

cer a algún candidato seleccionado otros tipos de ayuda, cuando existan créditos para ello.

5.5. El disfrute de una beca no será compatible con la concesión de préstamo o ayuda. No obstante, cuando la extrema necesidad de algún candidato lo justifique, los Servicios de Protección Escolar podrán proponer a la Comisaría General de Protección Escolar que autorice la compatibilidad o la concesión de los complementos necesarios.

Los Servicios de Protección Escolar concederán preferentemente ayudas de comedor o transporte cuando existan debidamente organizados estos servicios y pueda resolverse adecuadamente con ellas la necesidad de los candidatos.

### III. DISTRIBUCIÓN DE LOS CRÉDITOS ASIGNADOS

6. La fijación de puntuaciones mínimas no supone en ningún caso autorización para conceder ayudas a todos los aspirantes que las igualen o superen, ya que el límite de adjudicación viene dado, en todo caso, por la cuantía del crédito asignado a cada clase de enseñanza y tipo de ayuda, no admitiéndose en la presente convocatoria propuestas o relaciones complementarias, cualquiera que sea el motivo que se alegue para ello, debiendo atenderse con dichos créditos las ayudas que se soliciten alegando situaciones especiales que determinen menor rendimiento académico, así como las reclamaciones que puedan aceptarse.

6.1. Con el fin de evitar diferencias entre los alumnos de Centros docentes con sistemas diversos de mayor o menor rigor en la calificación, se establece como criterio necesario para la más adecuada distribución de los créditos aplicables a cada enseñanza la determinación de porcentajes por Centros docentes, según el número de alumnos de cada uno de ellos que, habiendo solicitado ayuda, acrediten el mínimo de requisitos para obtenerla y las dotaciones de las ayudas que habrían de concederse.

### IV. ALTAS Y PUBLICIDAD DE LA RESOLUCIÓN

7. Cada Jurado de selección levantará acta de los acuerdos que adopte, que deberá ser firmada por los asistentes. Un ejemplar de cada una se expondrá en el tablón de anuncios y otro se remitirá a la Comisaría General (Sección de Protección Escolar).

7.1. Debe darse la máxima publicidad (en los tablones de anuncios de Protección Escolar, Prensa y radio locales, etc), a las relaciones de aspirantes seleccionados, especificando en ellas las circunstancias académicas y económicas que se han tenido en cuenta.

7.2. La adjudicación definitiva de las ayudas convocadas debe estar realizada antes del 31 de julio.

7.3. Los Servicios de Protección Escolar notificarán a cada solicitante la resolución recaída, en la forma prevista por el Orden ministerial de 1 de febrero de 1967.

### V. RESERVA DE PLAZA EN CENTROS DOCENTES

8. Según lo dispuesto en el Orden ministerial de 25 de enero de 1967 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero), los becarios que cursen Bachillerato general o técnico como alumnos externos en Centros no estatales tienen derecho a reserva de plaza en estos Centros en las condiciones y forma establecidos por dicha disposición.

Los Servicios de Protección Escolar, de acuerdo con los Centros docentes, ocuparán las plazas reservadas con los becarios seleccionados en el concurso general, sin que deban aplicarse criterios o créditos especiales para cubrir dichas plazas y teniendo en cuenta la preferencia de Centros expresada por el becario en su solicitud.

### VI. ALOJAMIENTO DE LOS BECARIOS DESPLAZADOS DE SU DOMICILIO FAMILIAR

9. Los becarios que por su necesidad hayan de desplazarse de su hogar para seguir estudios deberán alojarse necesariamente en Instituciones residenciales (Colegios Mayores, Menores, Residencias o Internados de solvencia) que garanticen la debida formación del alumno. Si no existen plazas suficientes en tales Instituciones o el tipo de pensión excede notablemente la cuantía de las becas máximas, las Comisarias y las Delegaciones pueden autorizar la residencia en el seno de familias solventes que, sometidas a la vigilante tutela del Servicio de Protección Escolar, garanticen la correcta conducta y formación moral del beneficiario.

Lo que digo a VV. SS. para su conocimiento y demás efectos Dios guarde a VV. SS. muchos años.

Madrid, 12 de abril de 1967.—El Comisario general, Isidoro Martín.

Sres. Jefe de la Sección de Protección Escolar, Jefe de la Sección Económica de Protección Escolar, Jefe de la Sección de Asistencia Social, Comisarios de Distrito y Delegados provinciales de Protección Escolar.

## MINISTERIO DE TRABAJO

*CORRECCION de erratas de la Orden de 5 de mayo de 1967 por la que se aprueba la Reglamentación de Trabajo para Porterías de Fincas Urbanas de La Coruña.*

Padecidos errores en la inserción de la citada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 121, de fecha 22 de mayo de 1967, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Página 6923, columna primera, línea 19, último Cuadro de Salario del artículo 10 dice: «Desde 60.000 en adelante...», debe decir: «Desde 60.001 en adelante.»

Misma página, segunda columna, artículo 18, apartado b), Vacaciones, línea sexta, dice: «será prorrateado entre dos mensualidades...»; debe decir: «... será prorrateado entre doce mensualidades.»

*RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.»*

Visto el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial suscrito el día 23 de febrero de 1967 entre la «Empresa Nacional del Aluminio» y sus productores;

Resultando que por el Secretario general de la Organización Sindical se remitió a esta Dirección General el texto del citado Convenio, junto con el expediente tramitado en vía sindical;

Resultando que solicitado informe de la Dirección General de Previsión, éste fué evacuado con fecha 22 de abril, objetando el régimen de mejoras voluntarias para la Seguridad Social establecido en el artículo 63 del citado Convenio, que ha dado lugar a la oportuna modificación de sus términos y al consiguiente acuerdo aprobatorio del aludido Centro directivo de 6 de mayo;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical aludido, dado su carácter interprovincial, en orden a su aprobación o a la declaración de la ineficacia total o parcial de lo acordado, con arreglo al artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio del mismo año, modificado por Orden de 24 de enero de 1959;

Considerando que el Convenio acordado se adapta por razón de su contenido y forma a lo que establecen los artículos 11 y 12 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento de 22 de julio del mismo año;

Considerando que en la cláusula especial primera del Convenio Colectivo de referencia se contiene declaración de que su aplicación no implicará repercusión en los precios;

Considerando que las funciones que en materia de interpretación, vigilancia y conciliación se atribuyen en la disposición final segunda a la Comisión de Vigilancia del Convenio no pueden suponer condicionamiento o modificación de las facultades que las disposiciones legales vigentes atribuyen en relación con los Convenios Colectivos a los Organismos Laborales administrativos y a la jurisdicción laboral;

Vistos los preceptos legales citados y demás de aplicación, Esta Dirección General, en uso de las facultades que le confiere el artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958, ha resuelto:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo suscrito el 23 de febrero de 1967 entre la «Empresa Nacional del Aluminio» y sus trabajadores, con la rectificación del texto de su artículo 63 y la inclusión de un anexo sobre bases de cotización mejoradas.

