

MINISTERIO DE TRABAJO

6335

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Scandinavian Airlines System» y su personal.

Hmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Scandinavian Airlines System» y su personal.

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de 8 de diciembre de 1973, remitió a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Scandinavian Airlines System», que fué suscrito, previas las negociaciones oportunas, el día 23 de noviembre de 1973 por la Comisión Deliberadora designada al efecto. Se acompaña al mismo resumen estadístico de las variaciones salariales establecidas en el Convenio e Informe favorable para su aprobación de la Presidencia del Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones.

Resultando que se ha solicitado el preceptivo informe de la Dirección General de Seguridad Social, que fué emitido en sentido favorable.

Resultando que la superioridad prestó su conformidad a este Convenio en 27 de diciembre de 1973, a condición de mantener invariables los salarios durante los doce primeros meses de su vigencia y que el aumento del coste de vida se aplique a partir del segundo año, lo cual fué trasladado a la Organización Sindical mediante escrito de 7 de enero, para reconsideración por la Comisión Deliberante de tal condicionamiento.

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, por escrito de 26 del propio enero, hizo saber la conformidad de la Comisión Deliberante a lo anteriormente expuesto, y esta Dirección General, por el suyo de 8 de febrero siguiente, le comunicó que tal variación debía ser recogida en las cláusulas del texto del Convenio, lo cual efectivamente así se hizo, dándose cuenta de ello por la expresada Secretaría General en su comunicación de fecha 1 de marzo del año en curso.

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, en orden a su aprobación o a la declaración de ineficacia total o parcial de su texto, con arreglo a lo dispuesto en el 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 de 1958.

Considerando que habiéndose cumplido en la redacción y tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia que establece el artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958, y observándose que su contenido y tramitación se hallan conformes con lo establecido en el artículo primero del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, por el que se regulaba la política de salarios, rentas no salariales y precios, procede su aprobación. Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Scandinavian Airlines System» y su personal, suscrito el día 8 de diciembre de 1973.

Segundo.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical, para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que se hará saber que con arreglo a lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos de 22 de julio de 1958, modificado por la Orden de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución aprobatoria.

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

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 9 de marzo de 1974.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Hmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

II CONVENIO COLECTIVO DE SCANDINAVIAN AIRLINES SYSTEM (SAS)

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º **Objeto.**—El presente Convenio tiene por finalidad el establecer las normas que regulen las relaciones laborales entre «Scandinavian Airlines System» y el personal que a su servicio está contratado en España, con el deseo de obtener una mayor satisfacción social y laboral de sus empleados.

Art. 2.º **Ambito territorial.**—El presente Convenio será aplicable a todos los Centros de trabajo que «SAS» tiene establecidos o pueda establecer en el futuro en todo el territorio español: Peninsular, Baleares y Canarias.

Art. 3.º **Ambito personal.**—Este Convenio afectará a todo el personal en España mediante contrato verbal o escrito, con la excepción de aquellos que ocupasen puestos de dirección o confianza, a los que sólo será de aplicación los beneficios correspondientes a jubilación, antigüedad, mejoras salariales y traslados.

Art. 4.º **Plazo de vigencia.**—Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1974, cualquiera que sea la fecha de su aprobación por la autoridad laboral competente, y tendrá un plazo de vigencia de dos años, siendo prorrogable de año en año si en el plazo de tres meses antes de su terminación no se ha pedido oficialmente su revisión o rescisión.

Art. 5.º **Repercusión económica.**—Las mejoras económicas que se concedan al personal en el presente Convenio no repercutirán sobre las tarifas vigentes en cada momento de los distintos servicios de esta Compañía, ya que por tratarse de una Compañía de aviación internacional las referidas tarifas vienen reguladas por el Organismo internacional IATA.

Art. 6.º Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio se crea una Comisión Mixta, que estará integrada por dos representantes de la Empresa y otros dos de los trabajadores. Será Presidente de la misma el Presidente del Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones o la persona en quien delegue, que designará libremente el Secretario de la Comisión.

Art. 7.º Si dentro de la vigencia del presente Convenio fuera aprobado un Convenio Colectivo general para todas las Compañías aéreas extranjeras en territorio nacional y su personal contratado en España, serán de aplicación inmediata las condiciones que sean más favorables para el trabajador.

Art. 8.º En todo caso serán respetadas las situaciones de hecho que con carácter individual excedan de lo estipulado en el presente Convenio.

