

Categoría	Nivel	Salario o sueldo inicial Pesetas mensuales
Listero. Conserje. Guarda Jurado.		
Auxiliar de Laboratorio	X	4.321
Portero. Vigilante. Ordenanza. Enfermero. Cobrador. Almacenero.		
Personal de Limpieza	XII	120
		Diario
		Mensual
Aspirante administrativo de 17-18 años	XIII	2.880
Aspirante técnico de 17-18 años. Aspirante de Laboratorio de 17-18 años. Botones de 17-18 años.		
		Diario
Botones de 15-17 años	XIV	84

ANEXO NUMERO 3

Sistema de retribución de la actividad medida

1. **Retribución de cálculo directo.**—Puede ser el cálculo individual o por grupo, y en ambos casos se utilizan los baremos obtenidos por cronometraje previo, estando basado el sistema en el pago de tiempo recuperado, obtenido éste a su vez por diferencia entre los puntos concedidos y el tiempo realmente empleado.

Percibe su retribución por este sistema todo aquel personal que ocupe puestos de trabajo en los que sea posible establecer con claridad un baremo por unidad de trabajo, aplicándose de modo principal en las secciones de fabricación.

2. **Talleres.**—Los trabajadores que presten sus servicios en los talleres de mantenimiento devengarán una retribución de acuerdo con la actividad desarrollada, a la que corresponderán los puntos fijados en su propio baremo.

3. **Retribución de cálculo indirecto.**—Se aplica este sistema a todos los restantes puestos de trabajo en los que no sea posible establecer un baremo para el cálculo directo.

Su importe es variable de acuerdo con los dos siguientes factores:

1.º El número de kilogramos fabricados hallado en el periodo de una decena.

2.º El número de jornales trabajados hallado en el periodo de una decena.

Con la relación de ambos factores citados se obtiene en su escala correspondiente el total de puntos recuperados para cada uno de los días de la decena que se trate.

4. **Mandos de sección.**—Los mandos de sección de fabricación del centro de trabajo de Castelldefels percibirán la retribución por actividad medida resultante de la media aritmética de los promedios decenales de las secciones de producción y carga del sistema de cálculo directo, influido por los factores A y B, cuyos escalados reflejan, respectivamente, la dedicación y efectividad de cada mando y la importancia de los porcentajes de piezas rotas o defectuosas de cada sección respectiva.

5. **Mandos de talleres.**—Los mandos de talleres del centro de trabajo de Castelldefels percibirán la retribución por actividad medida resultante de la media de kilogramos por día de trabajo hallada en el periodo de una decena y de acuerdo con su escala de puntos recuperados. Esta escala viene modificada por los factores A y B.

6. **Mandos de Córdoba.**—Los mandos de fabricación y talleres del centro de trabajo de Córdoba percibirán la retribución por actividad medida mediante su escala de kilogramos fabricados y puntos recuperados correspondientes. Los puntos recuperados son modificados también por los factores A y B, según la efectividad y porcentaje general de piezas defectuosas.

ANEXO NUMERO 4

Sistema de primas para los Montadores de Cubiertas

Las peculiaridades que reviste el trabajo de los Montadores de Cubiertas exige una especial configuración del incentivo que reviste los caracteres de prima.

1. Para el cálculo de la prima se toman en consideración unos baremos de rendimientos mínimos, en jornada normal, a los que corresponde la remuneración fija del puesto de trabajo.

2. Sobre dichos baremos quedan fijadas unas tablas con el valor en pesetas que corresponde a cada metro lineal o unidad de superficie colocada de los distintos materiales, según el tipo de obra. Se fija igualmente la compensación por la instalación de tubería para conducción de agua a presión.

3. El Encargado de Montadores no percibirá incentivo directo, pero tiene garantizada una cantidad equivalente al 25 por 100 de su salario inicial.

