

*ORDEN de 7 de diciembre de 1972 por la que se determina un plazo de seis meses para que los Practicantes en Medicina y Cirugía puedan solicitar la convalidación del título de Ayudante Técnico Sanitario.*

Ilmo. Sr.: Por el Presidente del Consejo Nacional de Ayudantes Técnicos Sanitarios se interesa de este Departamento que se abra un nuevo plazo, no inferior a seis meses, para que los Practicantes de Medicina y Cirugía puedan solicitar la convalidación de su título por el de Ayudante Técnico Sanitario, ya que está cerrado el plazo por Orden de este Ministerio de 24 de febrero de 1970 («Boletín Oficial del Estado» del 6 de marzo).

De conformidad con lo solicitado, Este Ministerio ha resuelto se dé un plazo de seis meses, a partir de la publicación de esta Orden en el «Boletín Oficial del Estado» para que los Practicantes en Medicina y Cirugía puedan solicitar la convalidación del título de Ayudante Técnico Sanitario, al amparo de la Orden de 29 de marzo de 1968 («Boletín Oficial del Estado» de 23 de junio).

Lo digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos.  
Dios guarde a V. I. muchos años.  
Madrid, 7 de diciembre de 1972.

VILLAR PALASI

Ilmo. Sr. Director general de Universidades e Investigación.

*ORDEN de 14 de diciembre de 1972 por la que se determina que a los Departamentos de Bromatología, Toxicología, y Análisis Químico Aplicado de las Facultades de Farmacia de las Universidades de Barcelona, Granada y Santiago, les sea aplicable lo dispuesto en el Decreto 320/1971, de 25 de febrero.*

Ilmo. Sr.: Vista la propuesta elevada por el Decanato de la Facultad de Farmacia de la Universidad de Barcelona, el informe favorable del Rectorado de dicha Universidad y como aclaración a las Ordenes de 25 de marzo de 1971 («Boletín Oficial del Estado» del 21 y 22 de abril).

Este Ministerio ha resuelto que a los Departamentos de Bromatología, Toxicología y Análisis Químico Aplicado de las Facultades de Farmacia de las Universidades de Barcelona, Granada y Santiago, les sea aplicable lo dispuesto en el Decreto 320/1971, de 25 de febrero («Boletín Oficial del Estado» de 1 de marzo), que creó el mismo Departamento en la Facultad de Farmacia de la Universidad Complutense de Madrid.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.  
Dios guarde a V. I.  
Madrid, 14 de diciembre de 1972.

VILLAR PALASI

Ilmo. Sr. Director general de Universidades e Investigación.

## MINISTERIO DE TRABAJO

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical en la Empresa Nacional «Calvo Sotelo».*

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical suscrito por la Empresa Nacional «Calvo Sotelo» y su personal, en 18 de octubre último, y

Resultando: Que por la Secretaría General de la Organización Sindical se remitió a este Centro directivo el mencionado Convenio, el cual fué redactado mediante las oportunas negociaciones de la Comisión Deliberante designada al efecto, acompañado del informe a que se refiere el artículo primero, tres, del Decreto 22/1969, de 9 de diciembre, y demás documentos exigidos por la legislación sobre Convenios Colectivos Sindicales;

Resultando: Que en razón del incremento retributivo que sobre salarios fijados en el Convenio anterior representa el nuevo Convenio, el cual, y de acuerdo con lo previsto en el artículo segundo, dos, b) del referido Decreto-ley, previo informe de la Subcomisión de Salarios, fué aquél elevado a la superioridad, la que dió su conformidad respecto del contenido del mismo, en su reunión de 15 de diciembre de 1972;

Resultando: Que en la tramitación de este expediente se han observado todas las prescripciones legales;

Considerando: Que este Centro directivo es competente para dictar la presente Resolución, de acuerdo con lo previsto en los artículos 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los correlativos del Reglamento para su aplicación, de 22 de julio del propio año;

Considerando: Que en el texto del Convenio no se advierte ninguna de las cláusulas de ineficacia a que se refiere el artículo 20 del mencionado Reglamento de 22 de julio de 1958 para la aplicación de la Ley de 24 de abril de igual año, y que aquél se ajusta, asimismo, a lo que determina el precitado Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, por el que se regula la política de salarios, rentas no salariales y precios.