Art. 9.º **Absorción y compensación.**—Cuantas mejoras económicas se establezcan en este Convenio producirán la compensación de aquellas que con carácter voluntario o pactado tuviesen ya otorgadas la Compañía.

Art. 10.º **Organización del trabajo.**—La dirección de la Empresa se reserva la organización del trabajo y la gestión directa, técnica y administrativa de la Sociedad, según las directrices dadas por su sede central en Escandinavia, e igualmente la autoridad que ejercerá a través de sus mandos.

Art. 11.º **Jerarquías.**—Cualquier queja o petición que el personal desee formular en relación con el servicio o con sus mandos deberá plantearla en primer lugar ante su superior inmediato o mediante su conducto, excepto en el caso de que la queja o reclamación afecte directamente a dicho superior inmediato, en cuyo caso acudirá al nivel jerárquico siguiente.

CAPITULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 12. Los diversos puestos de trabajo se distribuyen en los niveles profesionales que se indican a continuación. Estos niveles se relacionan de menor a mayor, de acuerdo con su distinto grado de capacitación, conocimientos y responsabilidad.

Clasificación laboral

- Nivel I.—Categoría laboral: Subalternos
- a) Botones.
 - b) Ordenanzas.
- Nivel II.—Categoría laboral: Auxiliares
- Telefonista.
 - Conductores.
 - Mecanógrafas.
 - Cajeros.
 - Promotores de ventas sin experiencia.
 - Empleados de billetes/reservas sin experiencia.
 - Empleados de contabilidad sin experiencia.
 - Empleados de tráfico (operaciones) sin experiencia.
 - Azafatas de tierra sin experiencia.
- Nivel III.—Categoría laboral: Oficiales de segunda
- Telefonista/Informadora Recepcionista.
 - Cajero.
 - Secretarias.
 - Promotores de ventas con experiencia.
 - Empleados de billetes/reservas con experiencia.
 - Empleados de contabilidad con experiencia.
 - Oficiales de tráfico (operaciones) con experiencia.
 - Azafatas de tierra con experiencia.
 - Conductores.
- Nivel IV.—Categoría laboral: Oficiales de primera
- Cajero principal.
 - Secretarias con experiencia.
 - Supervisor de distribución/almacén.

Empleados de ventas, billetes, reservas, contabilidad. Oficiales de tráfico y Azafatas de tierra que por sus conocimientos y experiencia destaquen del nivel III.

Nivel V.—Categoría laboral: Jefes de tercera

Jefes, con o sin mando, con responsabilidad restringida.
Secretarías de dirección.

Nivel VI.—Categoría laboral: Jefes de segunda

Jefes que por experiencia destaquen del nivel V.

Nivel VII.—Categoría laboral: Jefes de primera

Jefes que por su experiencia, conocimientos y responsabilidad destaquen del nivel VI.

CAPITULO III

INGRESOS

Art. 13. *Periodo de prueba.*—El ingreso del personal en la Compañía se hará siempre por un periodo de prueba de dos meses para los empleados administrativos y un mes para los subalternos; una vez superado dicho periodo, se pasará a formar parte de la plantilla permanente de la Compañía.

Art. 14. *Vacantes, nuevos puestos de trabajo.*—Cuando se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo, la Compañía anunciará dicha vacante a todo el personal, estableciendo una fecha límite para aceptar solicitudes. La Compañía podrá cubrir la vacante producida con personal del exterior, si las circunstancias así lo aconsejasen.

En el caso de recibir varias solicitudes del personal de plantilla para cubrir la supuesta vacante, la Compañía tendrá en cuenta para la elección las aptitudes personales de los solicitantes y su antigüedad en la Compañía.

Art. 15. *Ascensos.*—Los empleados del nivel II pasarán al nivel III en un tiempo que en ningún caso será superior a dos años. Como norma general, el paso a un nivel superior tendrá lugar cuando haya aumentado el grado de capacitación, especialización y responsabilidad de un empleado, de acuerdo con el juicio de la Compañía.

Art. 16. La Compañía cuidará de la promoción y formación de los empleados, bien con cursos o pruebas que sirvan para ampliar sus conocimientos profesionales.