Segundo.—Declarar que las funciones atribuidas a la Comisión de Vigilancia, a que se refiere la disposición final segunda de su texto deben entenderse en todo caso sin perjuicio de las facultades legales atribuidas a los Organismos jurisdiccionales y administrativos competentes para interpretar y vigilar el cumplimiento de las cláusulas pactadas y para deducir las cuestiones contenciosas que en relación con las mismas pudieran suscitarse.

Tercero.—Comunicar esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a quienes se les hará saber que con arreglo al artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, y por tratarse de Resolución aprobatoria, no hay recurso contra la misma en la vía administrativa.

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

Lo que digo a V. S. para su conocimiento y demás efectos. Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 22 de mayo de 1967.—El Director general, Jesús Posa Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

## CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA NACIONAL DEL ALUMINIO, S. A.

### CAPITULO PRIMERO

#### Ambito de aplicación

##### Artículo 1.º AMBITO TERRITORIAL.

El ámbito de este Convenio afecta a todos los Centros de Trabajo de la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.».

##### Art. 2.º AMBITO PERSONAL.

El presente Convenio afecta al personal de los mencionados Centros de Trabajo, salvo a quienes voluntariamente tengan suscrito o suscriban en el futuro con la Empresa un contrato individual de características peculiares que globalmente suponga condiciones más beneficiosas que las implantadas por el mismo, y con la expresa exclusión del personal superior a que hace referencia el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

##### Art. 3.º AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien su aplicación se efectuará desde el día 1 de enero de 1967.

Su duración será de dos años, contados a partir de la fecha de su entrada en vigor, prorrogables por la tática de año en año, si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación no se ha pedido su revisión o rescisión al ilustrísimo señor Director general de Ordenación de Trabajo.

### CAPITULO II

#### Principios generales de la retribución

##### Art. 4.º SISTEMA RETRIBUTIVO.

El sistema retributivo del personal de todos los centros de trabajo de esta Empresa seguirá basándose en los dos conceptos fundamentales siguientes:

1. Calificación de los distintos puestos de trabajo existentes en la Empresa (valoración de puestos).
2. Medida de la actividad desarrollada por cada productor en el puesto de trabajo que se le haya confiado (primas directas), de su eficacia (primas indirectas) o bien de ambas, según los tipos de tareas específicas que cada puesto de trabajo comprenda.

##### Art. 5.º IMPUESTOS Y SEGURIDAD SOCIAL.

Al entrar en vigor la presente revisión del Convenio no sufrirá variación alguna la forma de participación de la Empresa y de los productores en el pago de cuotas por impuestos o Seguridad Social y demás conceptos que actualmente se vienen aplicando.

##### Art. 6.º CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Se declara vigente, hasta la extinción total de las situaciones que ampara lo pactado en el artículo 6 del Convenio de 1965.

### CAPITULO III

#### Valoración de los puestos de trabajo

##### Art. 7.º PRINCIPIOS GENERALES.

La valoración de los puestos de trabajo de la Empresa se llevará a cabo de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 158 al 169, ambos inclusive, del Reglamento de Régimen Interior, complementados y aclarados con lo que se conviene en el presente capítulo.

La valoración comprende el análisis y descripción de las tareas que el productor haya de efectuar durante un turno o jornada de trabajo, con rendimiento normal y utilizando de una manera eficiente todo el tiempo que dure dicha jornada.

Determinadas las actividades inherentes al puesto de trabajo, es preciso definir las capacidades exigidas y las responsabilidades que implica el ejercicio del empleo en cuestión, ya se trate de trabajo manual o intelectual. El conjunto de capacidades y de responsabilidades constituye las exigencias del puesto de trabajo.

Para cada puesto de trabajo se establece una hoja de descripción, en la que se define claramente el contenido del mismo y las características que implica su desempeño. En la Secretaría de cada uno de los Jurados obrará copia de la misma.

La valoración de los puestos de trabajo se efectúa de forma puramente objetiva, puesto que la finalidad de la valoración es el trabajo y no el individuo que lo ejecuta, dado que aquél tiene características bien definidas, mientras que los individuos se distinguen por sus dotes y circunstancias personales.

Todos los empleos serán puntuados partiendo de las hojas de descripción, por el sistema denominado «Puntuación de factores», dando origen a un valor específico o ponderación del empleo.

Los factores que se tienen en cuenta figuran en los manuales de valoración de ENDASA, que obran en la Secretaría de cada Jurado y en la Comisión de Enlaces de Madrid.

##### Art. 8.º NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO.

En los casos en que surjan nuevos puestos de trabajo el Servicio de Racionalización, una vez que haya preparado las hojas de valoración, confeccionará las tablas de calificación de dichos puestos y los someterá a la Comisión de Revisión de Calificaciones. Si ésta no está conforme con los puntos asignados al puesto en cuestión se pasará al Jurado correspondiente, y si éste también disiente se elevará a la Comisión de Vigilancia del Convenio, sin que ello obste a la efectividad de la calificación realizada hasta que recaiga resolución definitiva.

##### Art. 9.º ZONAS SALARIALES.

A) *Personal obrero.*—Establecida la puntuación de los puestos de trabajo del personal obrero, el intervalo existente entre la puntuación máxima y la mínima que a dichos puestos ha correspondido, quedará dividido en seis zonas. Todos los puestos cuya puntuación corresponda a una misma zona tendrán el mismo nivel salarial.

Se añade una zona denominada cero, en la que se incluye a los pinches.

En el futuro se creará una nueva zona: la 7, en la que se incluirá el personal obrero de muy alta especialización, necesario para atender nuevos puestos de trabajo que se creen con motivo de las ampliaciones más mecanizadas de ambas factorías.

B) *Personal subalterno.*—Igualmente será aplicable el sistema mencionado a los subalternos, si bien el número de zonas será de cuatro, y otra, cero, en la que se incluirá a los botones hasta que cumplan los dieciocho años, a partir de cuya fecha pasarán a la zona 1.

C) *Empleados sin título superior.*—Para los empleados sin título superior reconocido por la Empresa, se seguirá el mismo sistema, con la única salvedad de que el número de zonas será de diez.

D) *Empleados con título superior.*—Finalmente, para los empleados con título superior reconocido por la Empresa y no excluidos del Convenio por las características especiales de sus funciones dentro de la Empresa, regirán las condiciones individuales que cada uno tenga en el momento presente o pueda tener en el futuro.