Vistos los citados preceptos legales y demás de general aplicación,

Esta Dirección General, en uso de las facultades que le están conferidas, acuerda lo que sigue:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical en la Empresa Nacional «Calvo Sotelo», suscrito por las partes en 18 de octubre último.

Segundo.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, haciéndose constar que, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958, para la aplicación de la Ley de 24 de abril del propio año, en la redacción dada al mismo por la Orden ministerial de 19 de noviembre de 1962 no cabe recurso alguno contra ella, en la vía administrativa.

Tercero.—Que esta Resolución y el 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, 22 de diciembre de 1972.—El Director general, Vicente Toro Orti.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

### VII CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA NACIONAL «CALVO SOTELO»

Artículo 1.º El presente Convenio se aplicará a todo el personal de la Empresa Nacional «Calvo Sotelo» de los Complejos de Puertollano, Puentes de García Rodríguez y Centros de Trabajo de Madrid y en las Delegaciones de ENCASO en otras provincias.

Art. 2.º Este Convenio tendrá una duración de cuatro años, desde el 1 de enero de 1972 hasta el 31 de diciembre de 1975.

Art. 3.º A) PERIODO DE 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 1972.

Durante este período el personal percibirá las retribuciones vigentes, incrementadas en un 4,75 por 100, más una gratificación mensual de 1.491,25 pesetas.

El Premio de Producción de cada Complejo, correspondiente al año 1972, y a percibir en 1973, se calculará con arreglo a las tablas y normas establecidas en el VI Convenio.

En el supuesto de que el cociente que resulte de dividir el Fondo de Producción por el número de jornales devengados en cada Complejo, durante el año, fuese inferior a este mismo cociente correspondiente al año 1970 (percibido en 1971), incrementado en el 17 por 100, la Dirección se compromete a aumentar el importe del Fondo hasta alcanzar dicho cociente.

Por lo que respecta al Fondo de los Centros de Trabajo de Madrid y Delegaciones, se calculará de acuerdo con la fórmula vigente.

Las horas extraordinarias correspondientes al año 1972 se retribuirán con arreglo al valor-hora pactado en el VI Convenio.

B) PERIODO DE 1 DE ENERO DE 1973 A 31 DE DICIEMBRE DE 1975.

a) Salarios: A partir del día 1 de enero de 1973 regirán como salarios, para cada categoría, los consignados en la tabla de salarios que figura como anexo I, que se percibirán en las doce mensualidades, más las gratificaciones extraordinarias de 18 de julio y diciembre en la misma cuantía.

Las tablas de salarios establecidas en el anexo I, se incrementarán para los años 1974 y 1975, en un 8 por 100 anual acumulativo.

Si el porcentaje de aumento de coste de vida fuese superior al 8 por 100, se aplicará dicho superior porcentaje.

b) Gratificaciones especiales: A partir de 1 de enero de 1973, el actual Premio de Producción será sustituido por una gratificación especial, que se abonará en la primera quincena de septiembre, en la misma cuantía y condiciones establecidas para las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.

c) Plus de Convenio: El Plus de Convenio será, a partir del 1 de enero de 1973, de 20 pesetas diarias para todo el personal, sin distinción de categorías profesionales. Se devengará por día de trabajo efectivo y en el período reglamentario de vacaciones.

d) Plus de Turnicidad: El personal que realice un trabajo en régimen de turnos rotativos que cubran las veinticuatro horas del día, tendrá derecho a percibir un Plus por este concepto.

Este Plus lo percibirá con independencia del horario de cada uno de los turnos, siempre que éstos, sumados, cubran la jornada de veinticuatro horas consecutivas, y que se dé la circunstancia exigible de que el trabajador no pueda abandonar su puesto hasta tanto sea relevado.

Tendrá derecho, eventualmente, asimismo, a la percepción de este Plus, el personal que sin trabajar habitualmente en régimen de turnos, realice una jornada especial que cubra

en dos o más relevos las veinticuatro horas del día, como consecuencia de paradas o reparaciones programadas.

Tendrá derecho a la percepción del 50 por 100 de este Plus, el personal que trabaje en dos turnos rotativos que no cubran las veinticuatro horas.