Art. 17. *Escalafón.*—El escalafón de la plantilla del personal de la Compañía será ordenado de mayor a menor por niveles profesionales, y dentro de los mismos, por la mayor antigüedad en la Compañía. Constará de los siguientes detalles:

1. Número de orden.
2. Nombre y apellidos.
3. Nivel profesional y categoría.
4. Puesto de trabajo.
5. Localidad.
6. Fecha de ingreso en la Compañía.
7. Sueldo base.

Art. 18. Anualmente se publicará el escalafón para conocimiento de los empleados. Durante un periodo de treinta días a partir de la fecha de esta publicación el personal afectado podrá hacer la oportuna reclamación ante la propia Compañía, quien en el plazo más breve posible, y atendiendo a la representación del personal, hará la oportuna rectificación, si procede, publicando un nuevo escalafón.

En caso de no haber sido atendida la reclamación o si el personal afectado estima que continúan postergados sus derechos, podrá acudir ante la Delegación Provincial de Trabajo y exponer su queja.

CAPITULO IV

JORNADA LABORAL

Art. 19. *Jornada normal y en festivos.*—La jornada normal será de cuarenta y dos horas semanales del 15 de septiembre al 14 de junio y de treinta y seis horas semanales desde el 15 de junio al 14 de septiembre, ambos inclusive, para todo el personal.

Por excepción a esta norma general, para los empleados destinados en las oficinas de la Compañía en los distintos aeropuertos, se podrá establecer por la Empresa una jornada superior a las treinta y seis horas semanales, pero sin exceder las cuarenta y dos, por las circunstancias imperativas del servicio propias en esta clase de actividades.

Los días festivos se considerarán siempre como no recuperables, así como las tardes de los días 24 y 31 de diciembre.

Art. 20. Se establecerá la jornada intensiva de treinta y seis horas semanales desde el 15 de junio al 14 de septiembre, ambos inclusive, excepto para el personal cuyas funciones estén directamente relacionadas con el tráfico aéreo y el público, cuyos horarios habrán de adaptarse a las necesidades propias del servicio.

Art. 21. El sábado podrá dejarse, por acuerdo entre el personal y la Empresa, libre, en cuyo caso las horas dejadas de trabajar serán acumuladas diariamente, a lo largo de la semana, al horario establecido.

En atención a las peculiaridades específicas del transporte aéreo y de la servidumbre que el mismo requiere, los empleados de operaciones (tráfico) podrán fraccionar la jornada o hacerla ininterrumpida. La jornada continuada no podrá exceder de ocho horas y la fraccionada no excederá en ningún caso de nueve horas.

Art. 22. Dado el carácter de servicio público de la Compañía, los empleados que por razones imperativas del mismo tengan los domingos incluidos en su jornada laboral gozarán del descanso semanal compensatorio, debiendo además librar cuando menos un domingo de cada tres.

Asimismo, los empleados que trabajen en días festivos gozarán de un día de descanso compensatorio, debiendo librar en la semana siguiente o en la misma en que el día festivo estuviera comprendido.

Si la libranza de estos días no se lleva a cabo en la forma regulada en el párrafo anterior, el trabajador podrá elegir entre el percibo económico de las horas realizadas o librar como máximo en un plazo de dos meses posteriores el día festivo trabajado. El personal optará entre uno y otro régimen por periodos mensuales.

Art. 23. En forma general, y dentro de los límites de la jornada laboral establecidos en el artículo 19, se respetarán los horarios que los empleados hayan pactado y vengán disfrutando con anterioridad al presente Convenio.

CAPITULO V

HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 24. Se considerarán horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas por orden de la dirección que pasen del límite de la jornada laboral, previa conformidad del trabajador, y serán retribuidas con los siguientes recargos:

- a) Las dos primeras: 25 por 100.
- b) Las siguientes: 40 por 100.
- c) Las efectuadas en domingos y días festivos: 50 por 100.

Para el personal femenino y Botones los suplementos serán en todos los casos del 50 por 100.

El trabajo realizado en días festivos se considera trabajo extraordinario y, en consecuencia, se abonará con un recargo del 50 por 100 para todo el personal, salvo que haya acuerdos entre Empresa y productor para sustituirlo por un día franco.

El trabajo realizado en días «domingo» por el personal de aeropuerto, reservas y mostrador, dentro de su turno normal, no es considerado extraordinario si dicho personal disfruta de un descanso semanal en el transcurso de la semana.