ANEXO NUMERO 5

Valor de la hora extraordinaria para los niveles que se citan

Fábrica de Castelldefels

	Laborables Pesetas	Festivas y nocturnas Pesetas
Nivel VI	52	70
Nivel VII	48	64
Nivel VIII	44	60
Nivel IX	41	56
Nivel X	39	52
Nivel XI	37	49
Nivel XII	35	47
Nivel XIII	28	38
Nivel XIV	25	33

Fábrica de Córdoba

	Laborables Pesetas	Festivas y nocturnas Pesetas
Nivel VI	46	63
Nivel VII	43	58
Nivel VIII	39	54
Nivel IX	36	49
Nivel X	34	46
Nivel XI	32	44
Nivel XII	30	42
Nivel XIII	24	33
Nivel XIV	22	28

A los anteriores valores deberá sumarse la retribución a actividad medida o la prima, que en cada caso corresponda.

ANEXO NUMERO 6

Complemento de la pensión de vejez

- Niveles II, III, IV y V: 15 por 100 sobre el sueldo mensual.
- Nivel VI: 1.500 pesetas.
- Nivel VII: 1.250 pesetas.
- Nivel VIII: 1.100 pesetas.
- Nivel IX: 1.000 pesetas.
- Nivel X: 900 pesetas.
- Nivel XI: 850 pesetas.
- Nivel XII: 800 pesetas.

El importe en metálico del complemento según la escala anterior se aumentará en un 1 por 100 por cada año más de servicios en la Empresa, a partir de los veinticinco años.

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Frigoríficos Industriales de Galicia, S. A.».

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Frigoríficos Industriales de Galicia, S. A.», y su personal; y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical remitió a este Centro directivo el expediente relativo

a dicho Convenio con el texto del mismo, suscrito el día 16 del pasado abril, acompañado del preceptivo informe y demás documentación reglamentaria;

Resultando que el Convenio, que tiene una duración de dos años, ha sido informado por la Subcomisión de Salarios y le ha sido otorgada su conformidad por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en su reunión del día 15 de los corrientes;

Resultando que en su artículo 28 del Convenio contiene la declaración expresa de no repercusión en precios;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente resolución, de conformidad con el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los correlativos del Reglamento para su aplicación, de 22 de julio del mismo año;

Considerando que el Convenio no contiene ninguna cláusula que determine la ineficacia a que se refiere el artículo 20 del citado Reglamento de 22 de julio de 1958 y que su contenido está ajustado al condicionamiento fijado por el artículo primero del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, por el que se regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, por lo que procede su aprobación;

Vistas las citadas disposiciones y demás de aplicación, Esta Dirección General ha resuelto:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Frigoríficos Industriales de Galicia, S. A.» y su personal.

Segundo.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que con arreglo al artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, según texto aprobado por Orden de 19 de noviembre de 1962, no cabe recurso alguno contra ella por vía administrativa, por tratarse de resolución aprobatoria.

Tercero.—Que esta Resolución y el texto del Convenio que aprueba se publiquen en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 26 de julio de 1971.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA FRIGORÍFICOS INDUSTRIALES DE GALICIA, S. A., Y SU PERSONAL

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Objeto.*—Ambas representaciones se hallan conformes en que el objeto fundamental que se persigue con la formalización de este Convenio es el de mejorar el nivel de vida de los trabajadores e incrementar la productividad.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio Colectivo Sindical regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor las relaciones laborales entre la Empresa «Frigoríficos Industriales de Galicia, S. A.» y el personal de su plantilla.

Art. 3.º *Ambito territorial.*—Las disposiciones del presente Convenio regirán en todas las provincias españolas que tengan o puedan tener en lo sucesivo personal incluido en la plantilla de la Empresa.

Art. 4.º *Ambito personal.*—El Convenio afectará a todo el personal, tanto fijo como eventual o interino, empleado en los Centros de trabajo de la Empresa, con la sola excepción de los cargos de alta dirección, gobierno o consejo, y los que hace referencia la Ley de Contrato de Trabajo, así como aquel otro comprendido en los apartados b) y c) del artículo segundo de la Reglamentación de Trabajo de FRIGSA.