Cuando se trabaje en un tercer turno, sin carácter continuado, se percibirá el Plus correspondiente al régimen de dos turnos.

No tendrá derecho a la percepción de este Plus el personal que, por sus especiales características, fuese contratado en condiciones especiales en cuanto a jornada de trabajo.

La cuantía del Plus será de 30 pesetas por día trabajado en turno.

e) **Plus de Nocturnidad:** El personal que trabaje en turno de noche, entendiéndose por tal, el comprendido entre las veintidós y las seis horas, tendrá derecho a percibir un Plus de Nocturnidad, en cuantía de cinco pesetas hora, cualquiera que sea su categoría profesional.

Las fracciones de hora, a efectos de este Plus, se computarán como horas completas.

Tendrá derecho eventualmente, a la percepción de este Plus, el personal que, sin trabajar en régimen de turnos, realice una jornada especial que comprenda todas o parte de las horas que dan derecho al mismo.

Por el contrario, no percibirá este Plus el personal que realice horas extraordinarias durante el tiempo comprendido entre las veintidós y las seis horas.

f) **Plus de Peligrosidad y Capitalidad:** El personal tendrá derecho a un Plus de Peligrosidad, si presta sus servicios en los Complejos, y de Capitalidad si lo hace en los restantes Centros de Trabajo de la Empresa.

El importe de dicho Plus será de 468 pesetas mensuales, sin distinción de categorías profesionales.

Este Plus se percibirá los mismos meses o días por los que se cobre sueldo y se revisará siempre que se modifique el salario base mínimo interprofesional, de tal forma que su cuantía sea el 10 por 100 de dicho salario mínimo interprofesional.

g) **Valor horas extraordinarias:** El valor-hora, a efectos del abono de las horas de exceso sobre la jornada normal, será, para cada categoría, el que resulte de los nuevos salarios (anexo D y será igual para todos los que ostenten la misma categoría, aun cuando su sueldo real sea superior y su jornada inferior (anexo II y II bis).

h) **Participación en beneficios:** La participación en beneficios, a partir del ejercicio de 1973, se regulará en función del volumen de ventas de combustibles, lubricantes y productos nitrogenados fabricados por la Empresa, a cuyo efecto se constituirá un Fondo único para los Complejos de Puertollano y Puentes de García Rodríguez, cuya cuantía será la que resulte de aplicar a las toneladas producidas y vendidas los precios que se indican:

	Plus/Tm.
— Combustibles ... ..	2,25
— Lubricantes ... ..	90,—
— Nitrógeno fijado, de Puentes y Puertollano ... ..	112,50
— Etileno ... ..	75,—

Si el cociente que resulte de dividir el Fondo de Participación en Beneficios por el número de jornales devengados en los Complejos, durante el año correspondiente, fuese inferior a este mismo cociente relativo al Premio de Producción, garantizado en el párrafo tercero del apartado A) del artículo 3.º, para el Complejo de Puertollano en 1972, la Empresa se compromete a incrementar el Fondo hasta igualar dicho cociente.

En Madrid y Delegaciones, el importe del Fondo será el que resulte de aplicar al personal de estos Centros el mismo cociente que se obtenga en los Complejos.

Las normas sobre revisión de precios o baremos para determinar el Fondo, y sobre distribución de éste entre el personal, serán las mismas que venían rigiendo para el extinguido Premio de Producción.

Art. 4.º Una vez llevada a cabo la homologación y el reajuste de los puestos de trabajo, con fecha límite de 30 de junio de 1973, se implantará para el personal la jornada de cuarenta y cuatro horas semanales. La Empresa tratará de realizar el máximo esfuerzo para adelantar la fecha de implantación de la jornada de cuarenta y cuatro horas.

Por razones organizativas, el cómputo de esta jornada se efectuará cada cuatro semanas.

Art. 5.º A) Con independencia del sistema de becas que en la actualidad mantiene la Empresa, se establece una Ayuda Escolar por cada hijo de productor que acredite estar realizando los siguientes estudios y en cuantía que a continuación se detalla:

	Pesetas anuales
— Enseñanza General Básica ... ..	1.500
— Bachillerato y Oficialía Industrial ... ..	2.500
— Estudios de Grado Medio y Maestría Industrial ... ..	3.500
— Estudios Superiores y Universitarios ... ..	5.000

La Ayuda por Estudios de Enseñanza General Básica se concederá únicamente cuando se acredite documentalmente que los beneficiarios no han obtenido plaza gratuita en Centros oficiales o privados.