##### Art. 10. APLICACIÓN DE LA VALORACIÓN.

En cada uno de los centros de trabajo de Avilés y Valladolid, y cuando las circunstancias lo requieran, la reunirá la Comisión de Revisión de Calificaciones, integrada por dos Vocales del Jurado de Empresa y otros dos designados por la Empresa de entre el personal de su plantilla, presididos por el Presidente del Jurado el cual tendrá voz, pero no voto. Para los demás centros de trabajo existirá en Madrid una Comisión integrada por un Enlace Sindical y un Vocal designado por la Empresa, presididos por el Director de la Empresa o persona en quien delegue, también con voz, pero sin voto.

La Empresa dará un cursillo de dos semanas de duración, como máximo, a cuatro Vocales de cada Jurado, uno de cada categoría electoral, y a un Enlace de Madrid, entre los cuales, para cada reunión y en cada centro, el Jurado designará los dos que estime más idóneos.

La misión única de cada una de estas Comisiones será conocer de aquellas quejas que en relación con la valoración de su puesto (tareas atribuidas y puntuación asignada a cada una de ellas) pueda presentar ante la misma cualquier trabajador. Si en el seno de estas Comisiones se logra el acuerdo, su fallo será inapelable; si no se logra el acuerdo, el Presidente pasará el asunto al Jurado de Empresa correspondiente (o Comisión de Enlaces de Madrid para los Centros donde no exista Jurado), el cual, con su informe, si lo estima pertinente, lo elevará a la Comisión de Vigilancia del Convenio.

##### Art. 11 MOVIMIENTO DE PERSONAL.

Con objeto de encuadrar a cada productor en el puesto de trabajo más adecuado a sus aptitudes, se pacta:

Primero.—Dentro de cada zona salarial el movimiento de personas entre los distintos puestos de trabajo es facultad exclusiva de la jefatura del Centro de trabajo, con sujeción a las disposiciones vigentes sobre la materia.

Segundo.—Para los cambios de puesto de una zona a otra inferior, se prevén los casos siguientes:

- a) A solicitud del interesado, con la conformidad de la Empresa.
- b) Por sanción.
- c) Por exigencias de organización de la Empresa.
- d) Por conveniencias de la Empresa.

En los casos a) y b) el productor, al cambiar de puesto, percibirá la retribución que corresponde a la nueva zona. Si el cambio ha sido efectuado como consecuencia de sanción impuesta al productor, la misma hubo de ser clasificada como grave, de acuerdo con lo previsto en la Reglamentación Nacional de Trabajo.

Se entiende que se produce el caso c) cuando, por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movimientos de personal. En este caso percibirá el salario de Convenio en la zona de procedencia y las primas que le correspondan en el nuevo puesto de trabajo. La Empresa dará cuenta al Jurado del cambio efectuado.

Se entenderá que se produce el caso d) cuando la movilidad tenga su origen en esta causa y no concorra ninguna de las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, en cuyo caso la Empresa vendrá obligada a respetar todas las percepciones que por todos los conceptos tuviese asignadas el trabajador. Las dudas que pudiesen surgir en cada caso particular serán objeto de conocimiento e informe en el seno del correspondiente Jurado de Empresa o Comisión de Enlaces Sindicales, sin que ello obste a la efectividad de la movilidad del personal ordenada por la Dirección.

Tercero.—A los productores que habitualmente trabajen encuadrados en distintas zonas salariales de obreros, se les asignará en la plantilla la zona 3. Cuando desempeñen tareas de zona superior se les abonará el salario de Convenio más primas de dicha zona superior. En caso de trabajos en zona inferior se les abonará el salario de Convenio de la zona 3 y la prima de la zona en que trabajen.

Los productores que actualmente están clasificados en una zona media superior a la 3 conservarán a título personal dicha zona hasta que por promoción a otros puestos más calificados queden definitivamente clasificados. Cuando realicen tareas de zona superior, cobrarán el salario de Convenio y prima de esta zona superior; cuando realicen tareas de zona inferior cobrarán la prima correspondiente a esta zona inferior, conservando su salario de Convenio.

#### CAPITULO IV

##### Medida de la actividad y eficacia

###### Art. 12. PRINCIPIO GENERAL.

La medida de la actividad, en los puestos de trabajo que la permitan, se hará de acuerdo con las técnicas utilizadas internacionales.

###### Art. 13. MEDIDA DE LA ACTIVIDAD.

Según el sistema adoptado por ENDASA, cuando un productor trabaja a actividad normal, decimos que trabaja al 75 por 100 de la óptima (equivalente a 60 puntos B). La actividad óptima corresponde, pues, al 100 por 100 (equivalente a 80 puntos B). Por tanto, la diferencia de productividad entre quienes trabajan a actividades óptima y normal es de un 33 por 100.

###### Art. 14. MEDIDA DE LA EFICACIA.

La medida de la eficacia continuará efectuándose partiendo en cada caso concreto de la estimación de los elementos siguientes: méritos, espíritu de servicio, ahorro de tiempo o de materiales, productividad, iniciativa y perfección de la labor realizada y cualquier otro relacionado con los resultados.

###### Art. 15. CRONOMETRAJES.

Todos los trabajadores están obligados a aceptar los cronometrajes y estudios técnicos sobre su trabajo personal, al objeto de que la Empresa pueda estudiar debidamente nuevos métodos de trabajo o de producción y medir su productividad. Durante los cronometrajes y estudios que la Empresa realice para mejorar los métodos de trabajo o la productividad podrá verificar libremente aquellos acoplamientos de personal que exija o aconseje el establecimiento de una científica y técnica organización del trabajo.

###### Art. 16. ACTIVIDAD EXIGIBLE.

A todos los efectos la actividad normal es exigible, como mínimo, en todos los puestos de trabajo.

#### CAPITULO V

##### Retribución

###### Art. 17. CONCEPTOS FUNDAMENTALES.

La retribución del trabajo responderá a dos conceptos fundamentales:

- Salario de Convenio y
- Primas.

#### SECCION PRIMERA.—SALARIO DE CONVENIO

###### Art. 18. DIVISIÓN DE ZONAS.

El salario de Convenio, de acuerdo con lo establecido en el capítulo II, dependerá de la zona en que esté comprendido cada puesto de trabajo.

###### Art. 19. CONCEPTOS QUE COMPRENDE.

El salario de Convenio incluye además del salario mínimo legal:

A) Aquellos conceptos que han sido estimados entre los factores tenidos en cuenta al efectuar la valoración, como son, entre otros:

- a) Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.
- b) Plus de trabajos nocturnos.
- c) Plus de Jefes de Equipo.

B) Conceptos varios (remuneraciones que perciben algunos trabajadores antes del Convenio de 1963, es decir: Plus de carestía de vida voluntario, complemento voluntario, premio a la producción de cubistas de Avilés, etc.).

C) Diferencias hasta completar el salario de Convenio de la zona correspondiente, que llamaremos «diferencia al valor de la zona».

###### Art. 20. IGUALDAD DEL SALARIO POR ZONAS.

Salvo lo dispuesto en el artículo 6.º el salario de Convenio de los productores que sirvan puestos de trabajo comprendidos en la misma zona salarial será idéntico para todos ellos, aun cuando ostenten categorías profesionales reglamentarias diferentes.

###### Art. 21. CARÁCTER DE SUS COMPONENTES.

Dentro del salario de Convenio los componentes del conjunto, tanto voluntarios como contractuales o reglamentarios, conservarán cada uno sus características propias a los efectos tributarios de Seguridad Social, de absorbibilidad y demás condiciones similares.

###### Art. 22. SALARIOS DE CONVENIO.

###### Personal obrero

Zona	Diario — Pesetas	Anual — Pesetas	Zona	Diario — Pesetas	Anual — Pesetas
0	56,00	25.480,00	4	125,00	56.875,00
1	78,00	35.490,00	5	133,50	60.742,50
2	108,00	49.140,00	6	142,00	64.610,00
3	116,50	53.007,50			

###### Personal subalterno

Zona	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas	Zona	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas
0	1.670,00	25.050,00	3	3.965,00	59.475,00
1	3.275,00	49.125,00	4	4.310,00	64.650,00
2	3.620,00	54.300,00			

###### Personal empleado

Zona	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas	Zona	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas
1	3.900,00	58.500,00	6	5.715,00	85.725,00
2	4.250,00	63.750,00	7	6.070,00	91.050,00
3	4.650,00	69.750,00	8	7.200,00	108.000,00
4	5.005,00	75.075,00	9	7.900,00	118.500,00
5	5.360,00	80.400,00	10	8.600,00	129.000,00

#### SECCION SEGUNDA.—PRIMA

###### Art. 23. PRINCIPIOS GENERALES.

Conforme a lo previsto en el capítulo II (Principios generales de la retribución), el valor y percepción de las primas dependerá de la zona en que esté comprendido el puesto de trabajo que se considere y de la medida de la actividad o eficacia, o de ambas, del trabajador que lo desempeñe.

La Empresa extenderá el régimen de incentivos al mayor número de productores que permitan las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

En los puestos en que no sea posible la medida de esta actividad o eficacia, en la forma correcta, el Jefe respectivo les asignará una puntuación de acuerdo con los trabajos que ejecuten para de ella obtener el coeficiente a aplicar.

**Art. 24. HOJAS DE TRABAJO Y TABLAS DE TIEMPO.**

Todos los incentivos, cuando haya lugar a ello, se devengarán solamente los días efectivos de trabajo y cuando el rendimiento medio mensual sea al menos el mínimo exigible. Estos rendimientos se determinarán por medio de la hoja de trabajo de cada productor y de las tablas de tiempos concedidos o fórmulas de primas indirectas que ha establecido o establezca para nuevos puestos, el Servicio de Racionalización.

**Art. 25. VALOR DE LAS PRIMAS.**

El valor de las primas correspondientes a cada zona salarial figura incluido en las tablas que se insertan en el artículo 28.

**Art. 26. PRIMAS DIRECTAS.**

Responderán a una medición directa, que se realizará ponderando como principales los siguientes factores:

- Tiempo empleado.
- Ritmo de ejecución.
- Coeficiente de fatiga.

**Art. 27. PRIMAS INDIRECTAS.**

Se calcularán mediante fórmulas adecuadas que respondan al resultado de una actuación.

**Art. 28. PRIMAS AL 75 POR 100 Y PRIMAS AL 100 POR 100.**

Actividad	Primas diarias (8 horas)		Primas anuales (373 días)		
	75 %	100 %	75 %	100 %	
<i>Personal obrero</i>					
Zona 0 .....	17,08	45,54	6.370,—	16.986,66	
Zona 1 .....	23,79	63,43	8.872,50	23.660,—	
Zona 2 .....	32,93	87,83	12.285,—	32.760,—	
Zona 3 .....	35,53	94,74	13.251,87	35.338,33	
Zona 4 .....	38,12	101,65	14.218,75	37.916,66	
Zona 5 .....	40,66	108,56	15.168,12	40.495,—	
Zona 6 .....	43,30	115,48	16.152,50	43.073,33	
<i>Personal subalterno</i>					
Zona 0 .....	16,79	44,77	6.262,50	16.700,—	
Zona 1 .....	32,92	87,80	12.281,25	32.750,—	
Zona 2 .....	36,39	97,05	13.575,—	36.200,—	
Zona 3 .....	39,86	106,30	14.868,75	39.650,—	
Zona 4 .....	43,33	115,55	16.162,50	43.100,—	
<i>Personal empleado</i>					
		Directas			
Zona 1 .....	39,21	104,56	14.625,—	39.000,—	
Zona 2 .....	42,73	113,94	15.937,50	42.500,—	
Zona 3 .....	46,75	124,66	17.437,50	46.500,—	
Zona 4 .....	50,32	134,18	18.768,75	50.050,—	
		Indirectas			
Zona 5 .....	107,77	143,70	40.200,—	53.600,—	
Zona 6 .....	114,91	153,22	42.862,50	57.150,—	
Zona 7 .....	122,05	162,73	45.525,—	60.700,—	
Zona 8 .....	144,77	193,03	54.000,—	72.000,—	
Zona 9 .....	158,85	211,80	59.250,—	79.000,—	
Zona 10 .....	172,92	230,56	64.500,—	86.000,—	

**Art. 29. TITULADOS SUPERIORES Y JEFES DE LOS SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DE LAS FACTORÍAS.**

La retribución mínima de este personal será superior en un 30 por 100 al salario de Convenio del empleado situado en la zona 10 de calificación.

**Art. 30. PERÍODO DE ENTRENAMIENTO.**

Sin perjuicio de los periodos de prueba establecidos reglamentariamente, se pacta que los Maestros y Jefes de Taller y titulados medios y superiores no empezarán a percibir la totalidad de la retribución correspondiente a la zona salarial en que quede encuadrado su puesto hasta que no alcancen un año de antigüedad en la Empresa.

**SECCION TERCERA.—OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

**Art. 31. DOMINGOS Y FESTIVOS.**

El abono del día de descanso dominical y fiestas, tanto recuperables como no recuperables, se hará efectivo a cada productor sobre el salario de Convenio.

Esta norma es también de aplicación al personal de turnos que descansen entre semana como compensación de haber trabajado en domingo.

**Art. 32. GRATIFICACIONES.**

Con motivo de las festividades de 18 de julio y Navidad se concederá a todo el personal una paga extraordinaria en cada una de dichas fechas, consistente en una mensualidad de treinta días del salario de Convenio, más la sexta parte del importe de las primas obtenidas en los seis meses naturales anteriores a aquel en que se abonan dichas gratificaciones.

Siguen suprimidas, por ser absorbidas por las mejoras introducidas en este Convenio, cualesquiera otras gratificaciones que se vinieran concediendo, como, por ejemplo, las llamadas gratificaciones sociales.

**Art. 33. FIESTAS RECUPERABLES.**

Seguirán sin recuperarse las llamadas fiestas recuperables. El personal a quien corresponda trabajar en fiestas no recuperables percibirá las horas de trabajo como extraordinarias y en fiestas recuperables como ordinarias, además, en ambos casos, del salario de Convenio correspondiente a dicho día.

**Art. 34. VACACIONES.**

Las vacaciones anuales serán de veinticinco días naturales para todo el personal, sobre la base de extender el periodo de disfrute de las mismas a los doce meses del año.

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones se abonará sobre el salario de Convenio, incrementado con el 25/180 de las primas obtenidas en el semestre natural anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones.

Se sustituirá la preferencia de la antigüedad por un sistema de rotación entre el personal, fijado de acuerdo con el correspondiente Jurado.

**Art. 35. ANTIGÜEDAD.**

La antigüedad se percibirá por trienios, equivalentes al 5 por 100 del salario de Convenio correspondiente a la zona en que esté encuadrado cada productor.

La antigüedad se devengará todos los días trabajados, los domingos y festivos, vacaciones y pagas extraordinarias

**Art. 36. TURNICIDAD.**

Todo el personal que habitualmente trabaje en régimen de dos y tres turnos y aquellos que por causa de enfermedad, vacación u otra circunstancia similar suplan a los anteriores, y mientras dure la suplencia, percibirán 10 pesetas por día de asistencia al trabajo, excepto los domingos no descansados, que percibirán 30 pesetas. Quedan excluidos de esta percepción de 30 pesetas toda clase de días festivos.

**Art. 37. HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Las horas extraordinarias se abonarán con los porcentajes reglamentarios, de acuerdo con el cuadro que a continuación se inserta:

**SALARIOS HORA**

Zona salarial	Cero trienios	Zona salarial	Cero trienios
<i>Personal obrero</i>			
Zona 0 .....	11,62	Zona 2 .....	24,77
Zona 1 .....	16,19	Zona 3 .....	27,13
Zona 2 .....	22,44	Zona 4 .....	29,49
Zona 3 .....	24,18	<i>Personal empleado</i>	
Zona 4 .....	25,95	Zona 1 .....	26,69
Zona 5 .....	27,71	Zona 2 .....	29,08
Zona 6 .....	29,47	Zona 3 .....	31,82
		Zona 4 .....	34,25
		Zona 5 .....	36,68
		Zona 6 .....	39,11
		Zona 7 .....	41,54
		Zona 8 .....	49,27
		Zona 9 .....	54,06
		Zona 10 .....	58,85
<i>Personal subalterno</i>			
Zona 0 .....	11,43		
Zona 1 .....	22,41		

Para el personal que disfrute de trienios, el valor del salario hora anteriormente señalado se incrementará sumándole por cada trienio el resultado de multiplicar el salario de Convenio anual por 0,05 y dividirlo por 2.192 (horas).

#### Art. 38. PLUS DE TRABAJOS NOCTURNOS.

Cuando un productor tenga que trabajar de noche, en puesto cuya zona de valoración haya sido calculada sin tener en cuenta esta circunstancia de nocturnidad, cobrará, con independencia del salario de Convenio y primas de dicha zona, el plus de nocturnidad que le corresponda reglamentariamente.

#### Art. 39. RETRIBUCIÓN EN RELACIÓN CON LA JORNADA.

Las retribuciones antedichas corresponden a una jornada normal de cuarenta y ocho horas semanales, sin jornada reducida continuada de verano.

Para calcular la retribución que corresponde a personal que efectúa una jornada inferior ha de hallarse la proporción aritmética que exista entre la jornada de que se trate y la de cuarenta y ocho horas, conforme a los siguientes coeficientes:

Jornada A) .....	0,928
Jornada B) .....	0,917
Jornada C) .....	0,869
Jornada D) .....	0,795
Jornada E) .....	0,761

La denominación de cada una de las jornadas citadas se realiza en el capítulo VI, artículo 42.

#### Art. 40. PERMISOS RETRIBUIDOS.

El abono de los permisos retribuidos se realizará en condiciones idénticas al de los domingos.

### CAPITULO VI

#### Jornada de trabajo

#### Art. 41. PRINCIPIO GENERAL.

La jornada laboral durante todo el año será de cuarenta y ocho horas semanales, con las festividades establecidas en el calendario laboral y condiciones que para cada una se determinan en el mismo.

#### Art. 42. OTRAS JORNADAS.

Se respetarán, sin embargo, las jornadas inferiores existentes en la Empresa, que son las siguientes:

A) Cuarenta y ocho horas durante ocho meses y medio y treinta y seis durante los tres meses y medio del verano (si de acuerdo con las disposiciones vigentes cada año les corresponde disfrutar jornada reducida).

B) Cuarenta y cuatro horas todo el año.

C) Cuarenta y cuatro horas durante ocho meses y medio y treinta y seis durante los tres meses y medio del verano (si de acuerdo con las disposiciones vigentes cada año les corresponde disfrutar jornada reducida).

D) Treinta y nueve horas durante ocho meses y medio, y treinta y seis durante los tres meses y medio del verano (si de acuerdo con las disposiciones vigentes cada año les corresponde disfrutar jornada reducida).

E) Treinta y seis horas y cuarenta y cinco minutos durante ocho meses y medio, y treinta y seis durante los tres meses y medio del verano (si de acuerdo con las disposiciones vigentes cada año les corresponde disfrutar jornada reducida).

#### Art. 43. CAMBIO DE JORNADA INFERIOR O SUPERIOR.

El personal que trabaje con sujeción a cualquiera de las jornadas indicadas en el artículo 42 tendrá opción, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, para pasar a otra jornada de mayor número de horas, previa conformidad de la Empresa.

#### Art. 44. RÉGIMEN DE JORNADA.

Las jornadas citadas en los artículos 41 y 42 podrán ser desempeñadas en régimen de turno, en jornada continuada o en jornada dividida.

La jornada continuada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, se realizará con el descanso al final de la jornada, anticipando la salida en media hora.

El paso de un régimen a otro podrá disponerlo la Empresa, dando cuenta al Jurado y a la Delegación Provincial de Trabajo correspondiente, al Centro de que se trate y de las razones que a ello la obliguen.

Esta concesión se pacta con las limitaciones siguientes:

1) Afectará exclusivamente al personal que no trabaje en régimen de turnos, sin que se produzca por ello la más mínima variación en el régimen de trabajo ni de retribución del personal que viene trabajando a turnos.

2) La Empresa se reserva la facultad, cuando las necesidades del servicio lo aconsejen de disponer que alguno de los afectados por esta concesión, descanse en el medio de la jornada.

3) Caso de que sea preciso pasar a régimen de turno a algún productor que anteriormente viniera trabajando en régimen de jornada normal continuada, pasará a descansar en el medio de la jornada, sin que por ello tenga derecho a compensación alguna.

4) Pasado un año de vigencia de esta revisión del Convenio la Empresa podrá disponer la vuelta al descanso de la media hora reglamentaria en medio de la jornada, si comprueba una disminución en la actividad, eficacia o rendimiento del personal.

#### Art. 45. HORARIO DEL PERSONAL DE MANDO.

El horario del personal de mando que trabaje a turnos puede ser establecido de tal forma que la entrada y salida se efectúe hasta una hora antes o después que la del personal a sus órdenes.

#### Art. 46. MÁRGENES DE TOLERANCIA.

Como consecuencia de los beneficios que se conceden al personal de este Convenio, quedan suprimidos y compensados todos los márgenes de tolerancia existentes, debiendo encontrarse cada productor en su puesto de trabajo en el momento exacto fijado para comenzar y terminar la jornada laboral.

#### Art. 47. RELEVOS.

Los relevos se realizarán siempre en el puesto de trabajo. El titular de un turno no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que sea relevado.

En casos excepcionales, cuando no haya posibilidad de facilitar un sustituto, el productor afectado vendrá obligado a doblar el turno, sin perjuicio de los derechos económicos que puedan corresponderle.

#### Art. 48. PRESTACIÓN DE TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS.

El personal acepta la realización del trabajo en horas extraordinarias cuando a juicio de la Empresa existan circunstancias que así lo aconsejen, siempre que su número no rebase lo previsto en la Ley de Jornada Máxima Legal.

### CAPÍTULO VII

#### Prestaciones asistenciales

#### Art. 49. AYUDA FAMILIAR.

Las prestaciones familiares establecidas por la legislación vigente se percibirán por los productores de acuerdo con las normas legales y con entera independencia de las retribuciones consignadas en el capítulo V.

#### Art. 50. COMISIONES DE AYUDA.

En el seno del Jurado de Empresa de cada factoría, y en Madrid para los demás Centros, existirá una Comisión de Ayuda con la finalidad de conceder ayudas en alimentos, productos farmacéuticos o en metálico, a los productores que puedan encontrarse en circunstancias especiales que así lo aconsejen.

#### Art. 51. REGLAMENTO.

En el plazo de tres meses, a partir de la vigencia de esta revisión del Convenio, la Dirección de la Empresa someterá a los Jurados de Empresa de Avilés y Valladolid y a la Comisión de Enlaces de Madrid la oportuna revisión del Reglamento, único para los tres, por el que se rige la actuación de estas Comisiones de Ayuda.

#### Art. 52. FONDOS ECONÓMICOS.

Los fondos de que se nutrirán estas Comisiones serán los siguientes:

a) Una aportación mensual de 25 pesetas por parte de cada productor de la Empresa, deducible en nómina.

b) Una aportación mensual de la Empresa en cuantía igual al número de productores de las plantillas al primero del mes anterior multiplicado por 25.

c) Aportaciones especiales que en cualquier momento puede recibir de la Empresa, de los trabajadores o de otro origen cualquiera.

#### Art. 53. ENFERMEDAD.

A partir del quinto día de enfermedad y hasta el treinta inclusive (veintiséis días en total), la Empresa abonará a los productores que se hallen en tal situación la cantidad necesaria para completar el cien por cien del salario de Convenio, en relación con las prestaciones de la Seguridad Social Obligatoria. A partir de los treinta y un días, y hasta que se cumplan treinta y nueve semanas, la Empresa pagará sobre las prestaciones económicas citadas la diferencia hasta completar el 130 por 100 del salario de Convenio. En ambos casos estas ayudas estarán condicionadas a que se cumplan los requisitos que se determinan en el artículo siguiente. Todo ello sin perjuicio del abono de los cuatro medios días de enfermedad al año, por una sola vez, previstos en la Ley.

**Art. 54. REQUISITOS.**

El productor que desee acogerse a los beneficios indicados en el artículo anterior solicitará de la Dirección del Centro de trabajo, el mismo día o al siguiente de la primera falta de asistencia ocasionada por la enfermedad, la visita del Médico de la Empresa.

El Médico de Empresa vigilará el desarrollo de la enfermedad, y si al cuarto día comprueba que subsiste propondrá la concesión del beneficio citado.

A partir del quinto día visitará al enfermo cuantas veces lo estime pertinente, pudiendo en cualquier momento proponer la supresión del beneficio otorgado.

**Art. 55. VISITAS DOMICILIARIAS.**

La negativa a permitir la visita domiciliaria podrá ser considerada como falta grave o muy grave, según su trascendencia, y en todo caso producirá la pérdida de estos beneficios.

**Art. 56. ACCIDENTES.**

En los supuestos de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, cuando la indemnización fuese inferior en su cuantía a la que se regula para la enfermedad en los artículos precedentes, la Empresa abonará al accidentado la diferencia que corresponda mientras perciba la indemnización por tal incapacidad.

**Art. 57. ASISTENCIA MÉDICO-FARMACÉUTICA.**

Aquellos empleados que por su categoría profesional no tengan derecho a las prestaciones de la Seguridad Social por enfermedad, recibirán de la Empresa una ayuda económica en razón a los desembolsos que hagan por este concepto, bien por enfermedades propias o las de los familiares a su cargo. La Sociedad, cuando lo estime oportuno, podrá hacer intervenir al Médico de la Empresa, tanto en la enfermedad como en la justificación de sus gastos.

**Art. 58. RECUPERACIÓN DE TRABAJADORES.**

Los productores que trabajen regularmente en tareas que puedan suponer un desgaste físico serán vigilados permanentemente por los Médicos de Empresa, quienes les reconocerán con la periodicidad necesaria, y en caso conveniente propondrán a la Dirección el apartamiento temporal o definitivo de dichos trabajos o la concesión de los descansos que estimen pertinentes.

**Art. 59. BECAS.**

Careciendo la Empresa de puestos de trabajo para los que se exija una profunda formación profesional en número suficiente para justificar la enseñanza directa de Aprendices, concederá anualmente becas por valor de 34.000 pesetas en cada uno de los centros de trabajo de Valladolid y Avilés, y 17.000 en el de Madrid, a fin de que determinados productores puedan adquirir formación profesional en algún Centro oficialmente reconocido. Por lo menos el 30 por 100 de estos importes se destinará a estudios de Oficialía Industrial.

La adjudicación de estas becas la efectuará el Jurado correspondiente, a propuesta de la Comisión de Ayuda.

**Art. 60. PRÉSTAMOS.**

a) La Empresa podrá conceder préstamos extraordinarios hasta 40.000 pesetas, para que los productores puedan adquirir su propia vivienda, a amortizar en un máximo de tres años. El saldo máximo de esta cuenta será de 400.000 pesetas en cada centro de trabajo de Avilés y Valladolid, y 160.000 en el de Madrid.

b) En casos de necesidad debidamente justificada la Empresa podrá conceder otros préstamos a su personal.

**Art. 61. CARÁCTER DE PRESTACIONES Y CONTRAPRESTACIONES.**

Las prestaciones y contraprestaciones de cualquier tipo que por ambas partes se otorgan en el presente Convenio, no guardan entre sí una correspondencia específica para su compensación, habiendo sido estimadas como conjunto.

**Art. 62. DISPOSICIONES LEGALES FUTURAS.**

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados, o en cualquier otro, únicamente operarán si globalmente consideradas y sumadas a las vigentes reglamentarias con anterioridad al Convenio superaran el nivel total de éste.

**Art. 63. MUTUALIDAD.**

Se pacta que las bases de cotización para las contingencias de «invalidez permanente y muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común y vejez, nivel complementario, Asistencia Social y Acción Formativa y Vejez, nivel mínimo», de la Segu-

ridad Social, serán las que se enumeran en el cuadro anexo adjunto. Empresas y trabajadores cotizarán con arreglo a los porcentajes vigentes.

**Art. 64. CENSOS Y PLANTILLAS.**

La Empresa se obliga a publicar anualmente los registros de personal y las plantillas de cada centro de trabajo.

La Empresa amortizará las vacantes que se produzcan en el caso de que no se estime necesario cubrirlas.

**Art. 65. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.**

En el mes de septiembre de cada año se concederá a todo el personal una paga extraordinaria en las mismas condiciones que las de 18 de Julio y Navidad. Dicha paga tendrá el carácter de abono a cuenta de la participación en beneficios del personal correspondiente al año de que se trate.

Si celebrada la Junta general de accionistas se acordase repartir al capital un dividendo igual o inferior al 10 por 100 líquido, dicha paga pasará a constituir la participación total del personal en los beneficios de aquel ejercicio.

Si el dividendo que se repartiera al capital fuera superior al 10, pero inferior al 12, se abonará al personal en concepto de participación complementaria en los beneficios media paga más, y si fuera del 12 o superior (en todo caso líquidos) una paga completa. Esta media paga o paga completa se abonará en la misma fecha en que se haga efectivo el dividendo al capital.

**Art. 66. JUBILACIÓN.**

Tanto la representación de la Empresa como la de los trabajadores, desean hacer constar su aspiración y su esperanza de encontrar una fórmula que complemente las prestaciones de vejez previstas en la legislación de Seguridad Social.

**CLAUSULAS ESPECIALES****Primera. NO REPERCUSIÓN EN PRECIOS.**

Los otorgantes hacen constar de buena fe su creencia de que las mejoras concedidas por la Empresa a sus trabajadores a través de este Convenio, deben tener una justa correspondencia con un incremento sensible en la productividad, por lo que no implicará por ello repercusión alguna en los precios de las fabricaciones normales de la Empresa.

**Segunda. UNANIMIDAD DE LOS ACUERDOS.**

Ambas partes deliberantes hacen constar expresamente que los acuerdos adoptados y que se recogen en el texto de este Convenio lo han sido por unanimidad de los miembros económicos y sociales de la Comisión Deliberante.

**DISPOSICIONES FINALES**

Primera.—Quedan derogados todos los artículos del Reglamento de Régimen Interior vigente en cuanto se opongan a lo pactado en este Convenio y subsistentes los demás.

Segunda. *Comisión de Vigilancia.*—Se crea una Comisión, radicante en Madrid e integrada por un representante empresarial y otro social de cada uno de los centros de trabajo de Valladolid, Avilés y Madrid, designados unos por la Empresa y los otros por las representaciones sindicales respectivas, de entre los que han participado en las deliberaciones de esta revisión del Convenio, y presididos con voz, pero sin voto, por el Director de la Empresa o persona en quien delegue. En las mismas condiciones se nombrarán tres suplentes.

La misión de esta Comisión, sin interferir las atribuciones que la legislación confiere a los Organismos laborales, será la siguiente:

Primera.—Procurar la recta cumplimentación o interpretación con carácter general en el ámbito interno de la Empresa de cuanto queda convenido.

Para cumplir este cometido actuará a instancias de cualquiera de los dos Jurados o Comisión de Enlaces, en Madrid, por acuerdo mayoritario y, en todo caso, por resolución de la Dirección. Si en su seno se logra el acuerdo, las normas interpretativas que dicte formarán parte integrante de este Convenio y serán obligatorias, tanto para la Empresa como para los productores.

Segunda.—Resolver las reclamaciones individuales a que se refiere el artículo 10 del presente Convenio.

Conocerá de estas reclamaciones, cuando sean tramitadas por los Jurados o Comisión de Enlaces, en un plazo máximo de tres meses, y caso de ser favorables sus acuerdos surtirán efectos retroactivos a la fecha de la reclamación del productor.

Tercera.—En el caso de que la Autoridad laboral competente, en ejercicio de funciones que le son propias, no aprobara alguna de las partes de este Convenio, o si posteriormente los Tribunales laborales declaran la nulidad, ineficacia o inaplicación de algunos de sus preceptos, la totalidad del Convenio quedará automáticamente sin valor.

## Anexo al artículo 63

Categorías	Número tarifa	Base de cotización legal	Base de coti- zación mejo- rada para las contingen- cias enume- radas en el artículo 63 del Convenio	Categorías	Número tarifa	Base de cotización legal	Base de coti- zación mejo- rada para las contingen- cias enume- radas en el artículo 63 del Convenio
<b>Personal obrero</b>				<b>Maestros Industriales, de Taller, Maestros segundos y Contramaestres de zona 7.<sup>a</sup> ... .. .</b>			
Peón de zona 1. <sup>a</sup> ... .. .	10	84	84		4	3.420	6.120
Peón de zona 2. <sup>a</sup> ... .. .	10	84	108	<b>Técnicos de Organización de 2.<sup>a</sup>, Oficiales Administrativos 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>, Delineantes de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>, Analistas de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>, Encargados, de zona 3.<sup>a</sup> ... .. .</b>			
Peón de zona 3. <sup>a</sup> ... .. .	10	84	117		5	3.150	4.770
Peón de zona 4. <sup>a</sup> ... .. .	10	84	125	Los mismos de zona 4. <sup>a</sup> ... .. .	5	3.150	5.040
Oficiales de 3. <sup>a</sup> y Especialistas zona 2. <sup>a</sup> ... .. .	9	90	108	Los mismos de zona 5. <sup>a</sup> ... .. .	5	3.150	5.400
Oficiales de 3. <sup>a</sup> y Especialistas, zona 3. <sup>a</sup> ... .. .	9	90	118	Los mismos de zona 6. <sup>a</sup> ... .. .	5	3.150	5.670
Oficiales de 3. <sup>a</sup> y Especialistas, zona 4. <sup>a</sup> ... .. .	9	90	125	Los mismos de zona 7. <sup>a</sup> ... .. .	5	3.150	6.030
Oficiales de 3. <sup>a</sup> y Especialistas, zona 5. <sup>a</sup> ... .. .	9	90	135	<b>Auxiliares, Calcadores y Aspirantes, zona 1.<sup>a</sup> ... .. .</b>			
Oficiales de 3. <sup>a</sup> y Especialistas, zona 6. <sup>a</sup> ... .. .	9	90	144		7	2.520	3.780
Oficiales de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> , zona cuarta ... .. .	8	96	125	<b>Auxiliares, Calcadores y Aspirantes, zona 2.<sup>a</sup> ... .. .</b>			
Oficiales de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> , zona quinta ... .. .	8	96	135		7	2.520	4.320
Oficiales de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> , zona sexta ... .. .	8	96	144	<b>Capataz Especialista, zona cuarta ... .. .</b>			
					8	96 d	162 d
<b>Personal subalterno</b>				<b>PERSONAL CON JORNADA REDUCIDA D/ ART. 39</b>			
De zona 1. <sup>a</sup> ... .. .	6	2.610	3.330	<b>Empleados</b>			
De zona 2. <sup>a</sup> ... .. .	6	2.610	3.690	<b>Jefes de 2.<sup>a</sup> Administrativos, zona 9.<sup>a</sup> ... .. .</b>			
De zona 3. <sup>a</sup> ... .. .	6	2.610	3.960		3	3.960	6.390
De zona 4. <sup>a</sup> ... .. .	6	2.610	4.410	<b>Jefes de 2.<sup>a</sup> Administrativos, zona 10 ... .. .</b>			
Chóferes de zona 3. <sup>a</sup> ... .. .	8	96 d	135 d		3	3.960	6.750
Chóferes de zona 4. <sup>a</sup> ... .. .	8	96 d	144 d	<b>Oficiales Administrativos de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>, zona 3.<sup>a</sup> ... .. .</b>			
					5	3.150	3.780
<b>Personal empleado</b>				<b>Oficiales Administrativos de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>, zona 4.<sup>a</sup> ... .. .</b>			
Ingenieros y Licenciados ...	1	5.670	11.340		5	3.150	4.140
Peritos de zona 8. <sup>a</sup> ... .. .	2	4.770	7.170	<b>Oficiales Administrativos de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>, zona 5.<sup>a</sup> ... .. .</b>			
Peritos de zona 9. <sup>a</sup> ... .. .	2	4.770	8.100		5	3.150	4.140
Peritos de zona 10 ... .. .	2	4.770	8.580	<b>Oficiales Administrativos de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>, zona 6.<sup>a</sup> ... .. .</b>			
Jefes de 2. <sup>a</sup> Administrativos de zona 5. <sup>a</sup> y Practicantes ... .. .	3	3.960	5.580		5	3.150	4.410
Jefes de 2. <sup>a</sup> Administrativos de zona 6. <sup>a</sup> ... .. .	3	3.960	5.580	<b>Oficiales Administrativos de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>, zona 7.<sup>a</sup> ... .. .</b>			
Delineantes Proyectistas, zona 4. <sup>a</sup> ... .. .	4	3.420	4.770		5	3.150	4.770
Maestros Industriales, de Taller, Maestros segundos y Contramaestres de zona 6. <sup>a</sup> ... .. .	4	3.420	5.850	<b>Oficiales Administrativos de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>, zona 8.<sup>a</sup> ... .. .</b>			
					5	3.150	5.670
				<b>Oficiales Administrativos de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>, zona 9.<sup>a</sup> ... .. .</b>			
					5	3.150	6.300
				<b>Subalternos</b>			
				<b>De zona 1.<sup>a</sup> ... .. .</b>			
					6	2.610	2.610
				<b>De zona 2.<sup>a</sup> ... .. .</b>			
					6	2.610	2.610
				<b>De zona 3.<sup>a</sup> ... .. .</b>			
					6	2.610	3.150
				<b>De zona 4.<sup>a</sup> ... .. .</b>			
					6	2.610	3.330

## MINISTERIO DE INDUSTRIA

DECRETO 1139/1967, de 27 de mayo, por el que se autoriza a «Compañía Española de Petróleos, S. A.», «Río Gulf de Petróleos, S. A.» y «Esso Petróleos Españoles, S. A.» para la venta de gases licuados de petróleo a «Butano, S. A.», hasta el 31 de diciembre de 1967.

Los Decretos dos mil quinientos sesenta y ocho/mil novecientos sesenta y cuatro, de veinte de agosto; dos mil ochocientos treinta y uno/mil novecientos sesenta y cuatro, de once de septiembre, y tres mil ciento noventa/mil novecientos sesenta y cuatro, de dieciséis de octubre, autorizaron a «Compañía Española de Petróleos S. A.», «Río Gulf de Petróleos, S. A.» y «Esso Petróleos Españoles, S. A.» la instalación de las refinerías de petróleo de Algeciras, Huelva y Castellón de la Plana, respectivamente, con la condición de que la totalidad de sus producciones, salvo las fracciones utilizadas en las plantas petroquímicas indicadas en los mencionados Decretos, serán destinadas a la exportación, reservándose, no obstante, el Gobierno la facultad de poder establecer que las producciones de estas refinerías dedicadas a la exportación se destinen al mercado nacional cuando las circunstancias lo aconsejen.

El constante incremento habido en el consumo de gases licuables de petróleo, distribuidos por «Butano, S. A.», dentro del área del monopolio, ha motivado que las disponibilidades de las cuatro refinerías que lo abastecen sean insuficientes para atender a la demanda, por lo que «Butano, S. A.» por cuenta de CAMPSA y de acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Combustibles para mil novecientos sesenta y siete, aprobado por el Consejo de Ministros en veintidós de diciembre de mil novecientos sesenta y seis, convocó oportunamente un concurso internacional para cubrir este déficit de la producción nacional.

Realizado este concurso, iniciada la explotación de las refinerías de Huelva y Castellón y próxima a iniciarse la de Algeciras, y haciendo uso de lo estipulado en el artículo diez de cada uno de los mencionados Decretos, se ha estimado conveniente que la «Compañía Española de Petróleos, S. A.», «Río Gulf de Petróleos, S. A.» y «Esso Petróleos Españoles, S. A.» puedan suministrar a «Butano, S. A.», durante el presente año, la totalidad de la producción de gases butano y propano de aquellas refinerías al mismo precio que el ofrecido en las propuestas más favorables del concurso internacional, con las ventajas adicionales de un mejor y más seguro suministro y de que los pagos serán efectuados en pesetas.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintiséis de mayo de mil novecientos sesenta y siete,