Art. 5.º *Ambito temporal.*—El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1971, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». La duración del mismo será de dos años, y se entenderá prorrogado tácitamente, salvo que cualquiera de las dos partes lo denuncie con anticipación mínima de tres meses a la extinción del mismo o de su prórroga, mediante escrito dirigido al Presidente del Sindicato Nacional de Ganadería, que, en el caso del personal, lo sería a través del Jurado de Empresa.

A partir del 1 de enero de 1972 el salario base y los Pluses de Convenio, Productividad y Especial serán incrementados automáticamente en el porcentaje que el Instituto Nacional de Estadística, a nivel nacional, reconozca oficialmente haber aumentado el coste de la vida, desde el 1 de enero de 1971 a 31 de diciembre del mismo año. Dicho incremento se integrará proporcionalmente en cada uno de los Pluses citados, que establece el Convenio.

Art. 6.º Si se solicitase rescisión al finalizar el plazo de vigencia del Convenio se entenderá éste prorrogado hasta que se concluya un nuevo Convenio o las autoridades competentes dicten disposición específica al efecto.

CAPITULO II

COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN, EXENCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

Art. 7.º Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica deben considerarse globalmente.

Art. 8.º Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora voluntaria de salarios, mediante primas o pluses fijos, mediante primas o pluses variables o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o cualquier otra causa.

Art. 9.º *Absorción.*—Dada la naturaleza del presente Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en cualquiera de sus cláusulas y en todos o en algunos de sus conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en su conjunto superan el nivel total de este Convenio.

En caso contrario, estas disposiciones se considerarán absorbibles por las mejoras pactadas en este Convenio.

Art. 10. *Garantía personal.*—Ningún trabajador afectado por el presente Convenio podrá resultar lesionado en su retribución actual por la aplicación de las cláusulas del mismo, una vez absorbidos los pluses y devengos especiales que se venían satisfaciendo.

Art. 11. *Exención.*—Las mejoras económicas que suponen las condiciones establecidas en este Convenio sobre las actuales retribuciones quedan exentas de cotización en la Seguridad Social, computándose únicamente para accidente laboral.

CAPITULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 12. *Normas generales.*—De acuerdo con las atribuciones y facultades que a tenor con la Legislación vigente corresponden a la Dirección de la Empresa en la organización técnica y práctica del trabajo, ésta podrá adoptar los sistemas de organización, racionalización, mecanización y modernización que considere oportuno, creando, modificando y refundiendo o suprimiendo servicios, puestos de trabajo o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos.

También corresponde a la Dirección de la Empresa combinar y cambiar los puestos de trabajo, establecer y modificar turnos, adoptar nuevos métodos de trabajo, utilización de máquinas y mecanizar funciones, etc., quedando el personal persuadido de que los resultados de esta mecanización, progreso técnico en la organización empresarial, se concretan en una mayor productividad, en la que asimismo está interesada la parte social.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES

Art. 13. *Salario base, Plus Convenio, Plus Productividad y Plus Especial.*—Se establece como salario base el que determina el Decreto 496/1971, de 25 de marzo, en el que se fijan el salario mínimo interprofesional y las Bases de Cotización para la Seguridad Social. La cuantía del salario base para cada categoría profesional figura en la primera columna de la tabla salarial del presente Convenio.

Durante la vigencia de este Convenio el salario base que registrá será como mínimo el que esté establecido por el Gobierno para la cotización de los Seguros Sociales, en las respectivas categorías profesionales, absorbiéndose de las escalas del Plus de Convenio, Plus de Productividad y Plus Especial, por este orden de prioridad, en las cuantías necesarias para alcanzar dichos salarios bases.

Art. 14. *Plus Convenio.*—Se establece también un Plus Convenio, que se especifica en el anexo unido a este Convenio, que se concede por los conceptos de rendimiento, asistencia y puntualidad.

Dejará de percibirse el Plus Convenio en los casos siguientes:

- Por no llegar a los rendimientos normales, estimándose como tales los equivalentes a actividad 80 puntos Bedaux.
- Por falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o por permiso o licencia sin sueldo.
- En los casos en que no se realice jornada completa, pudiendo ser suprimido también cuando el productor cometa faltas de puntualidad, faltas de limpieza, produzca averías por descuido o tenga un rendimiento inferior al normal, como queda dicho.

Al respecto se puntualiza:

- Asistencia.—La falta de asistencia sin causa justificada hará perder por cada día, dentro del mismo mes natural, el importe de diez días de Plus.

b) Puntualidad.—Por la comisión de una o dos faltas de puntualidad cometidas en cada mes natural se perderá el importe del Plus correspondiente a tres días laborales.

c) Permanencia.—Si la permanencia en el trabajo es inferior a la mitad de la jornada y existe la autorización necesaria se producirá únicamente la pérdida del Plus correspondiente al día. Si la permanencia fuese inferior al horario obligado y la ausencia se produjese sin autorización, la pérdida del Plus será durante ocho días.

d) Comportamiento.—Si el comportamiento del productor fuere objeto de amonestación o sanción, de acuerdo con lo que determina la Reglamentación de Trabajo y Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, se procederá en la forma siguiente:

1. Toda amonestación o falta leve, según Reglamentación y R. R. I. será sancionada con la pérdida del Plus durante ocho días.

2. Si la falta fuere grave o muy grave, cuando no fuese objeto de despido, se perderá la totalidad del mismo durante el mes en que el hecho o falta se produzca, o durante el período de sanción si es superior; en caso de despido no se abonará este Plus en el mes en que se produzca.

Art. 15. *Plus de Producción.*—Se establece asimismo un Plus de Producción que igualmente se especifica en el anexo unido a este Convenio.

El Plus de Producción se concede por la aportación real que los productores hagan para el incremento de aquélla. Así se devengará única y exclusivamente los días efectivamente trabajados y en la proporción a las horas de permanencia en el trabajo cuando no se realizase la jornada completa.

Se perderá cuando se den las circunstancias que determinan la pérdida del Plus Convenio.

Art. 16. *Plus Especial.*—Todos los trabajadores pertenecientes a los grupos de personal obrero y subalterno y al grupo administrativo con categoría de Auxiliar, que no se hallen incluidos en cadenas de trabajo que perciban retribución con incentivo por primas a la producción y mientras tanto no se incluyan percibirán el Plus Especial de la cuantía que se señala en el anexo unido a este Convenio, que se abonará exclusivamente sobre los días efectivamente trabajados y proporcionalmente al tiempo trabajado en cada jornada. Perderá, por tanto, el derecho a la percepción de este Plus el personal que pase a percibir primas por rendimiento.

Art. 17. Los productores se comprometen, en compensación a las ventajas económicas obtenidas, no sólo a realizar en lo posible un aumento de la productividad, sino a cumplir su cometido con la obligada disciplina, diligencia, aplicación y lealtad a la Empresa y al más exacto cumplimiento de lo preceptuado en la Reglamentación y Reglamento de Régimen Interior de FRIGSA.

Art. 18. Las gratificaciones de 18 de Julio y Navidad se establece en una mensualidad, computándose para su determinación el salario base, antigüedad, gratificaciones voluntarias y Plus de Convenio. No se computarán el Plus de Producción ni el Plus Especial a que se refieren los artículos 15 y 16.

Art. 19. *Retribuciones en caso de enfermedad o accidente.*—En caso de baja por enfermedad o accidente, sea o no laboral, la Empresa se compromete a abonar el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social correspondiente a tales contingencias perciba el trabajador el total del salario-base, antigüedad, gratificaciones voluntarias y Plus de Convenio, desde el mismo día en que se produzca la baja por dichas causas y por el tiempo que, en cada caso, la dirección de la Empresa estime procedente, de acuerdo con el informe de los Servicios Médicos de la Empresa y demás circunstancias que en el enfermo o accidentado concurren.

Este beneficio, en su caso, podrá percibirse como máximo mientras que el enfermo o accidentado se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria y perciba la citada prestación económica de la Seguridad Social.

Art. 20. *Participación en beneficios.*—Se respeta lo establecido en el artículo 69 de la Reglamentación especial en vigor, y como mínimo el importe de esta participación será el de una mensualidad de igual cuantía a las gratificaciones fijas de 18 de Julio y Navidad. Esta paga será abonada dentro de los cuatro primeros meses del año natural. En el caso de que la cuantía de la participación, por aplicación de lo establecido en el artículo 69 de la Reglamentación de Trabajo específica de FRIGSA rebasara el mínimo establecido la diferencia será abonada dentro del mes siguiente a la celebración de la Junta General de Accionistas.

Art. 21. *Horas extraordinarias.*—Teniendo en cuenta que las retribuciones totales son muy superiores a los mínimos legales, la fórmula para el pago de horas extraordinarias será la siguiente:

Salario base + Plus Convenio + Plus Producción + Antigüedad, multiplicada por 1,5, y el producto dividido por ocho.

Es decir, que todas las horas extraordinarias serán retribuidas sobre el jornal base más Plus Convenio, Plus Producción y antigüedad, incrementando esta suma en el 50 por 100. Las correspondientes a días festivos serán retribuidas en base a la misma fórmula, pero con el incremento del 150 por 100.

En relación con el trabajo en horas extraordinarias la representación social en la negociación de este Convenio se compromete, sin perjuicio de los derechos que al respecto reconocen la Reglamentación de Trabajo y el Reglamento de Régimen Interior de FRIGSA a la Empresa, a que el personal realice aquellas que la Patronal y por considerarlo necesario solicite del mismo.

Art. 22. *Primas a la producción.*—Las primas por incentivos establecidas o que en lo sucesivo se establezcan serán calculadas tomando el salario base, Plus de Convenio y Plus de Producción, comenzando a percibirse a partir de un rendimiento equivalente a actividad 60 puntos Bedaux, tal como FRIGSA las tiene establecidas en las cadenas de producción que ya están trabajando o las que establezcan sobre la misma base en las que en el futuro se incluyan en este sistema de retribución.

Según estas bases de cálculo las primas que corresponden percibir por cada una de las categorías profesionales siguientes y actividades que se señalan son las que a título informativo se mencionan para jornada de trabajo de ocho horas.

Las primas en todo caso se calcularán según la siguiente escala:

	Actividades				
	60	70	80	90	100
Oficial de primera	—	45,50	80,—	105,—	122,—
Oficial de segunda	—	42,50	76,50	102,—	120,50
Ayudante y Auxiliar obrero especializado	—	42,—	75,—	100,50	120,—
Auxiliar obrero	—	35,50	65,—	89,—	106,—

CAPITULO V

DISPOSICIONES FINALES

Art. 23. *Antigüedad.*—Continúa en vigor el artículo 64 de la Reglamentación de Trabajo vigente, con las siguientes modificaciones al párrafo primero: El personal fijo de la Empresa, excepto los Botones y Aprendices, disfrutaran de los aumentos periódicos por años de servicio siguientes: Dos bienios del 5 por 100, tres quinquenios del 10 por 100 y trienios en número ilimitado del 6 por 100, calculados sobre el salario base que figura en la tabla salarial.

Art. 24. *Vacaciones.*—Todo el personal, sin distinción de categorías disfrutará anualmente una vacación de veinte días laborales.

Art. 25. *Prohibición. Interrupción de jornada de trabajo.*—Se reitera la prohibición existente de comer y beber dentro de los locales de trabajo y durante la jornada laboral establecida ya en el artículo 113 del Reglamento de Régimen Interior, dejándose sin efecto la concesión que circunstancialmente se había hecho al personal para que durante la media jornada de la mañana pudiera tomar un bocadillo.

Superadas las circunstancias que en tal concesión provisional habían concurrido se deja sin efecto la misma, si bien la Empresa y como compensación, renuncia a los quince minutos de prolongación de la jornada establecida para recuperación de días festivos recuperables durante los seis meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre.

Art. 26. *Gratificación por jubilación.*—A todo trabajador que se jubile, una vez alcanzada la edad reglamentaria, o por enfermedad o accidente, se le concederá, por una sola vez, una gratificación por el importe de cuatro mensualidades de su salario.

Se concederá, asimismo, una ayuda por importe de cuatro mensualidades del salario, en caso de fallecimiento del trabajador, a la viuda o huérfanos menores de edad.

Art. 27. *Normas de aplicación.*—En todo lo no específicamente afectado por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Reglamentación de Trabajo específica de la Empresa, Reglamento de Régimen Interior de la misma y demás disposiciones de carácter general aplicables.

Art. 28. *Repercusión en los precios.*—Ambas partes declarar que la aplicación de las mejoras de este Convenio no determinarán repercusión en los precios de venta de los productos de la Empresa.

ANEXO UNICO AL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA «FRIGORIFICOS INDUSTRIALES DE GALICIA, S. A.»

	Salario base mensual	Plus Convenio mensual	Plus Producción mensual	Plus Especial diario
Técnico con título superior	7.500,—	141,89	1.054,35	
Técnico con título no superior	6.420,—	—	1.048,33	
Técnico no titulado de primera	4.830,—	1.129,41	1.054,35	
Técnico no titulado de segunda	4.830,—	740,51	1.054,35	
Jefe administrativo de primera	5.460,—	142,13	1.054,35	
Jefe administrativo de segunda	5.460,—	—	1.046,49	
Oficial administrativo de primera	4.470,—	656,49	1.054,35	
Oficial administrativo de segunda	4.470,—	399,92	1.054,35	
Auxiliar administrativo	4.080,—	315,43	1.054,35	9,24
				Diario
Ordenanza	4.080,—	—	28,40	12,43
Vigilante	4.080,—	—	28,40	12,43
Telefonista	4.080,—	315,43	29,31	12,43
Botones de 14 a 15 años	1.580,—	238,27	11,71	12,43
Botones de 15 a 16 años	1.580,—	486,60	17,60	12,43
Botones de 16 a 17 años	2.520,—	—	10,60	12,43
Botones de 17 a 18 años	2.520,—	518,86	29,31	12,43
Maestro de primera	4.830,—	740,31	29,31	12,43
Maestro de segunda	4.830,—	318,77	29,31	12,43
	Diario	Diario		
Oficial obrero de primera	147,—	6,33	29,31	12,43
Oficial obrero de segunda	147,—	3,09	29,31	12,43
Ayudante	141,—	4,14	29,31	12,43
Auxiliar obrero especializado	141,—	4,14	29,31	12,43
Auxiliar obrero	136,—	—	26,02	12,43
Aprendiz de primer año	52,—	16,20	11,71	12,43
Aprendiz de segundo año	52,—	34,84	23,43	12,43
Aprendiz de tercer año	84,—	25,06	29,31	12,43

Salario hora profesional

El correspondiente a cada categoría se determina según las siguientes fórmulas:

a) Personal que tiene asignado sueldo mensual:

(Salario + Plus Convenio) × 14 (doce meses ordinarios y dos extraordinarios).
 365 — (domingos + festivos no recuperables + vacaciones) × ocho horas.

b) Personal que tiene asignado jornal diario:

(Salario + Plus Convenio) × 425 días (365 días + 60 extraordinarios).
 365 — (domingos + festivos no recuperables + vacaciones) × ocho horas.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

ORDEN de 13 de julio de 1971 por la que se incluye a la Empresa «Técnicos Consultores Reunidos, Sociedad Anónima» (T. C. R.) en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial.

Elmo. Sr.: Como resultado del expediente instruido y a propuesta de la Secretaría General Técnica de este Ministerio, tengo a bien declarar la inclusión en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial, creado por Decreto 617/1968, de 4 de abril, a la Empresa «Técnicos Consultores Reunidos, Sociedad Anónima» (T. C. R.), en la Sección Especial de Empresas Consultoras y de Ingeniería Española, grupo B.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.
 Dios guarde a V. I. muchos años.
 Madrid, 13 de julio de 1971.—P. D., el Subsecretario, Fernando Benzo.

Elmo. Sr. Secretario general técnico del Ministerio de Industria.

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Avila por la que se hace pública la cancelación del permiso de investigación minera que se cita.

La Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Avila hace saber que ha sido cancelado, por haber transcurrido el plazo de su vigencia, el siguiente permiso de investigación minera:

Número, 651; nombre, «Santa Teresa»; mineral, volframio; hectáreas, 10; término municipal, Navacepeda de Tormes.

Lo que se hace público, declarando franco y registrable el terreno comprendido en su perímetro, excepto para sustancias reservadas a favor del Estado, no admitiéndose nuevas solicitudes hasta transcurridos ocho días hábiles a partir del siguiente al de esta publicación. Estas solicitudes deberán presentarse, de diez a trece treinta horas, en esta Delegación Provincial.

Avila, 30 de junio de 1971.—El Delegado provincial, por delegación, el Ingeniero Jefe de la Sección de Minas, Jesus Pancorbo Alvarez.

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Cuenca por la que se hace pública la caducidad del permiso de investigación minera que se cita.

La Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Cuenca hace saber que ha sido caducado, por renuncia del interesado, el siguiente permiso de investigación minera:

Número, 894; nombre, «Mari Paz Segunda»; mineral, caolín y feldespato; hectáreas, 128; término municipal, Santa María de los Llanos.

Lo que se hace público, declarando franco y registrable el terreno comprendido en su perímetro, excepto para sustancias reservadas a favor del Estado, no admitiéndose nuevas solicitudes hasta transcurridos ocho días hábiles, a partir del siguiente al de esta publicación. Estas solicitudes deberán presentarse, de diez a trece treinta horas, en esta Delegación Provincial.

Cuenca, 25 de junio de 1971.—El Delegado provincial, por delegación, el Ingeniero Jefe de la Sección de Minas, Félix Aranguren.

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Granada por la que se hace pública la caducidad de las concesiones de explotación minera que se citan.

La Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Granada hace saber que por el excelentísimo señor Ministro del Departamento han sido caducadas, por renuncia de los interesados, las siguientes concesiones de explotación minera, con expresión del número, nombre, mineral, hectáreas y término municipal:

- 27.648. «Azulina y Margot». Calizas bituminosas, 9. Fonelas.
- 29.387. «Esperanza». Hierro, 30. Loja.
- 29.402. «Mina Encarnación». Hierro, 20. Loja.
- 29.436. «Mina Teresa». Hierro, 20. Loja.
- 29.437. «Mina el Pino». Hierro, 20. Loja.

Lo que se hace público, declarando franco y registrable el terreno comprendido en sus perímetros, excepto para sustancias reservadas a favor del Estado, no admitiéndose nuevas solicitudes hasta transcurridos ocho días hábiles, a partir del siguiente al de esta publicación. Estas solicitudes deberán presentarse, de diez a trece treinta horas, en esta Delegación Provincial.

Granada, 21 de junio de 1971.—El Delegado provincial, Juan Pablo Higuera.

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Jaén por la que se hace pública la caducidad del permiso de investigación minera que se cita.

La Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Jaén hace saber que ha sido caducado, por renuncia del interesado, el siguiente permiso de investigación minera:

Número, 15.702; nombre, «La Quinicia»; mineral, hierro; hectáreas, 12; término municipal, Baeza.

Lo que se hace público, declarando franco y registrable el terreno comprendido en su perímetro, excepto para sustancias reservadas a favor del Estado, no admitiéndose nuevas solicitudes hasta transcurridos ocho días hábiles, a partir del siguiente al de esta publicación. Estas solicitudes deberán presentarse, de diez a trece treinta horas, en esta Delegación Provincial.

Jaén, 24 de junio de 1971.—El Delegado provincial, por delegación, el Ingeniero Jefe de la Sección de Minas, José Luis González Brotóns.