Las restantes Ayudas Escolares se conservarán únicamente mientras se acredite documentalmente el aprovechamiento en los estudios, considerándose que éste no es satisfactorio en caso de pérdida de un curso completo o de obtener la calificación de no apto, en alguna asignatura, durante cuatro convocatorias.

Las Ayudas consignadas en este artículo se percibirán únicamente durante los tres últimos años de la vigencia de este VII Convenio Colectivo Sindical.

B) La Empresa realizará los estudios pertinentes y las gestiones necesarias para determinar la posibilidad o imposibilidad del acceso de los trabajadores a la propiedad de la totalidad o parte de las viviendas.

Se dará cuenta al Jurado de Empresa, antes del 30 de junio de 1973, del resultado de los citados estudios y gestiones, así como, en caso afirmativo, de las condiciones, plazo y demás requisitos necesarios para que se efectúen las transmisiones.

C) En cuantos casos se produzca un accidente de trabajo mortal, la Empresa abonará una indemnización de 100.000 pesetas y 20.000 pesetas más por cada hijo menor de dieciocho años que deje el difunto, cuya suma será percibida por la viuda; en su defecto, por los hijos, y a falta de una y de otros, por los padres de aquél o hermanos a su cargo y expensas.

Art. 6.º A) Se mejora la base de cotización al Mutualismo Laboral hasta el importe de la totalidad de las retribuciones con los límites legalmente fijados en cada momento.

Esta base mejorada afectará a las contingencias de Vejez, Invalidez Permanente, Muerto y Supervivencia derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, contribuyendo la Empresa y los trabajadores en los porcentajes legalmente establecidos.

Se considerarán retribuciones a estos efectos los conceptos que según el artículo segundo de la Ley de 21 de junio de 1972, deben tenerse en cuenta para la cotización al Mutualismo Laboral.

B) Mejorándose en el presente Convenio la base de cotización, a efectos de la pensión de Vejez, la Dirección de la Empresa tendrá la facultad de jubilar al personal que estime conveniente, a partir de la edad de los sesenta años, siempre y cuando concurra alguna de las siguientes condiciones:

1.º Que la pensión que la Mutualidad pudiera asignarle fuese igual al importe total de sus retribuciones.

2.º Que en el supuesto de que la pensión de la Mutualidad fuese inferior a dicha retribución total, la Empresa complete la pensión hasta el citado límite. Este complemento será vitalicio, invariable y no absorbible por las revalorizaciones de la pensión de la Mutualidad, y se mantendrá mientras la Mutualidad abone la correspondiente pensión.

Se considerarán retribuciones totales las cantidades líquidas percibidas en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación y correspondientes a los conceptos retributivos que constituyen la base de cotización al Mutualismo Laboral.

Durante la vigencia del presente Convenio, el personal que cumplidos los sesenta años no hubiera sido jubilado por la Empresa, tendrá derecho a la jubilación en las condiciones anteriormente establecidas, previa la correspondiente solicitud.

C) La Empresa completará las pensiones de Viudedad y Orfandad causadas por el personal que de conformidad con lo establecido en el artículo anterior se hubiera jubilado con menos de sesenta y cinco años, hasta igualar la cuantía de la pensión que por la Mutualidad les hubiera correspondido de jubilarse a la citada edad.

Este complemento será vitalicio, invariable y no absorbible por las revalorizaciones de la pensión de la Mutualidad, y se mantendrá mientras la Mutualidad abone la correspondiente pensión.

Art. 7.º Dentro del subgrupo de Auxiliares Técnicos no titulados, se crea la categoría de Oficial especialista muy cualificado. Se considera Oficial especialista muy cualificado quien, sin mando, o con mando ocasional y procediendo de la categoría de Oficial de Oficio, por su experiencia y conocimientos muy cualificados de una o varias especialidades, realiza sus funciones, a juicio de la Dirección, con el más alto grado de especialización y aptitud de conocimientos. En esta categoría se incluirán, en lo sucesivo, a los Panelistas.