El trabajo realizado por este personal en el transcurso del día asignado para su descanso semanal se considera extraordinario y se abonará con un recargo del 100 por 100, salvo que haya acuerdo entre Empresa y productor para sustituirlo por un día franco compensatorio.

En ningún caso podrá el empleado, cualquiera que sea su categoría, autorizar sus propias horas extraordinarias.

Art. 25. Una hora de trabajo iniciada se computará como hora entera con tal de que se haya trabajado más de treinta minutos, y como media hora si se ha trabajado más de quince minutos.

El pago de estos suplementos se efectuará mensualmente con la liquidación del mes siguiente.

Art. 26. Las horas extras realizadas podrán ser remuneradas o compensadas con tiempo libre, a elección del empleado, aplicándose a esta compensación el mismo recargo que hubiera correspondido a la compensación económica. La compensación con tiempo libre se efectuará como máximo dentro de los dos meses siguientes a su realización, de acuerdo con las necesidades del servicio.

El personal que, por necesidades del servicio, sea requerido para incorporarse nuevamente al trabajo, una vez cumplida la jornada laboral y abonado su servicio, percibirá en concepto de trabajo intempestivo el 100 por 100 sobre el abono que por las horas extra le correspondan.

CAPITULO VI

RETRIBUCIONES

Art. 27. *Retribuciones al personal.*—El empleado percibirá en compensación por su trabajo la remuneración mensual que le corresponda según el nivel salarial establecido según anexo (tabla salarial) de este Convenio.

La remuneración mensual se compondrá de los siguientes factores:

- a) Sueldo base.
- b) Antigüedad.
- c) Prima de incentivo personal
- d) Otras primas devengadas por distintos conceptos (representación, transporte, etc.).

- a) Sueldo base, según anexo.
- b) La antigüedad estará constituida por «trienios», equivalentes cada uno al 7,5 por 100 de los sueldos bases de cada categoría.

El importe por antigüedad devengado hasta el presente no sufrirá variación.

c) La prima de incentivo personal consiste en una cantidad variable cuya valoración será efectuada por la Dirección de la Empresa, con el fin de estimular el rendimiento profesional del empleado.

d) Prima de representación.

Los promotores de ventas tendrán una prima de 2.000 pesetas mensuales por este concepto.

Prima de transporte.

Los promotores de ventas que efectúan visitas se les asignará una prima mensual de 2.000 pesetas para gastos de locomoción.

Los empleados que trabajen en las oficinas de los aeropuertos dispondrán para el traslado entre la ciudad y el respectivo aeropuerto de una prima mensual de 1.500 pesetas.

Independientemente de las primas anteriormente mencionadas, podrán constituirse otras en el futuro si las circunstancias lo aconsejarian.

Art. 28. El personal que trabaje en algunas de las horas comprendidas entre las veintuna y las seis percibirá un suplemento en concepto de trabajo nocturno equivalente al 40 por 100 de los conceptos a), b) y c) del artículo 27, en función de las horas trabajadas en este período. Este suplemento es totalmente independiente y, por tanto, compatible con cualquier clase de percepción que pudiera corresponder al empleado por otro concepto.

Art. 29. A partir de 1974, además del pago de las doce mensualidades del año, se abonarán dos pagas y media extraordinarias anuales, media en marzo, una el 18 de Julio y la otra en Navidad.

El importe de estas pagas extraordinarias estará compuesto por el sueldo base, antigüedad y prima de incentivo personal.

Al personal ingresado en el transcurso del año o que cesare durante el mismo se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual sólo la fracción de más de quince días se computará como unidad mensual completa.

Art. 30. Los conceptos a) y c) del artículo 27 se revisarán anualmente, a partir del 1 de enero de 1975, en concepto de coste de vida, aumentándolos con el mismo porcentaje del índice del coste de vida anual editado por el Instituto de Estadística.

La Empresa garantiza un 8 por 100 de aumento, como mínimo, en el supuesto de que dicho porcentaje fuese inferior.

El 1 de enero de 1974 se incrementará cada nivel salarial en 1.000 pesetas mensuales para todo el personal.

CAPITULO VII

VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS

Art. 31. El personal disfrutará de un período de vacaciones de veintidós días laborables desde su ingreso hasta los cuatro años de servicio. A partir del quinto año disfrutará de un día más de vacaciones por cada año de servicio hasta un máximo de veintiocho días laborables.

Art. 32. Las vacaciones se tomarán de una sola vez o podrán ser fraccionadas de acuerdo con la Dirección de la Empresa, siempre que una de las fracciones no sea inferior a quince días. A efectos de cómputo del número de días, el sábado se considerará como laborable a todos los efectos.

Art. 33. Para la determinación de las fechas en que se ha de disfrutar el período de vacación, dentro de las necesidades del servicio, se establecerá dentro de cada departamento los turnos necesarios de acuerdo con el siguiente sistema:

Tendrán preferencia, en primer lugar, los empleados de mayor categoría laboral, y en igualdad de categoría los de mayor antigüedad en la misma. Esta prioridad en elección entre los empleados de la misma categoría laboral se ejercitará el primer año y en los años siguientes se implantará un sistema rotativo para el ejercicio de esta facultad.

Art. 34. La facultad mencionada en el artículo anterior se refiere a la totalidad de las vacaciones si se disfrutan sin interrupción, o solamente al período mayor en caso de que se fraccionen.

Art. 35. Si el empleado, durante el disfrute de las vacaciones, sufre internamiento clínico o enfermedad grave, lo notificará a la Compañía en el plazo de veinticuatro horas, no computándose a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo invertido en dicho internamiento o enfermedad. Los días de vacaciones que surjan por la aplicación de este artículo se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 36. *Permisos o licencias.*—La Compañía concederá licencia retribuida a los trabajadores que la soliciten, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

1.º Cuatro días laborables por enfermedad grave, fallecimiento, entierro de cónyuge, hijos, padres y hermanos, incluso parentesco político, abuelos y nietos.

En el caso de que el enfermo o difunto residiera o falleciera fuera del punto de residencia del trabajador, esta licencia podrá ampliarse hasta cinco días naturales en función de los medios de transporte y distancia al lugar.

2.º Dos días laborables por alumbramiento de esposa.

3.º Diez días naturales ininterrumpidos para contraer matrimonio.

4.º Un día laborable por razón de boda de hijos y hermanos. Si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del trabajador se ampliará de acuerdo con la duración del viaje.

Art. 37. La Compañía podrá conceder días de permiso sin sueldo, siempre que medien las causas justificadas a juicio de la Dirección de la Empresa.

Art. 38. *Excedencias.*—El personal de plantilla que lleve un tiempo de dos años, como mínimo, al servicio de la Compañía podrá solicitar excedencia durante un período de un año o cinco años, sin derecho a retribución alguna.

El tiempo que dure la excedencia no se contará para el cómputo a efectos de antigüedad. La Compañía resolverá las peticiones discrecionalmente, atendiendo las necesidades del servicio y las circunstancias de cada caso.

Art. 39. De acuerdo con lo establecido en el Decreto de 1 de febrero de 1962, que aplica a la esfera laboral la Ley de 22 de julio de 1961, la mujer trabajadora al contraer matrimonio podrá optar entre las siguientes situaciones:

1.º Continuar su trabajo en la Empresa.

2.º Rescindir su contrato, con percibo de una dote, consistente en una mensualidad de sueldo por año de servicio hasta el máximo de seis meses.

3.º Quedar en situación de excedencia voluntaria no inferior a un año ni superior a tres. El reintegro se efectuará a petición de la interesada, cubriendo la primera vacante de la categoría que tuviese en el momento de la baja por matrimonio. De acuerdo con la Empresa podrá reintegrarse en categoría superior o inferior a la indicada.

Art. 40. No obstante lo dispuesto en el apartado tercero del artículo anterior, el personal femenino con dos años de servicio en la Compañía podrá optar entre lo dispuesto en dicho párrafo o solicitar excedencia por tiempo ilimitado, pudiendo en este último caso solicitar el reintegro siempre que pase a ser cabeza de familia y reúna las condiciones del puesto de trabajo a desempeñar.

Art. 41. El personal masculino que tenga que prestar su servicio militar, o en caso de movilización, recibirá la mitad de su salario normal. Computado el tiempo pasado en sus deberes militares para antigüedad en el servicio de la Compañía.

Si sus obligaciones militares le permiten poder trabajar diariamente, aunque sea media jornada, tendrá derecho al salario completo.

CAPITULO VIII

TRASLADOS

Art. 42. *Traslados voluntarios.*—La Compañía anunciará las vacantes o nuevos puestos de trabajo entre todos los empleados.

Podrán solicitar traslado voluntario los empleados que se crean capacitados para desempeñar el cargo. La Compañía, si es preciso, les someterá a un examen previo para decidir si es aceptado en el puesto vacante.

Si fueran varios los solicitantes, la Compañía realizará una selección entre los mismos.

Art. 43. La Compañía facilitará los pasajes en el medio de transporte que considere adecuado—preferentemente en avión—del empleado y los familiares que convivan con él, a su cargo.

Art. 44. El empleado percibirá las dietas correspondientes durante el primer mes y además el sueldo pactado que le pueda corresponder.

Art. 45. *Traslados forzosos.*—Cuando por necesidades del servicio fuese necesario trasladar a un trabajador y no fuese posible hacerlo de forma voluntaria, la Compañía hará, con carácter forzoso, la designación correspondiente, teniendo en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales del empleado, de forma que hayan de sufrirlo quienes resulten, en lo posible, menos perjudicados. En igualdad de condiciones se trasladará a los empleados más modernos en la Empresa.

También se considerará forzoso el traslado que se produzca por estimarse necesaria una reducción en la plantilla en alguna de las oficinas instaladas en España.

Art. 46. Los empleados que lleven más de quince años de antigüedad en la Empresa y trabajando ininterrumpidamente en una localidad determinada no podrán ser trasladados forzosamente a menos de que la Empresa decidiese cerrar el o los centros de trabajo de dicha localidad, previo expediente ante la Delegación de Trabajo de la misma.

Art. 47. *Traslados temporales.*—En el caso de que bien por necesidades del servicio, bien por motivo de reforzar temporalmente la plantilla de alguna Delegación o bien para realizar sustituciones de personal por vacaciones u otras causas, fuese preciso desplazar a alguno o algunos trabajadores fuera de su residencia habitual por tiempo superior a un mes e inferior a siete se procederá según lo indicado en el artículo 45 citado anteriormente.

Art. 48. En los casos en que previamente se conozca que la duración del servicio vaya a sobrepasar los tres meses, el tra-

bajador podrá trasladar, a cargo de la Compañía y a la mejor conveniencia de la misma, a los familiares que convivan con él, a su cargo.

Art. 49. El trabajador tendrá derecho a dietas normales durante los cinco primeros días de estancia en el puesto a cubrir y durante el tiempo que dure el servicio, será compensado con una prima que será fijada por acuerdo mutuo entre la Compañía y el empleado.

El empleado transferido se procurará alojamiento adecuado a sus necesidades familiares, que someterá a la aprobación de la Compañía.

Una vez aprobado, la renta mensual correspondiente será abonada por la Compañía.

CAPITULO IX

PREVISIÓN SOCIAL

Art. 50. Seguridad social complementaria.—Las bases de cotización por vejez e invalidez mejorarán al tope máximo establecido por la Ley en cada momento.

A partir del 1 de abril de 1974 está prevista la integración en el Montepío de Loreto para cubrir la diferencia entre el máximo establecido por la Ley y el sueldo real de cada trabajador. Las cuotas se distribuirán entre la Compañía y el empleado al 60 por 100 y 40 por 100, respectivamente.

ANEXO

Tabla salarial

	Pesetas
Nivel I a)	4.734
Nivel I b)	8.285
Nivel II	10.852
Nivel III	11.835
Nivel IV	13.019
Nivel V	16.589
Nivel VI	18.936
Nivel VII	21.303

MINISTERIO DE INDUSTRIA

6336

ORDEN de 20 de febrero de 1974, complementaria de la de 13 de agosto de 1973, por la que se resolvió el concurso convocado por Orden de 20 de julio de 1972 para la concesión de los beneficios previstos en el Decreto 484/1969, de 27 de marzo, declarando de preferente localización industrial determinadas zonas de las islas Canarias.

Ilmo. Sr.: La Orden de 20 de julio de 1972 («Boletín Oficial del Estado» del 24) convocó concurso para la concesión de los beneficios establecidos en el Decreto 484/1969, de 27 de marzo (modificado parcialmente por el Decreto 1560/1972, de 8 de junio), declarando de preferente localización industrial determinadas zonas de las islas Canarias.

El plazo inicialmente fijado por dicha Orden para la presentación de solicitudes terminaba el día 30 de noviembre de 1972 y fué prorrogado hasta el 31 de enero de 1973 por la Orden de 28 de noviembre de 1973 que, además, complementó la de 20 de julio de 1972, en cuanto a los beneficios aplicables.

La Orden de este Ministerio de 13 de agosto de 1973 («Boletín Oficial del Estado» del 14 de septiembre) resolvió el mencionado concurso, quedando aplazada la decisión respecto de algunas solicitudes, las cuales, en todo caso, han sido objeto de la tramitación establecida en la base cuarta del concurso, habiéndose examinado los expedientes por los Organismos competentes y recabado los informes previstos en dicha base.

En su virtud, este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de Promoción Industrial y Tecnología y en cumplimiento de acuerdo del Consejo de Ministros en su reunión del día 15 de febrero de 1974, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

• Primero.—Quedan aceptadas las solicitudes que se relacionan en el anexo de esta Orden, y con arreglo a la calificación que en el mismo se expresa, de entre las presentadas al concurso convocado por Orden de 20 de julio de 1972 (complementada por la de 28 de noviembre de 1972) para la concesión de los beneficios previstos en el Decreto 484/1969, de 27 de marzo (modificado parcialmente por el Decreto 1560/1972, de 8 de

junio), declarando de preferente localización industrial determinadas zonas de las islas Canarias.

Segundo.—1. La concesión de las subvenciones a que dá lugar la resolución del presente concurso quedará sometida a la tramitación y aprobación del oportuno expediente de gasto que ha de incoarse con cargo al correspondiente crédito que para estas atenciones figura en el presupuesto de gastos del Ministerio de Planificación del Desarrollo.

2. Los beneficios fiscales tendrán una duración de cinco años y se computarán y aplicarán en la forma y condiciones que determina la Orden del Ministerio de Hacienda de 27 de marzo de 1965.

3. La preferencia en la obtención del crédito oficial se aplicará, en defecto de otras fuentes de financiación y de acuerdo con las reglas y condiciones actualmente establecidas o que en lo sucesivo se establezcan para el crédito oficial.

4. El beneficio de expropiación forzosa se llevará a efecto conforme a lo previsto en el Decreto 2653/1964, de 8 de septiembre.

Tercero.—Se autoriza a la Dirección General de Promoción Industrial y Tecnología a dictar cuantas resoluciones exija la aplicación de lo dispuesto en la presente Orden.

Cuarto.—En todo caso, a través de la Delegación Provincial de este Ministerio que corresponda, se notificará a cada una de las Empresas beneficiarias la resolución individual en que se establezcan las condiciones generales y especiales a que aquéllas deberán someterse, así como el plazo en que deberán quedar concluidas las instalaciones proyectadas.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I. muchos años. Madrid, 26 de febrero de 1974.

SANTOS BLANCO

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

ANEXO

Calificación segundo concurso, segunda fase

ZONA DE ISLAS CANARIAS

Número expediente	Empresa	Beneficios
IC-34	Luis Mejías González	B (1)
IC-37	Luis Mejías González	A (1)
IC-39	Luis Mejías González	A (2)
IC-56	«Compañía Insular del Nitrógeno, Sociedad Anónima»	A
IC-60	«Compañía de Cuerdas y Redes, Sociedad Anónima» (a constituir)	A (1)
IC-61	«Lanzafrió, S. A.» (a constituir)	A (2)

(1) Con la subvención que se señale en la resolución individual a que se refiere el apartado cuarto de esta Orden.
(2) Sin derecho a subvención.

MINISTERIO DE AGRICULTURA

6337

RESOLUCION de la Dirección General de la Producción Agraria por la que se determina la potencia de inscripción de los tractores marca «Venieri», modelo C-483 S.

Solicitada por «Cia. General de Carbones, S. A.», la homologación genérica de la potencia de los tractores que se citan, y practicada la misma mediante su ensayo reducido en la Estación de Mecánica Agrícola.

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en la Orden ministerial de 14 de febrero de 1964, hace pública su Resolución de esta misma fecha, por la que:

1. Las Delegaciones Provinciales de Agricultura han sido autorizadas para registrar y matricular los tractores marca «Venieri», modelo C-483 S, cuyos datos homologados de potencia y consumo figuran en el anexo.

2. La potencia de inscripción de dichos tractores ha sido establecida en 38 (treinta y ocho) C. V.

Madrid, 25 de febrero de 1974.—El Director general, por delegación, el Subdirector general de Medios de la Producción Vegetal, Luis Miró-Granada Gelabert.