: Comercial, mantenimiento, administrativa y financiera, a cargo de las cuales habrá o podrá haber un Jefe o Director de Departamento, que recibirá direc-

tamente de la Dirección de la Empresa las órdenes e instrucciones de su actuación. A efectos del régimen obligatorio de seguridad social cada empleado seguirá encuadrado en el grupo de la tarifa que actualmente tiene y le corresponde, de acuerdo con las normas generales.

b) Clasificación de puestos de trabajo:

La enumeración de puestos de trabajo que se establece a continuación no presupone el que tengan que estar necesariamente cubiertos todos; dicha clasificación es meramente enumerativa. La Empresa podrá encomendar, con la aceptación del empleado, funciones y responsabilidades superiores a las propias de su categoría y grado a cualquiera de los empleados encuadrados en las distintas escalas por un período máximo de doce meses. Durante el tiempo que el empleado realice trabajos o categoría o grado superior percibirá la remuneración correspondiente a dicha categoría o grado.

c) Ningún empleado estará obligado a desempeñar funciones que no están especificadas en su categoría o grado.

FUNCION COMERCIAL

ESCALA TÉCNICA

Operador/a.—Persona con formación básica elemental, adiestrada y práctica en el funcionamiento y uso de una máquina de tratamiento de información. Cuando tiene capacidad para adiestrar en esta función a otra persona se denomina Monitor/a.

En esta categoría hay cinco grados:

- Operador principiante: Está en período de prácticas por un máximo de seis meses.
- Operador 1: Domina la operación de máquinas periféricas.
- Operador 2: Domina la operación de máquinas principales.
- Operador 3: Es experto en operación de varios tipos de material de tratamiento de información.
- Operador 4: Igual que el anterior, y además tiene experiencia en programación de un tipo de máquina.

Programador/a.—Persona con formación básica de grado medio o procedente de Operador, que domina las técnicas y los lenguajes propios para formular programas de instrucciones a una máquina de tratamiento de información. Cuando se dedica a la enseñanza de estos conocimientos, se denomina Instructor/a.

En esta categoría hay cinco grados:

- Programador principiante: Tiene estudios de programación en un tipo de máquina y está en período de prácticas durante un año.
- Programador 1: Tiene experiencia de programación en un lenguaje, domina la máquina correspondiente y los métodos de puesta a punto de programas en la misma; es capaz de hacer juegos de ensayo y tiene conocimientos elementales de «software».
- Programador 2: Tiene la capacidad del anterior y además puede programar en varios lenguajes y para varias máquinas; domina los programas de servicio («software») y puede poner a punto las unidades de tratamiento que programa.
- Programador 3: Además de las calificaciones anteriores, sabe orientar la labor de otros programadores y domina las técnicas de puesta a punto de cualquier tipo de unidad de tratamiento, pudiendo encargarse de la puesta en marcha de equipos a tarjetas.
- Programador 4: Además de las calificaciones del Programador 3, debe poder asumir la responsabilidad de un equipo de programadores, resolver cualquier problema de programación y poner en marcha ordenadores pequeños.

Técnico de Sistemas.—Persona procedente de Programador que puede encargarse de coordinar las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande. También tiene capacidad para realizar el análisis a partir de un «dossier» de aplicación, descriptivo de las funciones que ha de realizar el sistema. Debe tener tacto comercial.

En esta categoría hay cuatro grados:

- Técnico de Sistemas 1: Domina los métodos de organización del trabajo y puede analizar aplicaciones corrientes de gestión.

- Técnico de Sistemas 2: Lo mismo que el anterior, más el dominio de los programas de servicio («software») de varios tipos de ordenador.
- Técnico de Sistemas 3: Lo mismo que el anterior, más la capacidad de análisis de aplicaciones especiales de gestión y de cálculo científico.
- Técnico de Sistemas 4: Igual que el anterior, pudiendo resolver cualquier tipo de problema técnico que se presente en cualquier sistema de tratamiento de información.

ESCALA FACULTATIVA

Ingeniero de Sistemas.—Persona con formación de grado superior, que tiene experiencia en técnicas de proceso de datos y puede realizar y dirigir un estudio completo de mecanización o automatización informativa. Son cualidades básicas: Capacidad de resolución de las aplicaciones difíciles; buen contacto humano; dotes de animación, de persuasión, de mando y perspectiva y tacto comercial. Pueden ascender a esta categoría los Técnicos de Sistemas con seis años de antigüedad que aprueben un curso complementario de seis meses de formación en la Empresa.

Esta categoría tiene cinco grados:

- Ingeniero de Sistemas principiante: Realiza prácticas de programación y «software», de organización de servicios de tratamiento de información y de explotación de máquinas, así como de análisis orgánicos. Trabaja bajo el control de un Ingeniero confirmado en el análisis orgánico y funcional de aplicaciones. En esta categoría estará por un período menor a un año.
- Ingeniero de Sistemas 1: Con capacidad de realizar estudios funcionales de aplicaciones y definir la configuración óptima de un sistema. Amplia conocimientos sobre material («hardware»), programas («software») y sus aplicaciones en la gestión de Empresas.
- Ingeniero de Sistemas 2: Además de las cualidades anteriores, tiene un dominio completo sobre las características y posibilidades de toda clase de material propio, a fin de poder determinar la configuración más adecuada a las necesidades de un cliente; sabe analizar y definir aplicaciones difíciles de gestión o de cálculo científico; tiene buenos conocimientos sobre material y programas de la competencia y puede supervisar la realización simultánea de varios análisis. Puede realizar seminarios sobre técnicas de tratamiento de información.
- Ingeniero de Sistemas 3: Reúne las condiciones anteriores y además puede participar en la definición de técnicas, métodos y aplicaciones de vanguardia; puede animar y supervisar un equipo de Ingenieros y Técnicos de Sistemas; su alto nivel de conocimientos técnicos le permite cooperar activamente en la contratación de ordenadores; puede realizar seminarios sobre técnicas avanzadas de tratamiento de información.
- Ingeniero de Sistemas 4: Además de las calificaciones anteriores tiene conocimiento y experiencia máximos sobre el estado actual y desarrollo futuro de todos los aspectos del tratamiento de información.

Ingeniero Comercial.—Persona con formación de grado superior o procedente de Ingeniero de Sistemas, que tiene experiencia en la comercialización de sistemas de mecanización y automatización de tratamiento de información y que explota el mercado correspondiente a las máquinas distribuidas por esta Empresa y sus servicios complementarios.

Esta categoría tiene cinco grados:

- Ingeniero Comercial principiante: Tiene asignado un territorio, que explota solo o en colaboración con otro Ingeniero Comercial o Jefe, con un rendimiento de venta anual inferior a 4.000 puntos/máquina, de acuerdo con el sistema de comisiones de la Empresa.
- Ingeniero Comercial 1: Explota un territorio con un resultado de venta anual entre 4.001 y 8.000 puntos/máquina, calculados como promedio de los dos últimos años.
- Ingeniero Comercial 2: Explota un territorio con un resultado de venta anual entre 8.001 y 12.000 puntos/máquina, calculados como promedio de los dos últimos años.
- Ingeniero Comercial 3: Explota un territorio con un resultado de venta anual entre 12.001 y 18.000 puntos/máquina, calculados como promedio de los dos últimos años.
- Ingeniero Comercial 4: Explota un territorio con un resultado de venta anual superior a 18.000 puntos/máquina, calculados como promedio de los dos últimos años.

FUNCION DE MANTENIMIENTO

TÉCNICO DE MANTENIMIENTO

Principiante.—Personal con un curso de formación en equipos «Bull-General Electric» aprobado con éxito, que empieza a trabajar en clientela y es capaz de efectuar las revisiones periódicas de las máquinas sobre las que ha recibido formación, bajo el control y vigilancia de otro técnico de grado superior.

Este grupo se divide en cinco grados, por los que va pasando el técnico rápidamente: uno cada mes, si su actuación es normal y al llegar al quinto grado puede ser capaz de reparar averías sencillas.

TÉCNICO DE MANTENIMIENTO

Grupo 1.º Personal capaz de efectuar las revisiones periódicas de las máquinas que conoce, sin ayuda ni orientación de otro técnico de grado superior.

Capaz de reparar averías sencillas, a juicio de su responsable inmediato; para las otras está obligado a pedir ayuda o consejo a otro técnico de grado superior. Puede ser responsable del funcionamiento de un equipo de material clásico u ordenador pequeño a partir del grado 8.

Capaz de poner en marcha máquinas periféricas a partir del grado 7.

Dentro de este grupo hay tres grados, por los cuales asciende el técnico a medida que se ve incrementada su experiencia y resultados.

TÉCNICO DE MANTENIMIENTO

Grupo 2.º Capaz de asumir la responsabilidad de la buena marcha de un equipo medio, admitiendo que en ocasiones recurra a la ayuda de un técnico de grado superior. Capaz de efectuar la puesta en marcha de un equipo.

Debe demostrar celo y diligencia en dar satisfacción al cliente, por lo que debe poseer iniciativa propia.

Puede intervenir en la formación práctica de los técnicos principiantes en el tercer grado de este grupo.

Este grupo está dividido en tres grados, por los cuales el técnico asciende a medida que su experiencia y efectividad se incrementa.

TÉCNICO DE MANTENIMIENTO

Grupo 3.º Capaz de asumir la plena responsabilidad de la puesta en marcha y buen funcionamiento de un equipo completo para el que haya recibido formación.

Gran iniciativa; facilidad para resolver con rapidez las dificultades que se presentan; facilidad de trato con los clientes y facultad para hacerles comprender y apreciar la eficacia de la labor realizada.

Capaz de formar prácticamente a los técnicos principiantes.

Este grupo está dividido a su vez en tres grados, a los cuales asciende el técnico como consecuencia de su mayor efectividad, iniciativa, rendimiento, etc.

TÉCNICO DE MANTENIMIENTO

Grupo 4.º Capaz de asumir la responsabilidad del buen funcionamiento de varios equipos ayudado por técnicos de grado inferior.

Gran iniciativa; debe ser capaz de resolver por sí solo cualquier dificultad de orden técnico que se le presente sobre material en que fué formado.

Facilidad de trato con los clientes y con personalidad suficiente para saber imponerles su criterio en cuanto a los asuntos propios del servicio de mantenimiento se refiere.

Debe poseer dotes de organización que le permita ayudar al Jefe de Grupo en su labor.

Tres grados incluye este grupo, por los cuales asciende el técnico a medida que se distingue por su competencia, efectividad, dotes de mando y organización, etc.

TÉCNICO DE MANTENIMIENTO

Grupo 5.º Capaz de asumir la plena responsabilidad del buen funcionamiento de un grupo de clientes.

Debe resolver por sí solo cualquier dificultad de orden técnico que se le presente.

Por su gran nivel técnico y facultades de organización puede ayudar al Jefe de Grupo en su labor, bajo cuyas órdenes directas está enclavado, o revestir provisionalmente este cargo.

Jefe de Grupo.—Responsable de los resultados técnicos, ad-

ministrativos y económicos de un grupo de clientes enclavados en su sector

Debe asumir la plena responsabilidad del buen funcionamiento del grupo de clientes que se le asignan

Procederá de la escala técnica anterior y podrá llegar a este puesto por libre designación de la Empresa o por exámenes que ésta defina

Su origen supone, por consiguiente, una sólida formación técnica en el material que explota la Empresa

Dotes manifiestas de organización.

Depende directamente del Jefe de Sector, al que suministrará toda la información que precise sobre comportamiento, máquinas, clientes y técnicos

Podrá asumir provisionalmente el cargo de Jefe de Sector

Jefe de Sector.—Responsable de los resultados técnicos administrativos y económicos de un sector, que podrá estar formado por una o varias provincias. Su misión principal es supervisar, controlar y dirigir el trabajo y actividad de los técnicos enclavados en su sector

Centraliza toda la información de esa actividad y de la marcha de los equipos de máquinas, recopilándolas periódicamente para las necesarias estadísticas y controles.

Estudia y planifica las necesidades de formación complementaria de técnicos.

Finalmente, da cuenta de todo cuanto concierne a su sector al Director del Departamento de Mantenimiento, del cual depende directamente

El Jefe de Grupo puede alcanzar el grado de Jefe de Sector, según necesidades de la Empresa y por libre designación de ésta o mediante exámenes pertinentes

FUNCIONES ADMINISTRATIVAS Y FINANCIERAS

1. **Botones.**—Es el empleado de edad comprendida entre los catorce a los dieciocho años cuyo cometido es efectuar las pequeñas misiones de la Empresa, tales como embalajes de paquetes, algunos arreglos de los locales, encargos fuera de la Empresa, llevar la correspondencia, etc.

2. **Mozo.**—Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace paquetes o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular.

3. **Ayudante de Oficio.**—Tiene a su cargo las máquinas de reproducción, debiendo realizar los trabajos solicitados; está supervisado por un superior

4. **Embaladora.**—Es el trabajador de sexo femenino dedicado a envasar o embalar los artículos de venta, comprobando las mercancías que envasa o embala

5. **Vigilante.**—Es el que tiene a su cargo y responsabilidad el servicio de vigilancia diurna o nocturna en las dependencias de la Empresa, controlando las salidas y entradas de personas en los locales.

6. **Chófer.**—Tiene a su cargo la conservación del vehículo, realizando el reparto de mercancías, así como gestiones en entidades oficiales y privadas

7. **Oficial de segunda.**—Integran dicha categoría los que poseyendo un oficio determinado, sin llegar a la especialización exigida por los trabajos perfectos, ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

8. **Encargado de Almacén.**—Está al frente del almacén, teniendo a su cargo la recepción de mercancías, control del material que se le confía, preparación de las mercancías para su suministro a los clientes y su entrega controlada a las agencias de transportes.

9. **Jefe de Taller.**—Personal con preparación teórica y práctica en artes gráficas; su misión es reparar y mantener en buen funcionamiento las máquinas del Taller, así como dirigir al personal afectado al mismo. Depende del Departamento Administrativo; de él recibe los programas de fabricación y cuantas normas sean necesarias para la buena marcha del Taller. Es responsable de las herramientas, útiles de trabajo y demás material propiedad del Taller.

10. **Telefonista.**—Atiende una centralita telefónica, estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior, anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

El conocimiento de idiomas revaloriza el puesto.

11. **Recepcionista.**—Tiene como cometido recibir a las visitas introduciéndolas a la persona con quien desean conversar; informar a cuantos acuden a conferencias, cursos, jornadas o exposiciones que se organicen y ayudar a la Telefonista en sus funciones. Es misión suya el cursar los telegramas. Debe conocer francés e inglés.

12. **Secretario/a.**—Persona con cultura general adecuada, con dominio de mecanografía y taquigrafía en uno o varios

idiomas. Perfecta ortografía española. Capacidad para redactar y resolver por sí misma los asuntos de trámite normal. Iniciativa y responsabilidad. La posesión de otros conocimientos de interés para la Empresa, a juicio de ésta, puede revalorizar el puesto.

Secretaria 1 Desarrolla las funciones de Secretaria de un Jefe de Servicio o Director de Delegación.

Secretaria 2. Desarrolla las funciones de Secretaria de un Director de Departamento.

Secretaria 3 Desarrolla las funciones de Secretaria de un Director general

13. **Traductor/a.**—Persona con cultura mínima a nivel de Bachiller Superior. Dominio hablado y escrito como mínimo de dos idiomas, buena mecanografía y perfecta ortografía y redacción española. Su misión es traducir noticias, libros técnicos y cuantos trabajos de traducción le encargue su superior jerárquico. Otros factores, además de los indicados, pueden revalorizar el puesto a juicio de la Empresa

14. **Auxiliar Administrativo.** 1. Es el que con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los Oficiales y Jefes en la ejecución de trabajos que le encomienden, tales como redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de impuestos y, sobre todo, mecanografía

15. **Auxiliar Administrativo.** 2. Dentro de esta categoría, y como un escalón más elevado, se agrupan aquellas personas que además conozcan la taquigrafía alcanzando un mínimo de 70 palabras/minuto. El conocimiento de un idioma es considerado como mérito.

16. **Administrativo.**—Personal que tiene título oficial de Perito u otro análogo, o que su preparación y experiencia le capacitan para el puesto. Deben poseer iniciativa, responsabilidad e interés por su trabajo. Su función es definida dentro del Departamento o Servicio y trabajan a las órdenes de un Jefe de Departamento o Jefe de Servicio.

17. **Jefe de Servicio.**—Personal que reúne los requisitos del puesto anterior promocionado entre el personal que tenga dos años de antigüedad en la categoría de Administrativo. Sólo en casos de que ninguno de dicha categoría reúna los requisitos para el nuevo puesto, la Empresa elegirá a una persona del exterior. El cometido de este puesto es asumir la responsabilidad del grupo de tareas que le encomiende el Director de Departamento.

18. **Cajero.**—Tiene a su cargo la responsabilidad de la Caja, controlar las cuentas de Caja y Bancos y efectuar los cobros y pagos debidamente aprobados conforme a las instrucciones dadas por Dirección.

19. **Contable.**—Es el personal titulado mercantil, con experiencia en el puesto, que realiza las funciones específicas de su cargo

20. **Jefe de Contabilidad.**—Persona que tiene título superior y bajo su responsabilidad asume las funciones propias de su cargo y supervisa y controla el personal a sus órdenes.

Art. 6.º **Promoción del personal.**—Siempre que se produzcan vacantes en cualquiera de las categorías o creación de nuevos puestos se cubrirán promocionando personal de S. A. B. E. de categoría o grado inferior. En caso de no existir personal en la Empresa capacitado para cubrir dichas vacantes, podrá ingresar personal ajeno a la misma. La Empresa comunicará los nombramientos por escrito

Art. 7.º **Conceptos remunerativos.**—Al objeto de simplificar la multiplicidad existente de conceptos reglamentarios retributivos se conviene reagrupar lo más posible esa variedad, quedando como únicos títulos de percepción los siguientes:

- a) Salario base
- b) Plus de Convenio.

El Plus de Convenio será variable en cada categoría dentro de los límites mínimo y máximo establecidos para la misma.

Art. 8.º **Pagas extraordinarias.**—A efectos de simplificación, se establece que las pagas extraordinarias, a partir de la vigencia de este Convenio, serán dos, la del 18 de julio y la de Navidad, que se pagarán el día anterior laborable al 18 de julio y al 23 de diciembre, respectivamente; su importe será igual a la última mensualidad percibida. Cualquier otra percepción, tales como beneficios, fomento de la cultura u otras, quedan englobadas en las cantidades anuales globales que figuran en la tabla de salarios de este Convenio

Art. 9.º **Repercusiones.**—Las mejoras establecidas en el presente Convenio no afectarán el régimen de distribución del Plus Familiar ni a la cotización para los Seguros Sociales Obligatorios y Mutualismo Laboral

Art. 10. Escalas de salarios:

SALARIOS BRUTOS FUNCIÓN COMERCIAL HASTA EL 31-12-1965

Número pagas, 15,3: 12 normales; extra, beneficios año anterior, 18 de julio, Navidad y especial septiembre

Número pagas, 14: 12 normales; extra, 18 de julio y Navidad

Escala Técnica		Mensual	Anual	Mensual	Anual
Operador principiante	Mínimo	2.880	45.000	3.214	45.000
	Máximo	3.880	60.000	4.286	60.000
Operador 1	Mínimo	4.400	70.000	5.000	70.000
	Máximo	5.400	85.000	6.071	85.000
Operador 2	Mínimo	6.000	95.000	6.786	95.000
	Máximo	7.000	110.000	7.857	110.000
Operador 3	Mínimo	7.400	115.000	8.214	115.000
	Máximo	9.000	140.000	10.000	140.000
Programador principiante	Mínimo	7.050	110.000	7.857	110.000
	Máximo	7.900	123.000	8.786	123.000
Programador 1	Mínimo	8.300	129.000	9.214	129.000
	Máximo	8.800	137.000	9.786	137.000
Programador 2	Mínimo	9.200	143.000	10.214	143.000
	Máximo	10.000	155.000	11.071	155.000
Programador 3	Mínimo	10.900	168.000	12.000	168.000
	Máximo	11.700	180.000	12.857	180.000
Programador 4	Mínimo	12.700	195.000	13.929	195.000
	Máximo	13.700	210.000	15.000	210.000
Técnico de Sistemas 1	Puestos de nueva creación.				
Técnico de Sistemas 2					
Técnico de Sistemas 3					
Técnico de Sistemas 4					

SALARIOS BRUTOS FUNCIÓN COMERCIAL HASTA EL 31-12-1965

Número pagas, 15,3: 12 normales; extra, beneficios año anterior, 18 de julio, Navidad y especial septiembre

Número pagas, 14: 12 normales; extra, 18 de julio y Navidad

Escala Facultativa		Mensual	Anual	Mensual	Anual
Ingeniero de Sistemas principiante	Puestos de nueva creación.				
Ingeniero de Sistemas 1					
Ingeniero de Sistemas 2					
Ingeniero de Sistemas 3					
Ingeniero de Sistemas 4					
Ingeniero Comercial principiante	Mínimo	8.000	126.000	9.000	126.000
	Máximo	9.595	150.000	10.714	150.000
Ingeniero Comercial 1	Mínimo	10.000	156.000	11.143	156.000
	Máximo	11.595	180.000	12.857	180.000
Ingeniero Comercial 2	Mínimo	12.000	186.000	13.286	186.000
	Máximo	14.930	230.000	16.429	230.000
Ingeniero Comercial 3	Mínimo	15.995	246.000	17.571	246.000
	Máximo	18.262	280.000	20.000	280.000
Ingeniero Comercial 4	Mínimo	19.330	296.000	21.143	296.000
	Máximo	21.595	330.000	23.571	330.000

SALARIOS BRUTOS FUNCIÓN COMERCIAL A PARTIR DEL 1-1-1966

Número pagas, 14: 12 normales; dos extras, 18 de julio y Navidad

Escala Técnica		Anual	Mensual	Sueldo base	Plus Convenio
Operador principiante	Mínimo	50.000	3.571	2.610	961
	Máximo	70.000	5.000	2.610	2.390
Operador 1	Mínimo	80.000	5.714	2.610	3.104
	Máximo	100.000	7.143	2.610	4.533
Operador 2	Mínimo	110.000	7.857	3.420	4.437
	Máximo	130.000	9.286	3.420	5.866
Operador 3	Mínimo	140.000	10.000	4.710	5.290
	Máximo	160.000	11.429	4.710	6.719
Operador 4	Mínimo	170.000	12.143	4.710	7.433
	Máximo	190.000	13.572	4.710	8.862

Escala Técnica		Anual	Mensual	Sueldo base	Plus Convenio
Programador principiante	Mínimo	120.000	8.571	4.710	3.861
	Máximo	140.000	10.000	4.710	5.290
Programador 1	Mínimo	150.000	10.714	4.710	6.004
	Máximo	170.000	12.143	4.710	7.433
Programador 2	Mínimo	180.000	12.857	4.710	8.147
	Máximo	200.000	14.286	4.710	9.567
Programador 3	Mínimo	210.000	15.000	4.710	10.290
	Máximo	230.000	16.429	4.710	11.719
Programador 4	Mínimo	240.000	17.143	4.710	12.433
	Máximo	260.000	18.571	4.710	13.861
Técnico de Sistemas 1	Mínimo	270.000	19.286	4.710	14.576
	Máximo	290.000	20.714	4.710	16.004
Técnico de Sistemas 2	Mínimo	300.000	21.429	4.710	16.719
	Máximo	320.000	22.857	4.710	18.147
Técnico de Sistemas 3	Mínimo	330.000	23.571	4.710	18.861
	Máximo	350.000	25.000	4.710	20.290
Técnico de Sistemas 4	Mínimo	360.000	25.714	4.710	21.004
	Máximo	380.000	27.143	4.710	22.433

SALARIOS BRUTOS FUNCIÓN COMERCIAL A PARTIR DEL 1-1-1966

Número pagas, 14: 12 normales; dos extras, 18 de julio y Navidad

Escala Facultativa		Anual	Mensual	Sueldo base	Plus Convenio
Ingeniero de Sistemas principiante	Mínimo	150.000	10.714	5.670	5.044
	Máximo	180.000	12.857	5.670	7.187
Ingeniero de Sistemas 1	Mínimo	250.000	17.857	5.670	12.187
	Máximo	300.000	21.429	5.670	15.759
Ingeniero de Sistemas 2	Mínimo	320.000	22.857	5.670	17.187
	Máximo	370.000	26.429	5.670	20.759
Ingeniero de Sistemas 3	Mínimo	390.000	27.857	5.670	22.187
	Máximo	440.000	31.429	5.670	25.759
Ingeniero de Sistemas 4	Mínimo	460.000	32.857	5.670	27.187
	Máximo	510.000	36.429	5.670	30.759
Ingeniero Comercial principiante	Mínimo	150.000	10.714	5.670	5.044
	Máximo	180.000	12.857	5.670	7.187
Ingeniero Comercial 1	Mínimo	200.000	14.286	5.670	8.616
	Máximo	230.000	16.429	5.670	10.759
Ingeniero Comercial 2	Mínimo	250.000	17.857	5.670	12.187
	Máximo	280.000	20.000	5.670	14.330
Ingeniero Comercial 3	Mínimo	300.000	21.429	5.670	15.759
	Máximo	330.000	23.571	5.670	17.901
Ingeniero Comercial 4	Mínimo	350.000	25.000	5.670	19.330
	Máximo	380.000	27.143	5.670	21.473

SALARIOS BRUTOS FUNCIÓN DE MANTENIMIENTO HASTA EL 31-12-1965

Número pagas, 15,3: 12 normales.—Extra: Beneficios año anterior, 18 de Julio, Navidad y especial septiembre.

Número pagas, 14: 12 normales. Extra: 18 de Julio y Navidad.

Grupo	Grado	Mensual	Anual	Mensual	Anual	
Principiante	1	7.050	111.300	7.950	111.300	
	2	7.250	117.300	8.165	114.300	
	3	7.450	120.300	8.378	117.300	
	4	7.650	124.050	8.592	120.300	
	5	7.900	130.050	8.860	124.050	
	6	8.300	133.800	9.289	130.050	
	1	7	8.550	137.550	9.557	133.800
		8	8.800	143.550	9.825	137.550
		9	9.200	149.550	10.253	143.550
	2	10	9.600	155.550	10.682	
		11	10.000	169.050	11.110	155.550
		12	10.900	175.050	12.075	169.050
	3	13	11.300	181.050	12.503	175.050
		14	11.700	196.050	12.932	181.050
		15	12.700	203.550	14.003	196.050
	4	16	13.200	203.550	14.540	203.550
		17	13.700	211.050	15.075	211.050
	5	18	15.000	230.550	16.467	230.550

SALARIOS BRUTOS FUNCIÓN DE MANTENIMIENTO A PARTIR DEL 1-1-1966

Número pagas, 14: 12 normales; dos extras, 18 de julio y Navidad

Grupo	Grado	Total anual	Total mensual	Mensual	
				Sueldo base	Plus Convenio
Principiante	1	136.500	9.750	3.420	6.330
	2	140.000	10.000	3.420	6.580
	3	143.500	10.250	3.420	6.830
	4	147.000	10.500	3.420	7.080
	5	150.500	10.750	3.420	7.330
	6	161.000	11.500	3.420	8.080
	7	165.200	11.800	3.420	8.380
	8	169.400	12.100	3.420	8.680
	9	177.100	12.650	3.420	9.230
	10	183.400	13.100	3.420	9.680
	11	189.700	13.550	3.420	10.130
	12	205.100	14.650	3.420	11.230
	13	212.800	15.200	3.420	11.780
	14	220.500	15.750	3.420	12.330
	15	237.300	16.950	3.420	13.530
	16	252.000	18.000	3.420	14.580
	17	266.000	19.000	3.420	15.580
	18	295.000	Mínimo 21.071	3.420	17.651
Jefe de Grupo		320.000	Máximo 22.857	3.420	19.437
		350.000	Máximo 25.000	3.420	21.580
Jefe de Sector		360.000	Mínimo 25.714	3.420	22.294
		420.000	Máximo 30.000	3.420	26.580

SALARIOS BRUTOS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS Y FINANCIERAS HASTA EL 31-12-1965

Número pagas, 15,3 : 12 normales.—Extra: Beneficios año anterior, 18 de Julio, Navidad y especial septiembre.

Número pagas, 14: 12 normales. Extra: 18 de Julio y Navidad.

Categoría		Mensual		Anual	
		Mensual	Anual	Mensual	Anual
1	Mínimo	2.034	32.000	2.286	32.000
	Máximo	2.567	40.000	2.857	40.000
2	Mínimo	2.875	46.000	3.286	46.000
	Máximo	3.941	62.000	4.429	62.000
3	Mínimo	2.434	38.000	2.714	38.000
	Máximo	2.900	45.000	3.214	45.000
4	Mínimo	2.748	44.000	3.143	44.000
	Máximo	3.815	60.000	4.286	60.000
5	Mínimo	4.208	66.000	4.714	66.000
	Máximo	4.808	75.000	5.357	75.000
6	Mínimo	4.446	70.000	5.000	70.000
	Máximo	5.513	86.000	6.143	86.000
7	Mínimo	4.775	75.000	5.357	75.000
	Máximo	6.441	100.000	7.143	100.000
8	Mínimo	4.775	75.000	5.357	75.000
	Máximo	7.441	115.000	8.214	115.000
9	Mínimo	8.964	140.000	10.000	140.000
	Máximo	11.631	180.000	12.857	180.000
10	Mínimo	3.960	63.000	4.500	63.000
	Máximo	6.720	105.000	7.500	105.000
11	Mínimo	6.523	100.000	7.143	100.000
	Máximo	7.856	120.000	8.571	120.000
12	Mínimo	4.406	70.000	5.000	70.000
	Máximo	6.406	100.000	7.147	100.000
13	Mínimo	6.406	100.000	7.143	100.000
	Máximo	11.139	171.000	12.214	171.000
14	Mínimo	2.700	43.000	3.071	43.000
	Máximo	3.833	60.000	4.286	60.000
15	Mínimo	4.139	66.000	4.714	66.000
	Máximo	5.073	80.000	5.714	80.000
16	Mínimo	6.490	102.000	7.286	102.000
	Máximo	8.406	130.000	9.286	130.000
17	Mínimo	9.024	140.000	10.000	140.000
	Máximo	11.356	175.000	12.500	175.000
18	Mínimo	8.371	130.000	9.286	130.000
	Máximo	9.705	150.000	10.714	150.000
19	Mínimo	9.670	150.000	10.714	150.000
	Máximo	11.536	178.000	12.714	178.000
20	Mínimo	11.739	180.000	12.857	180.000
	Máximo	15.406	235.000	16.786	235.000

SALARIOS BRUTOS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS Y FINANCIERAS A PARTIR DEL 1-1-1966

Número pagas, 14 : 12 normales, 2 extras, 18 de Julio y Navidad

Categoría		Anual	Mensual	Mensual	
				Sueldo base	Plus Convenio
1	Mínimo	40.000	2.857	2.520	337
	Máximo	48.000	3.429	2.520	909
2	Mínimo	52.000	3.714	2.520	1.194
	Máximo	80.000	5.714	2.520	3.194
3	Mínimo	55.000	3.928	2.520	1.408
	Máximo	62.000	4.429	2.520	1.909
4	Mínimo	60.000	4.286	2.700	1.586
	Máximo	75.000	5.357	2.700	2.657
5	Mínimo	80.000	5.714	2.610	3.104
	Máximo	90.000	6.429	2.610	3.819
6	Mínimo	88.000	6.286	2.610	3.676
	Máximo	111.000	7.929	2.610	5.319
7	Mínimo	95.000	6.786	2.880	3.906
	Máximo	125.000	8.929	2.880	6.049
8	Mínimo	100.000	7.143	3.420	3.723
	Máximo	135.000	9.643	3.420	6.223
9	Mínimo	180.000	12.857	3.420	9.437
	Máximo	225.000	16.071	3.420	12.651
10	Mínimo	84.000	6.000	2.520	3.480
	Máximo	125.000	8.929	2.520	6.409
11	Mínimo	122.000	8.714	2.520	6.194
	Máximo	140.000	10.000	2.520	7.480
12	Mínimo	84.000	6.000	3.420	2.580
	Máximo	190.000	13.571	3.420	10.151
13	Mínimo	127.000	9.071	3.420	5.651
	Máximo	210.000	15.000	3.420	11.580
14	Mínimo	51.000	3.643	2.520	1.123
	Máximo	75.000	5.357	2.520	2.837
15	Mínimo	87.000	6.214	2.520	3.694
	Máximo	100.000	7.143	2.520	4.623
16	Mínimo	130.000	9.286	3.150	6.136
	Máximo	175.000	12.500	3.150	9.350
17	Mínimo	180.000	12.857	4.710	8.147
	Máximo	240.000	17.143	4.710	12.433
18	Mínimo	160.000	11.429	3.420	8.009
	Máximo	190.000	13.571	3.420	10.151
19	Mínimo	175.000	12.500	3.420	9.080
	Máximo	200.000	14.286	3.420	10.866
20	Mínimo	220.000	15.714	4.710	11.004
	Máximo	290.000	20.714	4.710	16.004

Art. 11. *Antigüedad*.—A efectos de unificación se establece que el sistema de antigüedad será el de cuatrienios a razón de 400 pesetas mensuales el cuatrienio.

Art. 12. *Complemento de Seguridad Social*.—Cuando un empleado se halle en situación de baja por enfermedad o accidente, la Empresa abonará el complemento de la prestación de la seguridad social hasta cubrir la totalidad del sueldo que disfrutaba en el momento de causar baja. La negativa a permitir la visita médica domiciliar ordenada por la Empresa o la ausencia del enfermo no notificada podrá ser considerada como falta muy grave, y en todo caso producirá la pérdida de este complemento.

Art. 13. *Jornada de trabajo*.—El personal de la Empresa trabajará cuarenta y dos horas y media semanales, de acuerdo con el siguiente horario de invierno y verano, respectivamente:

Horario de invierno

Del lunes más próximo al día 20 de septiembre al sábado más próximo al día 20 de junio.

— De lunes a viernes:

Mañanas: de nueve horas a trece treinta horas.

Tardes: de dieciséis horas a diecinueve horas.

— Sábados.—Mañanas: de nueve horas a catorce horas.

Horario de verano

Del lunes más próximo al día 20 de junio al sábado más próximo al día 20 de septiembre.

— De lunes a sábados: mañanas de ocho a catorce horas.

El personal de mantenimiento seguirá este horario de verano en lo posible, y a tenor de las necesidades del servicio a los clientes.

Aquellos técnicos que no puedan seguir dicho horario disfrutarán de una semana de permiso en otra época del año.

Se podrá establecer cualquier horario normal de trabajo entre las siete horas y las veintidós horas. Si la jornada es continuada no sobrepasará siete horas diarias. El cómputo de horas extras efectuadas entre las siete y veintidós se realizará sobre el total de horas semanales del horario afectado a cada empleado. Las horas trabajadas a partir de las veintidós se abonarán como horas extras nocturnas. El personal que trabaje asignado a un cliente seguirá el horario normal del cliente, siempre que no exceda del número de horas semanales correspondientes al horario en vigor mantenido por S. A. B. E.

Art. 14. *Horas extraordinarias*.—Cuando las necesidades del trabajo lo requieran, la Empresa podrá proponer a los empleados hacer horas extraordinarias, siendo de libre aceptación por parte de éstos el realizarlas. Se abonarán según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario bruto anual} + \text{antigüedad anual}}{\text{Número de horas normales anuales}} = \text{valor hora normal}$$

Hora extraordinaria diurna = valor hora normal + 40 por 100.
 Hora extraordinaria nocturna y festiva = valor hora normal + 75 por 100.

Art. 15. *Trasladados*.—Cuando las necesidades de la Empresa lo requieran, ésta podrá trasladar a sus empleados con arreglo a las condiciones que se estipulan a continuación:

Territorio nacional.	Temporal	{ Solteros: seis meses máximo obligado en régimen de dietas. Cabezas de familia: seis meses máximo obligado en régimen de dietas, más gastos de viaje de familia y traslado de enseres ida y vuelta.
Territorio nacional.	Definitivo	{ Solteros: a convenir en cada caso. Cabezas de familia: a convenir en cada caso.
Extranjero	Temporal	{ Solteros: ocho meses máximo obligado en régimen de dietas. Cabezas de familia: ocho meses máximo obligado en régimen de dietas.

Los traslados temporales en territorio nacional serán de libre elección por parte de la Empresa. En estos casos los empleados «cabezas de familia» se reservan el derecho de aceptación del traslado, siempre que exista personal soltero de su misma categoría.

Los traslados definitivos serán de libre aceptación por parte de los empleados en todos los casos. Los traslados por formación inicial o complementaria podrán tener más duración que la anteriormente citada.

En estancias en territorio nacional continuas superiores a tres meses los empleados trasladados temporalmente tendrán derecho a disfrutar los días laborables de vacaciones retribuidas por trimestre vencido, de común acuerdo con el Jefe inmediato superior, abonando la Empresa los gastos de ida y vuelta al punto de origen del empleado.

Cuando sea en territorio extranjero, se concederá una semana de permiso al finalizar la estancia si ésta es superior a tres meses.

Art. 16. *Dietas.*—En el curso del próximo mes de enero la Empresa estudiará nuevos baremos cualitativos y cuantitativos, que propondrá al Jurado de Empresa para su consulta. Dichos baremos empezarán a regir como máximo a partir del 1 de marzo de 1967.

Art. 17. *Seguros.*—La cuota de compensación establecida en el Seguro de Accidentes voluntario se determinará en función de un baremo a estudiar en el curso de 1967, que se reflejará en la próxima revisión del Convenio.

Art. 18.—*Préstamos.*—Los empleados tendrán derecho a la concesión de préstamos sin interés por parte de la Empresa, enfermedad u otro motivo de tipo humanitario, reembolsable en un máximo de dieciocho meses de plazo. Las solicitudes de préstamo por otros motivos serán avaladas por la Empresa ante una Entidad bancaria, siempre que las posibilidades de devolución del solicitante sean compatibles con sus ingresos en la Empresa.

Los gastos e intereses derivados del préstamo bancario correrán la mitad a cargo de la Empresa y la otra mitad a cargo del solicitante. En el caso de que el beneficiario de un préstamo causara baja en la Empresa por la causa que fuere, vendrá obligado a devolver a la misma el saldo que le reste del préstamo si lo concedió ésta; respecto a los préstamos bancarios, la Empresa cancelará el aval en el momento de que el empleado cause baja.

Art. 19. *Contratos de vehículos.*—Se establece el siguiente baremo de indemnización kilométrica para los empleados que tengan contrato de utilización de vehículo con la Empresa:

Cilindrada en cm ³	Ciudad	Carretera
1) Hasta 600	2,90	2,70
2) 601 a 800	3,20	2,90
3) 801 a 1.000	3,90	3,40
4) 1.001 a 1.300	4,20	3,70
5) 1.301 en adelante	4,60	4,—

Previa a la formalización del contrato de vehículo con la Empresa, los interesados deberán obtener la aprobación de la misma para la elección de la Compañía aseguradora.

Art. 20. *Revisión de salarios.*—Con objeto de mantener el poder adquisitivo de los sueldos, la Empresa efectuará al final de cada año un reajuste automático de los mismos, aplicando el coeficiente medio de aumento de costo de vida correspondiente a los doce últimos meses publicados por el Instituto Nacional de Estadística.

Art. 21. *Vacaciones.*—Se acuerda que las vacaciones se disfrutarán desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre. Excepcionalmente, y por necesidades de servicio, la Empresa podrá proponer a cualquiera de los empleados disfrutar sus vacaciones fuera del período mencionado, siempre que las dos partes estén de acuerdo. En principio las vacaciones se disfrutarán ininterrumpidamente, salvo acuerdo en contrario por ambas partes, en cuyo caso un período deberá ser superior a siete días. El período de vacaciones se abonará inmediatamente antes del disfrute de las mismas.

Para el cómputo de los días de vacaciones a disfrutar se contará la antigüedad hasta el 1 de junio de cada año con arreglo a la siguiente escala:

- 1 año de antigüedad: 20 días naturales.
- 2 años de antigüedad: 21 días naturales.
- 3 años de antigüedad: 24 días naturales.
- 4 años de antigüedad: 28 días naturales.

Los trabajadores de nuevo ingreso que el 1 de junio no lleven un año de antigüedad, deberán disfrutar las vacaciones en proporción al tiempo que llevan trabajando en la Empresa, contando desde su ingreso hasta el 1 de junio.

Art. 22. *Escalafón.*—Anualmente la Empresa publicará en el primer trimestre del año un escalafón que comprenda todos los empleados con especificación de la categoría en que se encuentran encuadrados, después de haber evaluado los resultados y méritos de cada empleado durante el año.

Art. 23. *Disciplina.*—La actividad del personal se reflejará en los partes y controles de tipo interno establecidos por la Empresa, que pondrán de relieve tanto la presencia como el trabajo realizado, a fin de aumentar en lo posible la productividad.

Art. 24. *Sanciones.*—Cualquier falta o sanción instruida por la Empresa contra un empleado deberá notificarse por escrito al Jurado de Empresa, o, en su defecto, a los Enlaces Sindicales, cuarenta y ocho horas antes de su notificación al interesado.

Art. 25. *Vigilancia del Convenio.*—Para la vigilancia del estricto cumplimiento del presente Convenio se nombrará una Comisión Mixta Paritaria de tres representantes de la Empresa y tres vocales del Jurado de Empresa.

MINISTERIO DE COMERCIO

INSTITUTO ESPAÑOL DE MONEDA EXTRANJERA

Mercado de Divisas de Madrid

Cambios de cierre de las monedas extranjeras cotizadas en la sesión celebrada el día 19 de abril de 1967:

DIVISAS	CAMBIOS	
	Comprador Pesetas	Vendedor Pesetas
1 Dólar U. S. A.	59,894	60,074
1 Dólar canadiense	55,374	55,540
1 Franco francés nuevo	12,109	12,145
1 Libra esterlina	167,730	168,234
1 Franco suizo	13,854	13,895
100 Francos belgas	120,559	120,921
1 Marco alemán	15,080	15,125
100 Liras italianas	9,590	9,618
1 Florín holandés	16,578	16,627
1 Corona sueca	11,626	11,660
1 Corona danesa	8,675	8,701
1 Corona noruega	8,383	8,408
1 Marco finlandés	18,615	18,671
100 Chelines austriacos	231,756	232,453
100 Escudos portugueses	209,152	209,781