El personal mecanógrafo y taquimecanógrafo asimilado a Auxiliar u Oficial Administrativo, se incorporará al escalafón correspondiente a dichas categorías, y se situará dentro del mismo, según la antigüedad de su asimilación.

Art. 8.º A) El personal prestará su colaboración a las me-

didadas que, dentro de las disposiciones vigentes, adopte la Dirección para aumentar el rendimiento individual y colectivo, conseguir la plena dedicación, adecuar la plantilla de personal a las necesidades reales, elevar el nivel de prevención de accidentes y de seguridad en el trabajo, obtener reducciones en los costes e implantación de incentivos; todo lo cual será puesto en conocimiento del Jurado de Empresa, con la debida antelación, para que pueda estudiar las medidas a implantar e informar sobre las mismas. El cambio de un puesto de trabajo a otro, implique o no traslado de residencia, la puntualidad en la iniciación y terminación de la jornada en el puesto de trabajo, la fijación de horarios y la implantación de turnos se llevará a cabo por la Dirección, con arreglo a lo dispuesto en las disposiciones en vigor.

B) El personal vendrá obligado a prestar sus servicios en puestos homólogos, a adquirir la formación necesaria para poder prestar funciones polivalentes y a alcanzar la saturación en el trabajo.

Se consideran puestos homólogos aquellos que puedan ser desempeñados indistintamente por trabajadores que realicen igual o similar actividad.

La saturación consistirá en efectuar todos aquellos trabajos anexos o complementarios a la función principal del puesto de trabajo.

La polivalencia consiste en alcanzar, a través de una formación o entrenamiento adecuado, una mayor extensión profesional del personal, que abarcará, como máximo, tres campos o áreas de actuación.

En el Reglamento de Régimen Interior o en los acuerdos de la Dirección de la Empresa con los representantes sindicales de los trabajadores, al regular la polivalencia se establecerán las bases y principios de aplicación, así como los incentivos económicos que tengan que retribuirla.

C) Las exigencias de formación profesional y de desarrollo y adaptación de las aptitudes y capacidad de los trabajadores, la necesidad para la Empresa de alcanzar niveles óptimos de productividad con una adecuada utilización de su potencial humano y la positiva repercusión de todo ello en orden al bien común, hacen preciso que se preste el máximo interés al tema de la formación del personal. La Dirección de la Empresa y sus trabajadores colaborarán en esta materia, de acuerdo con las directrices que se indican en los párrafos siguientes, al objeto de establecer y desarrollar los oportunos planes de formación tendentes a conseguir los fines que se pretenden.

Son fines de la formación en la Empresa:

a) La mayor cualificación profesional de los trabajadores que les permita la posibilidad de acceder a otros puestos.

b) La adaptación precisa a los puestos de trabajo y el entrenamiento necesario para su correcto desempeño.

c) El permanente perfeccionamiento profesional que capacite a los trabajadores para conseguir un estimulante progreso en sus posibilidades laborales en el puesto de trabajo.

d) La adquisición por los trabajadores de otras cualificaciones profesionales que les permita obtener, en su caso, la polivalencia laboral.

e) Las reconversiones profesionales que la evolución y expansión de la Empresa y los correspondientes reajustes en las respectivas plantillas hagan necesarios.

f) La formación y perfeccionamiento de los mandos, en sus diferentes niveles, que les facilite el correcto ejercicio de las complejas funciones de la Dirección y, fundamentalmente, las del mando de hombres, contribuyendo así a un permanente mejoramiento de las tareas directivas, de las relaciones de trabajo y de las relaciones humanas dentro de la Empresa.

g) En general, la formación social y humana del personal y su promoción cultural, en cuanto corresponda a la Empresa.

La Dirección de la Empresa llevará a efecto la elaboración y desarrollo de planes de formación adaptados a las características de la Empresa y a las necesidades concretas del trabajo del personal en cada caso, realizando para ello los análisis y programaciones precisos.

Los planes de formación se realizarán de acuerdo con las modernas técnicas en la materia, utilizando para ello los procedimientos adecuados de cursos o cursillos, reuniones o sesiones de estudio, documentación escrita y, en general, los medios pedagógicos que sean aconsejables y que la Dirección de la Empresa pondrá a contribución de los objetivos de formación antes mencionados, o concertará con Organismos especializados y con el Programa de Promoción Profesional Obrera. Determinados aspectos del plan de formación, así como las pruebas de selección que en su caso correspondan, podrán ser de carácter obligatorio para las personas a quienes afecte, si las exigencias del trabajo así lo aconsejaran, a juicio de la Dirección de la Empresa y previo informe del Jurado de Empresa.

Anualmente se revisarán y actualizarán los planes de formación, al objeto de mantenerlos adecuados en todo momento a las necesidades reales existentes y a las posibilidades de realización de la Empresa.

El personal colaborará con la Dirección en el desarrollo de los planes de formación, manteniendo una actitud de máximo interés.

Para estudiar la planificación general y la revisión de estas tareas formativas, la Dirección de la Empresa constituirá Comisiones, en las que participarán los representantes del personal que los respectivos Jurados de Empresa designen, las que serán

asistidas técnicamente por el órgano de la Empresa responsable de la formación.

Art. 9.º Siendo deseo de la Dirección de la Empresa y de su personal ir adaptando sus relaciones laborales a las normas establecidas en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Refino de Petróleos, durante la vigencia del presente Convenio se realizarán los estudios necesarios y se adoptarán las medidas que procedan para que, al final de la vigencia del mismo, se esté en condiciones de aplicar en su totalidad dicha Ordenanza, que sustituirá a la Reglamentación de Trabajo de la Empresa Nacional «Calvo Sotelo».

Art. 10. Ambas partes declaran que, a su juicio, el importe económico del Convenio no implicará un aumento en los precios.

Art. 11. El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si el Ministerio de Trabajo no aprobase en su momento alguna de sus cláusulas, en su actual redacción, las partes deberán reunirse para considerar si cabe su modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado, o si, por el contrario, la modificación de alguna o algunas cláusulas obliga a revisar la totalidad del texto del Convenio.

Art. 12. A fin de resolver las dudas o consultas de carácter general que puedan plantearse en la interpretación del Convenio y para informar a la autoridad laboral en los supuestos en que sea necesario, se constituye una Comisión integrada por:

a) El Presidente del Sindicato Nacional de Combustibles o persona en quien delegue, que ostentará la Presidencia.

b) Cuatro representantes por cada una de las representaciones, elegidos entre los que han intervenido en las deliberaciones del Convenio.

La representación social estará integrada por dos miembros del Complejo de Puertollano, uno por el de Puentes de García Rodríguez y otro por los centros de trabajo de Madrid.

c) Un Secretario designado por el Sindicato Nacional del Combustible, con voz, pero sin voto.

La Comisión se reunirá, previa convocatoria del Presidente, a petición de la representación económica o de la representación social.

#### DISPOSICION TRANSITORIA

Para cumplir lo dispuesto en el apartado A) del artículo tercero se abonará al personal una cantidad a cuenta en el mes de noviembre que, junto con las ya entregadas en el transcurso del año, se regularizarán como tales anticipos cuando se efectúe la liquidación final del año 1972, una vez aprobado este Convenio por la autoridad laboral.

#### ANEXO I

TABLA DE SALARIOS A PARTIR DE 1 DE ENERO DE 1973

	Diario	Mensual
Nivel 1 .....	650	19.770
Técnico Superior. Jefe de primera.		
Nivel 2 .....	480	14.600
Ayudante. Jefe de segunda.		
Nivel 3 .....	380	11.560
Delincante proyectista. Maestro. Oficial primera administrativo.		
Nivel 4 .....	326	9.915
Topógrafo. Delineante de primera. Contramaestre. Ensayador químico de primera. Oficial segunda administrativo. Traductor. Vigilante Minas primera Int. N. T. Oficial especialista muy cualificado.		
Nivel 5 .....	290	8.820
Practicante. Delineante de segunda. Ensayador químico de segunda. Oficial tercera administrativo.		
Nivel 6 .....	260	7.910
Auxiliar general técnico. Vigilante de obras. Subjefe Bomberos. Celador de seguridad. Jefe de equipo.		

	Diario	Mensual
Nivel 7	244	7.420
Vigilante Minas segunda Ext. N. T. Auxiliar administrativo con siete años en la categoría. Oficial primera de oficios varios. Entibador de primera.		
Nivel 8	238	7.240
Calcador. Auxiliar administrativo. Conductor. Conductor Bombero. Caminero de primera. Maquinista de extracción.		
Nivel 9	230	6.995
Auxiliar de laboratorio. Dependiente de economato. Listero. Almacenero. Cabo guarda. Oficial de segunda oficios varios. Entibador de segunda.		
Nivel 10	224	6.815
Conserje. Hombro de seguridad. Capataz. Oficial de tercera oficios varios.		
Nivel 11	216	6.570
Telefonista. Pesador basculero. Ayudante de entibador. Lampistero de segunda.		
Nivel 12	210	6.390
Portero. Ordenanza. Sanitario. Vigilante. Especialista.		
Nivel 13	200	6.085
Mozo de almacén. Limpiadora. Peón.		
Nivel 14	174	5.293
Botones 18 y 19 años.		
Nivel 15	160	4.865
Aprendiz de cuarto año.		
Nivel 16	146	4.440
Aspirante de 18 y 17 años.		
Nivel 17	132	4.015
Aprendiz de tercer curso. Pinche de 18 y 17 años. Aspirante de 14 y 15 años. Botones de 17 años.		
Nivel 18	118	3.590
Botones de 18 años.		
Nivel 19	104	3.165
Botones de 15 años. Aprendiz de segundo curso. Pinche de 15 años.		
Nivel 20	90	2.740
Botones de 14 años. Aprendiz de primer año. Pinche de 14 años.		

ANEXO II

VALOR HORA EXTRAORDINARIA

Nivel	Valor hora	Nivel	Valor-hora
3	70,83	12	39,14
4	69,77	13	37,28
5	54,08	14	32,43
6	48,46	15	29,82
7	45,48	16	27,21
8	44,38	17	24,61
9	42,87	18	22,00
10	41,75	19	19,39
11	40,28	20	16,78

ANEXO II BIS

VALOR HORA EXTRAORDINARIA

Nivel	Valor-hora	Nivel	Valor-hora
3	77,31	12	42,72
4	66,32	13	40,69
5	59,00	14	35,40
6	52,89	15	32,55
7	49,64	16	29,70
8	46,42	17	26,85
9	46,79	18	24,00
10	45,57	19	21,18
11	43,94	20	18,31

MINISTERIO DE INDUSTRIA

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Badajoz por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial a petición de «Fuerzas Eléctricas del Oeste, S. A.», con domicilio en Villanueva de la Serena, en solicitud de autorización y declaración en concreto de utilidad pública para la instalación eléctrica que se reseña a continuación, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966 sobre autorización de instalaciones eléctricas y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966 sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con lo ordenado en la Ley de 24 de noviembre de 1939 sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación Provincial, a propuesta de la Sección correspondiente, al considerar que no existen objeciones algunas para otorgar la declaración en concreto de la utilidad pública de la línea de referencia, por parte del Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario, como igualmente por la Comisaría de Aguas del Guadiana, al no contestar conforme determina el artículo 11 del Decreto 2619/1966, de 20 de octubre, al informe solicitado dentro de los plazos establecidos en el artículo 39 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1959, ha resuelto:

Autorizar a «Fuerzas Eléctricas del Oeste, S. A.», la instalación eléctrica cuyas principales características son las siguientes:

Una línea aérea, trifásica, de 13,2 KV., con conductores de Al-Ac de 92,87 milímetros cuadrados de sección, con aisladores suspendidos y apoyos de hormigón, de una longitud total de 6.402 metros, que arranca del centro de transformación ETD de Santa Amalia, situado en Santa Amalia, propiedad de FEDOSA, y termina en el apoyo número 7 de la línea de circunvalación que alimenta al centro de transformación de la localidad de Hernán Cortés.

Finalidad de la instalación: Suministrar energía eléctrica en la zona de los poblados de Hernán Cortés y Rucas.

Presupuesto: 1.331.160 pesetas.

Procedencia de los materiales: Nacional.

Referencia: 10.177/7.161.

Declarar, en concreto, la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley número 10/1966 sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto