

MINISTERIO DE TRABAJO

11324 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Compañía Española de Petróleos, S. A.» (CEPSA), y su personal.

Hmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Compañía Española de Petróleos, S. A.» (CEPSA), y su personal, y

Resultando: Que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de fecha 24 de abril del año en curso, remitió a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical de la empresa «Compañía Española de Petróleos, S. A.» (CEPSA), que fué suscrito previas las oportunas negociaciones el día 9 de abril de 1974, por la Comisión Deliberadora designada al efecto, acompañando al mismo Resumen Estadístico comparativo de las variaciones salariales establecidas en el Convenio, certificación de la empresa, referida al incremento porcentual de salarios que implica el Convenio propuesto y manifestación referida al extremo de no repercusión en precios y absorción por parte de la empresa, cláusula que se inserta en el Convenio, con lo que se da cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 2.º del artículo 12 del Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre, sobre medidas coyunturales de política económica.

Resultando: Que de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3.º del artículo 12 del Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre, el Convenio, previo informe de la Subcomisión de Salarios, fué elevado al Consejo de Ministros, el que en su reunión del día 17 de mayo de 1974, dió su conformidad al mismo.

Considerando: Que esta Dirección General es competente para dictar la presente resolución, sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, en orden a su homologación, así como, en su caso disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, de desarrollo de aquella Ley.

Considerando: Que ajustándose el presente Convenio Colectivo, a los preceptos que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la citada Ley reguladora de esta materia y en la Orden que la desarrolla, y no observándose en él violación de ninguna norma de derecho necesario, y dado que asimismo se observa, en relación con los incrementos salariales la limitación establecida en el artículo 12 del Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre que figura en su texto, que su puesta en práctica no implica alza de precios y que obtuvo la conformidad del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de mayo de 1974, procede su homologación.

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero. Homologar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Empresa «Compañía Española de Petróleos, S. A.» (CEPSA) y su personal, suscrito el día 9 de abril de 1974.

Segundo. Inscribir el referido Convenio en el Registro de esta Dirección General.

Tercero. Comunicar esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que hará saber, de acuerdo con el artículo 14.2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, que por tratarse de resolución aprobatoria, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa.

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

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

Dios guarde a V. V.

Madrid, 22 de mayo de 1974.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Hmq. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA LA EMPRESA «COMPANIA ESPAÑOLA DE PETROLEOS, S. A.» (CEPSA) Y SUS TRABAJADORES

I. DISPOSICIONES GENERALES

1.1. *Ámbito territorial.*—Las prescripciones del presente Convenio Colectivo Sindical afectarán a los Centros de Trabajo de la «Compañía Española de Petróleos, S. A.», situados en territorio nacional.

1.2. *Ámbito personal.*—Las normas del presente Convenio Colectivo Sindical afectarán a los trabajadores de la «Compañía Española de Petróleos, S. A.», sujetos a la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de refino de petróleo, cualquiera que sea la modalidad de su relación laboral, excepto los trabajadores integrantes del grupo 1, «Personal Superior»; artícu-

lo 19 de la citada Ordenanza—Jefes de Departamentos del Reglamento de Régimen Interior— a los que se garantiza, como mínimo, el incremento acordado para el «Jefe Técnico Superior» o «Jefe de Sección».

Asimismo se excluyen expresamente aquellos trabajadores a los que se aplican Ordenanzas o Reglamentaciones Nacionales diferentes a las de las industrias de refino de petróleos.

1.3. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor, previa su aprobación reglamentaria, a la hora cero del día 1 de enero de 1974 y tendrá una duración de dos años, por lo que quedará resuelto el día 31 de diciembre de 1975, a las veinticuatro horas, salvo caso de prórroga acordada en forma legal.

1.4. *Normas superiores.*—Si por imperativo de norma legal se establecieran mejoras salariales o de otro carácter, se estará en lo que a absorción se refiere, a lo que dispongan las disposiciones legales que regulan esta materia.

1.5. *Unitariedad.*—El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si el Ministerio de Trabajo no aprobara alguna de sus cláusulas en su actual redacción, las partes deberán reunirse para reconsiderar si cabe su modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio, o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar la totalidad del texto del Convenio.

1.6. *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras de sueldos o salarios, primas o pluses fijos, primas o pluses variables y premios, o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcas o regionales o por cualquier otra causa.

1.7. *Base imponible a efectos de Seguridad Social.*—En esta materia se estará a lo establecido por el texto articulado de la Ley de Bases de Seguridad Social aprobada por Decreto 907/1966, Ley de 21 de junio de 1972, sobre Financiación de la Seguridad Social, y a las disposiciones reglamentarias que posteriormente han complementado este Decreto.

1.8. *Conservación de beneficios.*—Durante la vigencia de este Convenio se mantienen íntegros los beneficios de asistencia económica complementaria del servicio de asistencia social y enseñanza y formación profesional a que se referían, respectivamente, los artículos cuarto y quinto del Convenio extinguido, inserto en el «Boletín Oficial del Estado» de 10 de agosto de 1964.

1.9. *Normas subsidiarias.*—En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza del Refino del Petróleo, Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y a la legislación general que regula la relación laboral.

II. PROMOCION

2.1. *Normas de concursos.*—El artículo 58 del Reglamento de Régimen Interior vigente quedará redactado en la forma prevista en el anexo número 1 de este Convenio.

III. RETRIBUCION

3.1. *Salario base* (artículo 1.º, Orden ministerial 22-11-73).—Para cada una de las categorías existentes, el salario base es el que se indica bajo el concepto «A» en la tabla contenida en el anexo número 2.

3.2. Complementos salariales personales.

3.2.1. *Premio de antigüedad.*—Como premio a la antigüedad en la Empresa, cada trabajador gozará de dos trienios del cinco por ciento del salario inicial más peligrosidad, y de quinquenios del diez por ciento, calculados sobre el mismo concepto, sin limitación en su número.

En los casos de ascenso o de cambio de categoría que impliquen variación del salario inicial, los premios de antigüedad devengados con anterioridad se calcularán sobre el salario inicial correspondiente a la nueva categoría.

Estos premios de antigüedad se devengarán desde el momento de la vigencia del presente Convenio a partir del día 1 del mes en que se cumplan los tres o cinco años de servicio en la Empresa y con la retribución de ese mes.

3.3. Complementos salariales de puesto de trabajo.

3.3.1. *Plus de peligrosidad y capitalidad.*—Todos los trabajadores de la «Compañía Española de Petróleos, S. A.», percibirán un plus de peligrosidad o capitalidad, consistente en el 10 por 100 del salario base inicial. En la tabla de salarios anexa se relacionan las cantidades que corresponden por este plus para cada categoría profesional.

3.3.2. *Plus de turno.*—El trabajo de turno, entendiéndose por tal el que se presta en jornada ininterrumpida de ocho horas de mañana, tarde y noche en turno rotativo, se gratificará con un plus de turno, consistente en el valor expresado en la tabla del anexo número 3, por cada jornada sujeta a turno, de día o de noche, que realmente se haga por el trabajador.

El incremento del plus de turno se ha pactado teniendo en cuenta las características especiales del trabajo en turno rota-

tivo, como son la prestación de servicios en jornada ininterrumpida de ocho horas.

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.

Se tendrá en cuenta, además, a los efectos de la regulación del plus, lo dispuesto en el artículo 76 de la Ordenanza del Refino del Petróleo.

3.3.3. Plus de nocturnidad.—El trabajo en turno de noche, entendiéndose por tal el que se presta desde las veintiuna horas hasta las cinco horas del día siguiente, se gratificará, siempre que realmente sea prestado, con un plus de nocturnidad, consistente en el valor expresado en la tabla del anexo número 4.

Se tendrá en cuenta, a los efectos de su percepción, las normas establecidas en el artículo 74 de la Ordenanza del Refino.

3.4. Complementos salariales de cantidad o calidad de trabajo.

3.4.1. Plus Convenio.—El Plus Convenio es el que se indica para cada categoría profesional, en el concepto «B» de la tabla contenida en el anexo número 2.

Con el incremento pactado, del mismo se logra la igualación a que se refería el artículo 4.1 del extinguido Convenio Colectivo aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de julio de 1972.

3.4.2. Plus de asiduidad y asistencia.—Con la regulación que establece el artículo 115 del Reglamento de Régimen Interior vigente, se establece este Plus, con la cuantía que se fija en la tabla de salarios del anexo número 2.

El plus de asistencia regulado en el artículo 116 del Reglamento de Régimen Interior queda fusionado por el plus de asiduidad bajo la denominación expresada en este epígrafe.

3.4.3. Horas extraordinarias.—Se abonarán para cada categoría profesional en la cuantía reseñada en la tabla que figura como anexo número 5. El importe pactado en este Convenio del precio unitario de las horas extraordinarias para cada grupo profesional se establece como un pacto más del mismo, pero unido necesariamente a su totalidad, para establecer, en su conjunto, una condición más beneficiosa.

3.5. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

3.5.1. Gratificaciones extraordinarias.—La Empresa satisfará a sus trabajadores:

a) Con ocasión de la Fiesta de Exaltación del Trabajo, una gratificación, consistente en una mensualidad de la retribución total, es decir, salario inicial base (concepto A), plus de peligrosidad o capitalidad, premio de antigüedad y plus de Convenio (concepto B).

b) Con motivo de la fiesta de la Natividad del Señor, una gratificación de cuantía igual a la establecida en el párrafo anterior.

c) En el mes de marzo de cada año, una gratificación extraordinaria de igual cuantía que las anteriores.

3.5.2. Participación en beneficios.—La participación en beneficios se seguirá rigiendo por el sistema establecido en el artículo 122 del Reglamento de Régimen Interior vigente.

En cuanto a la fórmula de participación en beneficios establecida en el anexo 3 de dicho Reglamento de Régimen Interior, tendrá, durante la vigencia de este Convenio, la siguiente forma:

Montante participación en beneficios	Importe nominal brutos de las gratificaciones de 18 de Julio y Navidad del personal sujeto a Convenio del año 1972	Dividendo bruto del año que se trate	Número de empleados sujetos a Convenio en 31-12-72
		Dividendo bruto del ejercicio de 1972	Número de empleados sujetos a Convenio en 31-12 del año de que se trata

Este montante se repartirá en proporción a los importes brutos de cada empleado de la suma de las gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y Navidad del ejercicio de que se trate, para garantizar, un reparto proporcional al tiempo trabajado en dicho año.

Dividendo bruto.—Total de dinero que reparte la Compañía a sus accionistas antes de descontar los impuestos a cargo de éstos.

Durante la vigencia del Convenio se acuerda que el personal que ingrese en la Refinería Gibraltar para operar la planta de Lubrisur no será considerado en el denominador de la fórmula hasta tanto transcurra un año desde la puesta en marcha de dicha planta.

IV. REVISIÓN POR COSTE DE VIDA

El salario base inicial y los conceptos de peligrosidad o capitalidad, plus Convenio, horas extraordinarias, gratificaciones extraordinarias, plus de asiduidad y pluses de turno y noctur-

nidad serán incrementados, al año de vigencia del pacto, en el mismo porcentaje de elevación del índice general del coste de vida elaborado por el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al año 1974, obtenido por comparación entre el índice del mes de diciembre de 1973 y diciembre de 1974, más un dos por ciento.

Además, el plus de Convenio, con independencia del aumento anterior, será aumentado igualatoriamente para todas las categorías en la cantidad de 2.500 pesetas anuales para cada trabajador.

V. ASISTENCIA SOCIAL COMPLEMENTARIA

5.1. Jubilación.—El Fondo de Asistencia Social complementaria, regulado en el capítulo VI del Convenio anterior, incrementado en 8.000.000 de pesetas anuales, se aplicará al desarrollo de las normas de jubilación establecidas en el anexo número 6.

VI. JORNADA DE TRABAJO

6.1. Se establece, a partir de esta fecha, una jornada de cuarenta y dos horas semanales para todo el personal excluido del régimen de turno y que en la actualidad no la disfruta.

A estos efectos, conjuntamente la representación de la Empresa y del personal, en cada centro, acomodará la ejecución de dicha jornada, y siempre que se trabaje el sábado se incrementará la jornada normal actual en una hora y media para reducir en media hora la jornada de lunes a viernes.

La representación de la Empresa en cada centro solicitará, de la autoridad laboral correspondiente, los cambios de horario precisos para cumplimentar este acuerdo.

6.2. Personal de turno.—El personal de turno rotativo continuará con el mismo horario y se le abonará como festivo no recuperable las horas trabajadas en días festivos recuperables.

VII. SEGURIDAD E HIGIENE

Dada la naturaleza de la industria, se extremarán al máximo las medidas de seguridad e higiene, que serán rigurosamente exigidas, considerándose falta muy grave a la disciplina cualquier acto que las perturbe, incumpla o dilate.

VIII. COMISION MIXTA

En orden a la jurisdicción e inspección de este Convenio, se estará a lo legislado en la materia. Con el fin de resolver las dudas que surjan en su aplicación, se nombra una Comisión mixta interpretativa, constituida por el Presidente del Sindicato Nacional del Combustible, que actuará de Presidente, y seis Vocales económicos y otros seis sociales, nombrados, en cada caso, de entre los que han intervenido en las deliberaciones. Actuará de Secretario el del Sindicato del Combustible.

Se procurará que los Vocales sociales pertenezcan a distintos centros de trabajo.

Cuando existan razones que así lo aconsejen, el Presidente del Sindicato podrá delegar en otra persona la presidencia de la comisión mixta interpretativa.

IX. CLAUSULA ESPECIAL DE NO REPERCUSION EN PRECIOS Y ABSORCION DEL INCREMENTO

Ambas partes hacen constar su criterio de que la aplicación de las cláusulas económicas del Convenio no tendrán ninguna repercusión en los precios de los productos de la Compañía, y, en todo caso, para el improbable supuesto de que ésta se produjera, ésta se compromete a absorber íntegramente el coste que se derivara de este pacto.

ANEXO NUM. 1

NORMA DE CONCURSO PARA PROVEER VACANTES

1. Ambito de aplicación

Todo el personal fijo de la Compañía puede concurrir libremente a los concursos para cubrir puestos vacantes que se convoquen, con las únicas limitaciones de no estar clasificado en un grupo retributivo superior al de las plazas a proveer y de la localización geográfica de éstas.

A tal fin se divide la Compañía en las siguientes áreas:

Tenerife.
Las Palmas y Africa Occidental Española.
Barcelona.
Madrid.
Algeciras.

En razón de la proximidad geográfica, el personal del Centro de Tenerife puede optar a las vacantes de Las Palmas y Africa Occidental Española, y viceversa. Otro tanto ocurre con personal de los Centros de Algeciras y Ceuta.

Los gastos de desplazamiento del personal para participar en los concursos serán de cuenta de los concursantes, no devengándose dietas por tal concepto, y tendrán carácter de licencia los días dedicados a ellos.

No podrá participar en los concursos para cubrir puestos vacantes el personal en alguna de las situaciones siguientes:

- Período de prueba de ingreso en la Empresa.
- Excedencia voluntaria.
- Contratos a tiempo cierto o interinos.
- Con anotaciones de faltas graves o muy graves sin anular.

2. Fechas, cobertura provisional y cambio de categoría de puestos

Los concursos se realizarán tres veces al año durante la última quincena de los meses de febrero, junio y octubre.

En el concurso de febrero se cubrirán los puestos declarados vacantes antes del 30 de noviembre del año anterior; en el de junio, los declarados vacantes antes del 31 de marzo, y en el de octubre, los igualmente declarados vacantes antes del 31 de julio.

Aquellos puestos que por la naturaleza del trabajo en ellos desempeñado no puedan permanecer vacantes, se cubrirán con carácter provisional hasta la celebración del concurso. En ningún caso esta cobertura provisional podrá durar más de seis meses y el trabajador o trabajadores que la desempeñen recibirán el suplemento salarial hasta la categoría asignada al puesto durante el tiempo que lo desempeñen.

En aquellos casos en que por reajuste técnico se asigne a un puesto de trabajo una categoría superior a la del productor o productoras que lo venían desempeñando y siempre que éstos hayan permanecido en el puesto más de dos años, se celebrará un concurso restringido para estos productores. Para estos concursos restringidos se seguirán estas mismas normas, y en el supuesto que los productores participantes no superen los mínimos establecidos por el Tribunal, la plaza o plazas saldrán a concurso general.

3. Composición de los Tribunales

El Tribunal que haya de juzgar los concursos de ascenso estará compuesto por:

Un Presidente, que será el Jefe de Personal de la demarcación territorial respectiva en Tenerife, Algeciras y Madrid, y para Las Palmas, África Occidental Española, Ceuta y Barcelona el de Madrid, o personas en quien delegue.

Un Secretario, que, siempre que sea posible, será un Técnico en Formación o en Selección de Personal, designado por el Presidente del Tribunal.

Dos Vocales de probada solvencia técnica y humana, designados por el Jefe de la División donde radique la vacante, entre personas pertenecientes a la Compañía, y de los cuales uno debe pertenecer al Departamento del que dependa el puesto a cubrir o ser persona conocedora del mismo.

Un Vocal representante de los trabajadores, designado por la representación legal de los mismos.

Asimismo se designarán Secretario y Vocales suplentes.

4. Procedimiento

4.1. Declaración de la vacante.

4.1.1. Producida una baja definitiva de personal en un puesto de trabajo que tenga establecida categoría profesional cuya promoción deba hacerse por concurso, el Jefe del Departamento afectado notificará al Departamento de Personal la posibilidad o imposibilidad de amortizar la vacante producida o de cubrirla por la asignación a la misma de trabajador de categoría profesional equivalente a la del puesto.

4.1.2. De considerar el Jefe del Departamento afectado la necesidad de cubrir la vacante por ascenso, solicitará en la misma comunicación su inclusión en el próximo concurso. Estas comunicaciones habrán de tener entrada en la Jefatura de Personal antes de los días 20 de noviembre, 20 de marzo y 20 de julio, según se desee que las plazas sean cubiertas en los concursos de febrero, junio u octubre, respectivamente.

4.1.3. En aquellos casos de vacantes definitivas en que el Jefe del Departamento estime que debe cubrirse con carácter provisional, por no poderse esperar a la realización de los trámites necesarios para su provisión definitiva por concurso, señalará, además, el nombre del productor que la ocupará con carácter provisional.

4.1.4. Por el Departamento de Personal, recibida la comunicación reseñada en los apartados anteriores, trasladará la misma, con su informe, a la Jefatura de División para que por ésta se dicte la oportuna resolución, y en el caso de ocupación provisional dispondrá el abono de suplemento al productor que ocupa provisionalmente la vacante, si éste tuviera categoría inferior a la reconocida al puesto.

4.1.5. Por la Jefatura de División, vista la documentación presentada, se podrá acordar cubrir la vacante a través de ascenso, por cambio de puesto, o, por el contrario, determinará la amortización de la plaza. En este caso se estará a lo establecido en el artículo 46 del Reglamento de Régimen Interior.

4.1.6. El Departamento de Personal comunicará al Jefe del Departamento que notificó la baja la resolución de la Jefatura de División, y en el caso de que se hubiera acordado cubrir la

vacante por ascenso iniciará los trámites previstos en las normas de concurso y, por tanto, producirá la declaración de vacante prevista en el artículo 35 de la Ordenanza del Refino.

De acordarse la amortización de la plaza o el cubrirla por cambio de puesto de trabajo, asignado a la misma, en este último supuesto otro productor de igual categoría a la de la vacante, se cesará en la realización de trabajo de categoría superior por el trabajador que pudiera haber sido designado eventualmente. Este cese en la realización de funciones superiores se producirá tan pronto se reciba la notificación, y una vez se incorpore el designado, de tratarse de un cambio de puesto de trabajo.

4.2. Publicación del concurso.

Las bases del concurso se harán públicas en los treinta días siguientes a la declaración de la vacante (artículo 35 de la Ordenanza del Refino), debiendo publicarse en todo caso los programas para los ejercicios al menos cuarenta y cinco días naturales antes de efectuarse las pruebas.

Los Departamentos interesados y los Departamentos de Formación facilitarán en lo posible que los aspirantes puedan conocer las materias objeto de examen.

4.3. Solicitudes.

Los trabajadores que deseen participar en el concurso habrán de solicitarlo por escrito con el enterado del Jefe de la Unidad en que preste sus servicios, exponiendo claramente la plaza o plazas a las que tiene intención de concursar y adjuntando original y copia de una relación detallada de sus méritos según baremo. Estos escritos habrán de presentarse ante:

- En Tenerife: Jefatura de Personal.
- En Algeciras: Jefatura de Personal.
- En Las Palmas y África Occidental Española: Dirección de la Factoría de Las Palmas.
- En Barcelona: Dirección de la Factoría.
- En Ceuta: Dirección de la Factoría.
- En Madrid: Jefatura de Personal.

Esta presentación habrá de tener lugar antes de transcurridos veinticinco días naturales desde la publicación del concurso.

4.4. Capacidad para el desempeño del puesto.

Con anterioridad a la celebración del concurso, los Servicios Médicos de Empresa comprobarán la capacidad física de los concursantes para el desempeño del puesto a que concurren. De este examen se emitirá dictamen de apto o no apto, vinculante para el Tribunal.

4.5. Programas

Las pruebas específicas, teóricas y prácticas se harán sobre programas detallados, que serán redactados por el Jefe del Departamento donde radique la vacante, con la colaboración y asesoría de los Departamentos de Formación.

El programa específico teórico se comprenderá de veinte temas relacionados directamente con las funciones que la vacante tenga asignadas; cada uno de estos temas debe poder contestarse oralmente en diez minutos y por escrito en treinta minutos.

El programa del ejercicio práctico contendrá no menos de cinco y no más de diez tareas o supuestos susceptibles de resolverse en un plazo de treinta a noventa minutos.

Estos programas habrán de ser confeccionados y archivados copia de los mismos por los Departamentos de Formación Profesional de las Divisiones y enviada copia de los mismos a División de Personal.

4.6. Prueba de conocimientos básicos

En todos los concursos se realizará una prueba de conocimientos básicos, graduada a la categoría y especialidad de la plaza objeto del concurso. Estas pruebas incluirán necesariamente ejercicios de Lengua Castellana y de Matemáticas elementales para todos los concursantes, así como conocimientos elementales de Física, Química y Tecnología para los puestos de fábrica, laboratorio y oficina técnica, y de Contabilidad, Comercio y Administración para los del grupo administrativo. Los programas para este ejercicio serán revisados por los Servicios de Formación cuando la experiencia así lo aconseje, tendrán carácter de pruebas objetivas y serán comunes a toda la Compañía. El conocimiento del Reglamento de Régimen Interior será siempre obligatorio.

4.7. Requisitos especiales de algunas vacantes

Para aquellos puestos que requieran la posesión de un mínimo de profesionalidad en un oficio o conocimientos específicos tales como: soldadura, torno, conducción de vehículos, mecanografía, taquigrafía, idiomas, etc., se realizarán pruebas previas de carácter eliminatorio y con calificación única de apto o no apto. Estas pruebas se realizarán por personal designado por el Tribunal al efecto.

4.8 Datos de comportamiento y méritos de los concursantes

Las Jefaturas de Personal facilitarán al Tribunal que haya de juzgar el concurso, los datos referentes a antigüedad, puntualidad, asistencia y disciplina de los concursantes, así como lista compulsada de los méritos aducidos por los mismos, requiriéndoles, en el caso de que fuese necesario, la prueba documental de los méritos mencionados.

4.9 Actuación del Tribunal

El Tribunal se reunirá con anterioridad a la celebración de las pruebas finales para confeccionar la lista definitiva de admitidos a las mismas.

Esta relación se hará previa comprobación de la no existencia de las limitaciones o impedimentos señalados en el informe médico de aptitud 4.4 y resultado de las pruebas previas.

El Tribunal calificará a los concursantes en aquellas materias que no sean objeto de examen, según el baremo vigente. En aquellos aspectos que no puedan calificarse objetivamente, se realizará un promedio de las calificaciones individuales de los miembros del Tribunal. La lista de admitidos deberá llevar la puntuación provisional otorgada por antigüedad y méritos personales, dándose un plazo de cinco días para reclamar ante la Secretaría del Tribunal. De no haber reclamación, la puntuación se dará por buena. Caso contrario, el Tribunal, antes del examen final, considerará las reclamaciones fijando la puntuación definitiva que se hará pública junto con las calificaciones del examen final, cuya fecha se habrá hecho pública junto con la lista de admitidos a dicho examen.

El Secretario del Tribunal levantará Acta de sus actuaciones, siendo necesario para la validez de las mismas la conformidad, al menos, de dos de los Vocales componentes del Tribunal.

Para la calificación de pruebas prácticas y teóricas, el Tribunal por acuerdo mayoritario puede solicitar del Jefe de la División el informe de expertos en la materia de que se trate, pertenezcan o no a la Compañía.

Una vez finalizado por completo el concurso, el Tribunal publicará las calificaciones alcanzadas por todos los concursantes en cada uno de los capítulos recogidos en el baremo, y propondrá a los mejor calificados para el paso a la categoría concursada. El número de concursantes propuestos no podrá ser en ningún caso superior al de plazas declaradas vacantes.

Sobre lo actuado por el Tribunal podrá recurrirse por escrito ante el Jefe de la División en el plazo de cinco días de hecho público el resultado del concurso, quien resolverá en el plazo máximo de una semana.

Contra la resolución del Jefe de la División cabrá interponer igualmente por escrito, ante la Dirección de la Compañía, en el plazo de quince días naturales, contados desde la publicación de las calificaciones o notificaciones del Jefe de la División. La Dirección de la Compañía podrá estimar el recurso resolviendo de acuerdo con su criterio y, si lo considera justo, podrá hasta ordenar la repetición del concurso ante un nuevo Tribunal, nombrado por ella misma, en el plazo máximo de un mes, siempre con intervención de un Vocal Jurado en este nuevo Tribunal.

Contra la Resolución de la Dirección General cabrá recurso en vía administrativa ante la Delegación de Trabajo del Centro donde radique la vacante. Si pasados treinta días naturales desde la fecha en que se hizo público el resultado del concurso o notificación de la Dirección General, no se hiciera uso de este derecho, se entiende que renuncian al mismo.

Los concursantes que recurran ante la Jefatura de la División, Dirección General de la Compañía o Delegación de Trabajo, deberán enviar copia de los recursos a la Secretaría del Tribunal, con el fin de unirlos al expediente del concurso y no realizar las propuestas de los trabajadores que hayan de ocupar las plazas hasta que sean resueltos los mismos por la Jefatura a donde han sido dirigidos. De las resoluciones a los recursos presentados se dará traslado a la Secretaría del Tribunal para su información y demás efectos.

Excepcionalmente, en tanto dure la tramitación de los recursos, se mantendrá en suspenso el ascenso a la categoría propia de la plaza recurrida.

En el caso de que estuviese desempeñada provisionalmente por un productor, éste continuará ocupando el puesto y percibiendo el suplemento a que hubiese lugar. El reconocimiento de antigüedad en la categoría convocada se hará a partir de la fecha del concurso.

La participación en un concurso no da derecho alguno a la ocupación de vacantes distintas a las concursadas, o producidas con posterioridad a la fecha de publicación de las bases del concurso. Asimismo la renuncia a ocupar una plaza ganada en concurso será motivo de inhabilitación para participar en nuevos concursos durante dos años.

4.10 Baremo y cuadro general de puntuación

La calificación de los concursantes se realizará de acuerdo con el siguiente baremo:

Antigüedad

a) En la Compañía.—1 punto por año o fracción de servicio como empleado fijo en plantilla hasta diez años, 0,5 pun-

tos por años sucesivos de servicio hasta un máximo de veinte años más. Total por este concepto, 20 puntos.

b) En nivel salarial igual o inmediatamente inferior al asignado al puesto sacado a concurso, 1 punto por semestre hasta un máximo de 10 puntos.

Comportamiento

a) Informes reservados de los Jefes que el trabajador haya tenido los dos últimos años. Se otorgará por este concepto de 1 a 6 puntos, sacándose la media en el caso de haber tenido más de un Jefe en este período.

b) Datos de asistencia, puntualidad y disciplina de los dos últimos años. Se otorgará por la Jefatura de Personal de 0 a 4 puntos, bien entendido que sólo podrán otorgarse puntuaciones superiores a 1 cuando los registros de absentismo y puntualidad del interesado sean inferiores a los respectivos índices generales de la Compañía, calculados para el año anterior a la celebración del concurso.

Formación personal y profesional:

La puntuación total de este factor no podrá ser superior a 15 puntos.

Se obtendrá por suma de los méritos acreditados debidamente con arreglo a las siguientes escalas:

	Puntos
En los casos de títulos o estudios no recogidos en las escalas, el Tribunal los valorará por analogía con lo expuesto.	
Para concursar a puestos del grupo de personal administrativo:	
Título de Bachiller Elemental o Laboral	1
Título de Bachiller Superior	2
Título de Bachiller Técnico Superior Administrativo ...	2
Título de Magisterio	2
Título de Perito Mercantil	2
Título de Mando Medio Administrativo	2
Título de Técnico de Empresas	2
Título de Profesor Mercantil	4
Título de Licenciado en Económicas	4
Título de Licenciado en Derecho	3
Título de Licenciado en Políticas	3
Otros títulos a nivel medio o superior	2
Cursos de Escuelas de Posgraduados en Comercio Exterior, Administración, Organización, Informática, etcétera, siempre que el Centro que los imparta sea de garantía y tengan una duración mínima de un curso escolar y celebren exámenes finales (siempre que la materia sea congruente con la función a desempeñar).	2
Cursillos y seminarios de materias específicas relacionadas con la Administración de Empresas, tales como ordenadores, contabilidad de costos, presupuestos, etcétera (según materia, dificultad, Centro que lo imparte y tengan o no examen final, incluidos los de CEPSA).	0,1 a 2
Cursos de CEPSA específicos para el puesto de que se trate (según haya sido el rendimiento durante el curso)	1 a 5
Idioma inglés escrito y hablado (nivel mínimo para otorgar la puntuación equivalente a Lower Certificate).	2

Para concursar a puestos de grupo de personal operario:

Bachiller Elemental o Laboral	2
Bachiller Superior o Laboral Superior	3
Bachiller Superior	3
Magisterio	3
Oficialía Industrial	3
Maestría Industrial	4
Cursos de FPA o de técnicos específicos (dibujo, cronometraje, soldadura, etc.)	1
Cursos de CEPSA específicos para el oficio de que se trate (según haya sido el rendimiento durante el curso)	1 a 5
Otros títulos o estudios en Escuelas Técnicas o Industriales o Centros de solvencia reconocida (casas suministradoras, consultores, etc.)	0,5 a 3

Para concursar a puestos de subgrupo de Técnicos auxiliares:

Baremo semejante al de personal operario.

Para concursar a puesto de grupo de personal subalterno:

Bachiller Elemental o Laboral	3
Bachiller Superior o Laboral Superior	4

	Puntos
Desempeño en Institutos Armados que requieren paso por Academia de formación (por ejemplo, Guardia Civil):	
Con categoría de Soldado o Cabo	2
Con categorías superiores	3
Otros títulos o estudios, semejantes a la valoración atribuida para personal operario.	
Pruebas teórico-prácticas:	
Se valorarán los resultados de los exámenes según estas escalas:	
— Conocimientos generales básicos, de 0 a 15 puntos.	
— Conocimientos teóricos específicos, de 0 a 30 puntos.	
— Conocimientos prácticos específicos, de 0 a 20 puntos.	
Para poder ser declarados aptos, los concursantes tendrán que alcanzar una puntuación mínima en cada uno de estos tres ejercicios, que el Tribunal hará pública con anterioridad a la celebración del concurso.	
Puntuación total:	
Suma de las puntuaciones parciales en cada factor del baremo.	

Cuadro general de puntuaciones para los concursos

Factor	Puntuación máxima Puntos
Antigüedad:	
a) En la Compañía	20
b) En el nivel salarial igual o inmediatamente inferior	10
Total	30
Comportamiento	10
Formación personal y profesional	15
Exámenes:	
Conocimientos generales	15
Conocimientos teóricos específicos	30
Conocimientos prácticos específicos	20
Puntuación total máxima	120

ANEXO NUM. 2

Tabla salarial mensual

	Concepto «A»			Concepto «B»		
	Sueldo base	Peligrosidad	Total	Plus Convenio	Asiduidad	Total
Grupo 1						
Mujer de la limpieza	5.517	552	6.069	3.774	1.800	11.643
Peón Ayudante	5.517	552	6.069	3.774	1.800	11.643
Grupo 2						
Ordenanza	5.997	600	6.597	3.903	1.800	12.300
Auxiliar administrativo B	5.997	600	6.597	3.903	1.800	12.300
Auxiliar técnico de oficina	5.997	600	6.597	3.903	1.800	12.300
Guarda ordinario	5.997	600	6.597	3.903	1.800	12.300
Ayudante Especialista	5.997	600	6.597	3.903	1.800	12.300
Portero	5.997	600	6.597	3.903	1.800	12.300
Grupo 3						
Listero	6.329	636	6.975	4.221	1.800	12.996
Guarda Jurado	6.329	636	6.975	4.221	1.800	12.996
Auxiliar administrativo A	6.329	636	6.975	4.221	1.800	12.996
Oficial tercera Especialista	6.329	636	6.975	4.221	1.800	12.996
Grupo 4						
Conserje	6.786	661	7.467	4.812	1.800	14.079
Almacenero	6.786	661	7.467	4.812	1.800	14.079
Oficial segunda Especialista	6.786	661	7.467	4.812	1.800	14.079
Auxiliar Laboratorio	6.786	661	7.467	4.812	1.800	14.079
Grupo 5						
Oficial primera Especialista	7.983	801	8.784	5.067	1.800	15.651
Calcador	7.983	801	8.784	5.067	1.800	15.651
Oficial segunda Administrativo	7.983	801	8.784	5.067	1.800	15.651
Analista Laboratorio	7.983	801	8.784	5.067	1.800	15.651
Grupo 6						
Operador	9.012	903	9.915	5.745	1.800	17.460
Muy cualificado	9.012	903	9.915	5.745	1.800	17.460
Capataz	9.012	903	9.915	5.745	1.800	17.460
Delineante	9.012	903	9.915	5.745	1.800	17.460
Encargado	9.012	903	9.915	5.745	1.800	17.460
Oficial primera Administrativo	9.012	903	9.915	5.745	1.800	17.460
Grupo 7						
Ayudante Sanitario	9.456	948	10.404	6.816	1.800	19.020
Delineante Proyectista	9.456	948	10.404	6.816	1.800	19.020
Ayudante Técnico	9.456	948	10.404	6.816	1.800	19.020
Contramaestre	9.456	948	10.404	6.816	1.800	19.020
Grupo 8						
Perito	10.998	1.101	12.099	7.467	1.800	21.366
Jefe segunda Administrativo	10.998	1.101	12.099	7.467	1.800	21.366

	Concepto «A»			Concepto «B»		
	Sueldo base	Peligrosidad	Total	Plus Convenio	Asiduidad	Total
Grupo 9						
Técnico	12.438	1.245	13.683	9.270	1.800	24.753
Jefe Administrativo primera C	12.438	1.245	13.683	9.270	1.800	24.753
Grupo 10						
Técnico A	13.602	1.362	14.964	10.464	1.800	27.228
Jefe Administrativo primera B	13.602	1.362	14.964	10.464	1.800	27.228
Grupo 11						
Jefe Administrativo primera A	14.973	1.500	16.473	12.477	1.800	30.750
Jefe de Sección	14.973	1.500	16.473	12.477	1.800	30.750
Categorías transitorias						
Botones de catorce a dieciséis años y Aspirante y Aprendiz de primer año	2.217	222	2.439	1.350	450	4.239
Botones de dieciséis a dieciocho años y Aspirante y Aprendiz de tercer año	3.210	321	3.531	1.950	660	6.141
Aprendiz de segundo año	2.840	284	2.904	1.500	550	4.954
Aprendiz de cuarto año	4.380	438	4.818	2.010	810	7.638

ANEXO NUM. 3

Tabla de pluses de turno diarios 1-1-74

Niveles	Turno	Turno A/B
1	61,70	30,90
2	67,00	33,50
3	70,90	35,50
4	75,80	38,00
5	89,20	44,60
6	100,70	50,40
7	105,70	52,90
8	122,00	61,50
9	139,00	69,50
10	152,00	76,00
11	187,30	83,70

ANEXO NUM. 4

Tabla de pluses de nocturnidad diarios 1-1-74

Niveles	Nocturnidad	Niveles	Nocturnidad
1	53,20	7	91,10
2	67,80	8	108,00
3	81,10	9	119,80
4	65,40	10	131,00
5	76,90	11	144,20
6	88,80		

ANEXO NUM. 5

Tabla de horas extraordinarias 1-1-74

Nivel 1	25 %	40 %	50 %
	SA	66,10	74,05
1 T	68,30	76,50	82,00
2 T	70,50	79,00	84,60
2 T 1 Q	74,90	83,90	89,90
2 T 2 Q	79,30	88,85	95,20
2 T 3 Q	83,75	93,80	100,50
2 T 4 Q	88,20	98,70	105,80
2 T 5 Q	92,60	103,65	111,05
2 T 6 Q	96,95	108,60	116,35
2 T 7 Q	101,35	113,50	121,65
2 T 8 Q	105,75	118,45	126,95

	25 %	40 %	50 %
Nivel 2			
SA	66,10	74,05	79,35
1 T	68,30	76,50	82,00
2 T	70,50	79,00	84,60
2 T 1 Q	74,90	83,90	89,90
2 T 2 Q	79,30	88,85	95,20
2 T 3 Q	83,75	93,80	100,50
2 T 4 Q	88,20	98,70	105,80
2 T 5 Q	92,60	103,65	111,05
2 T 6 Q	96,95	108,60	116,35
2 T 7 Q	101,35	113,50	121,65
2 T 8 Q	105,75	118,45	126,95
Nivel 3			
SA	66,10	74,05	79,35
1 T	68,30	76,50	82,00
2 T	70,50	79,00	84,60
2 T 1 Q	74,90	83,90	89,90
2 T 2 Q	79,30	88,85	95,20
2 T 3 Q	83,75	93,80	100,50
2 T 4 Q	88,20	98,70	105,80
2 T 5 Q	92,60	103,65	111,05
2 T 6 Q	96,95	108,60	116,35
2 T 7 Q	101,35	113,50	121,65
2 T 8 Q	105,75	118,45	126,95
Nivel 4			
SA	66,10	74,05	79,35
1 T	68,30	76,50	82,00
2 T	70,50	79,00	84,60
2 T 1 Q	74,90	83,90	89,90
2 T 2 Q	79,30	88,85	95,20
2 T 3 Q	83,75	93,80	100,50
2 T 4 Q	88,20	98,70	105,80
2 T 5 Q	92,60	103,65	111,05
2 T 6 Q	96,95	108,60	116,35
2 T 7 Q	101,35	113,50	121,65
2 T 8 Q	105,75	118,45	126,95
Nivel 5			
SA	73,60	82,30	88,30
1 T	77,40	85,90	92,00
2 T	79,80	89,60	96,90
2 T 1 Q	87,20	96,10	104,30
2 T 2 Q	94,50	105,60	112,90
2 T 3 Q	100,70	112,90	121,40
2 T 4 Q	108,00	121,40	130,00
2 T 5 Q	115,30	128,70	137,40
2 T 6 Q	123,90	138,80	148,50
2 T 7 Q	131,30	149,00	157,00
2 T 8 Q	139,90	152,00	163,10
Nivel 6			
SA	82,30	92,00	98,10
1 T	85,90	96,90	103,00

	25 %	40 %	50 %
2 T	89,60	100,70	108,00
2 T 1 Q	98,10	109,20	117,80
2 T 2 Q	105,60	117,80	128,30
2 T 3 Q	112,60	126,30	136,20
2 T 4 Q	121,40	136,20	144,70
2 T 5 Q	128,70	144,70	154,40
2 T 6 Q	136,20	153,30	164,40
2 T 7 Q	144,70	161,90	172,90
2 T 8 Q	152,00	170,40	182,80
Nivel 7			
SA	85,90	96,90	103,00
1 T	90,80	100,70	108,00
2 T	94,50	105,60	112,90
2 T 1 Q	100,70	112,90	120,20
2 T 2 Q	110,40	123,90	132,50
2 T 3 Q	119,00	133,70	142,30
2 T 4 Q	127,90	142,30	152,00
2 T 5 Q	134,90	152,00	161,90
2 T 6 Q	143,50	160,70	171,70
2 T 7 Q	152,00	169,30	181,50
2 T 8 Q	159,50	178,10	191,30
Nivel 8			
SA	99,40	111,80	119,00
1 T	104,30	118,50	125,10
2 T	109,20	121,40	130,00
2 T 1 Q	119,00	132,50	142,30
2 T 2 Q	127,80	143,50	153,30
2 T 3 Q	137,40	154,80	165,50
2 T 4 Q	147,10	164,40	176,60
2 T 5 Q	157,00	175,30	187,70
2 T 6 Q	165,50	186,40	198,60
2 T 7 Q	175,30	196,20	211,00
2 T 8 Q	185,20	207,00	221,90
Nivel 9			
SA	111,80	125,10	133,70
1 T	116,50	131,30	141,10
2 T	123,90	138,60	148,40
2 T 1 Q	133,70	149,60	159,60
2 T 2 Q	143,50	160,70	172,90
2 T 3 Q	154,80	172,90	185,20
2 T 4 Q	165,50	185,20	198,60
2 T 5 Q	176,60	197,50	211,00
2 T 6 Q	188,40	209,70	224,40
2 T 7 Q	197,50	221,90	236,70
2 T 8 Q	208,50	233,00	250,10
Nivel 10			
SA	121,40	138,20	148,00
1 T	127,80	143,50	153,30
2 T	133,70	149,60	160,70
2 T 1 Q	144,70	163,10	174,20
2 T 2 Q	157,00	175,30	188,60
2 T 3 Q	169,30	188,60	202,30
2 T 4 Q	180,20	202,30	217,00
2 T 5 Q	192,60	215,90	230,50
2 T 6 Q	203,50	228,10	245,20
2 T 7 Q	215,90	241,60	258,70
2 T 8 Q	228,10	255,00	273,40
Nivel 11			
SA	133,70	149,60	160,70
1 T	139,80	157,00	168,00
2 T	147,10	164,40	176,00
2 T 1 Q	159,50	179,10	191,30
2 T 2 Q	172,90	193,70	207,20
2 T 3 Q	185,20	208,50	223,20
2 T 4 Q	198,60	223,20	239,10
2 T 5 Q	212,10	238,70	255,80
2 T 6 Q	224,40	251,40	269,80
2 T 7 Q	237,90	266,10	285,70
2 T 8 Q	250,10	280,70	300,40

ANEXO NUM. 6

Normas de jubilación

Primera.—Aquellos trabajadores fijos que, estando en activo, vayan a cumplir los sesenta y cinco años podrán solicitar a la Dirección de la Compañía, dentro de los treinta días anteriores a la fecha de cumplimiento de dicha edad, los beneficios otorgados en estas normas, siempre que se comprometan formalmente a solicitar de la Mutualidad el pase a la situación de jubilado.

Segunda.—La Dirección de la Compañía, a la vista de la solicitud de jubilación, podrá aceptarla o, en atención a las especiales condiciones de capacitación del solicitante, podrá proponer la prórroga de su relación laboral con la Empresa, por periodos anuales, respetando hasta el término de estos periodos anuales el derecho del trabajador a la opción a las mismas prestaciones establecidas por las presentes normas.

Tercera.—Cuando el trabajador, al amparo de los derechos que le asisten en la actual legislación, no haga uso, en el plazo indicado en la cláusula anterior, del derecho de petición de estas prestaciones, bien al cumplir los sesenta y cinco años, bien al vencer el derecho estipulado en la cláusula segunda, perderá automáticamente para el futuro el derecho a estas prestaciones.

Cuarta.—Las prestaciones que establece la Compañía con carácter complementario a las del Régimen General de la Seguridad Social son las siguientes:

1. Complemento de pensión y entrega de pago único.

1.1. El derecho a percibir una cantidad complementaria a la pensión de jubilación (vejez) que otorgue el Montepío, y que, sumadas ambas, garanticen al productor jubilado la cantidad anual bruta, que se establece en la columna «A» del cuadro número 1 de estas normas.

1.2. La entrega al jubilado de una cantidad de pago único, que en ningún caso será inferior a 250.000 pesetas brutas. Esta cantidad se hará efectiva dentro de los treinta días siguientes a la formalización por parte del Montepío de su situación de jubilado.

2. Complemento de pensión sin entrega de pago único, optativa.

2.1. El derecho a percibir una cantidad complementaria a la pensión de jubilación (vejez) que otorgue el Montepío, y que, sumadas ambas, garanticen al productor jubilado la cantidad anual bruta que se establece en la columna «B» del cuadro número 1 de estas normas.

2.2. Los que elijan esta modalidad, que es optativa, no percibirán la cantidad de pago único que se menciona en el apartado 1.2 de esta cláusula.

3. El complemento que se cita en los apartados 1.1 y 2.1 de la presente cláusula se percibirá en 14 mensualidades, haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera pensión oficial de jubilación (vejez).

Quinta.—Si se incrementasen en el futuro por cualquier circunstancia las pensiones de jubilación, la Compañía podrá absorber la cantidad complementaria (apartados 1.1 y 2.1) en función del aumento.

Análogamente, si en el Régimen General de la Seguridad Social se estableciese la entrega de una cantidad de pago único a la jubilación del trabajador, la Compañía reducirá en igual cuantía la cantidad indicada en el apartado 1.2 descrito anteriormente.

Sexta.—Todas las prestaciones, tanto la pensión complementaria como de entrega de pago único a la jubilación del trabajador, serán llevadas a una cuenta, que se cargará con estos pagos, cuya cuenta se abonará con la dotación anual que se fije al Fondo de Asistencia Social Complementaria. Dicha cuenta será exhibida anualmente a la representación del personal de cada centro de trabajo.

La Compañía, podrá voluntariamente absorber parcial o totalmente el saldo deudor de dicha cuenta a fondo perdido.

Séptima.—El contenido de las presentes normas se aplicará al personal que se jubile a partir del 1 de julio de 1975, fecha de entrada en vigor de las mismas.

CLAUSULA ADICIONAL

La presente cláusula regula las prestaciones que establece la Compañía con carácter complementario a las del Régimen General de la Seguridad Social para aquel personal que, durante el periodo comprendido entre el 1 de julio de 1972 y hasta el 30 de junio de 1975, se encuentre jubilado o se jubile.

A estos efectos, se recoge en los apartados siguientes y en el cuadro número 2 de estas normas lo previsto para estos casos:

1. Personal jubilado del 1 de julio de 1972 al 30 de junio de 1973.

1.1. Al personal jubilado durante dicho periodo de tiempo se le aumentará el complemento que viene percibiendo, en cuantía suficiente para que cobre anualmente la cantidad que figura en la columna A) del cuadro número 2 ya citado, y manteniendo la regulación que sobre el particular se dicta en las presentes normas.

2. Personal jubilado y/o que se jubile del 1 de julio de 1973 al 30 de junio de 1974.

2.1. Respecto al personal que se encuentra jubilado a partir del 1 de julio de 1973 y hasta la promulgación de estas normas,

se procederá como en el caso descrito anteriormente, pero aplicandose la columna b) del cuadro número 2 aludido anteriormente.

2.2. Aquel personal que se jubile a partir de la fecha de promulgación de las presentes normas y hasta el 30 de junio de 1974 percibirá una cantidad complementaria a la pensión de jubilación del Montepío, y que, sumadas ambas, le garanticen una cantidad anual bruta, de acuerdo con lo previsto en la columna b) del cuadro número 2 ya mencionado. Dicha cantidad la percibirá en catorce mensualidades.

La entrega al jubilado de una cantidad de pago único, de acuerdo con lo establecido en el punto 1.2 de la cláusula cuarta de estas normas.

3. Personal que se jubile del 1 de julio de 1974 al 30 de junio de 1975.

El derecho a percibir una cantidad complementaria en las condiciones previstas en el punto 1.1 de la cláusula cuarta de estas normas, y cuya cuantía se fija en la columna c) del cuadro número 2 al que nos venimos refiriendo.

La entrega al jubilado de una cantidad de pago único, en la cuantía y condiciones fijadas en el punto 1.2 de la cláusula cuarta de las presentes normas.

4. Las prestaciones que por pensión complementaria y cantidades de pago único perciba el personal jubilado que se cita en esta cláusula adicional, así como el cargo de estos pagos, estarán sujetas a lo dispuesto en estas normas, en sus cláusulas quinta y sexta.

Normas de jubilación

Cuadro número 1

GRUPOS	Cantidad anual garantizada en catorce mensualidades	
	Complemento de pensión y entrega de pago único Columna «A»	Complemento de pensión sin entrega de pago único Columna «B»
Grupo 1		
Peón Ayudante	107.500	125.000
Mujer de limpieza	107.500	125.000
Grupo 2		
Ordenanza	117.450	136.000
Auxiliar administrativo B	117.450	136.000
Auxiliar técnico de oficina	117.450	136.000
Guarda ordinario	117.450	136.000
Ayudante especialista	117.450	136.000
Portero	117.450	136.000
Grupo 3		
Listero	124.050	144.000
Guarda jurado	124.050	144.000
Auxiliar administrativo A	124.050	144.000
Oficial de 3.º operario	124.050	144.000
Grupo 4		
Conserje	131.000	152.000
Almacenero	131.000	152.000
Oficial de 2.º operario	131.000	152.000
Auxiliar de laboratorio	131.000	152.000
Auxiliar técnico de organización	131.000	152.000
Grupo 5		
Oficial de 1.º operario	180.250	183.000
Calcador	180.250	183.000
Oficial de 2.º administrativo	180.250	183.000
Analista de laboratorio	180.250	183.000
Grupo 6		
Operador	179.750	206.000
Perforador de 1.º muy cualificado	179.750	206.000
Delineante	179.750	206.000
Encargado	179.750	206.000
Oficial de 1.º administrativo	179.750	206.000
Grupo 7		
Ayudante sanitario	188.250	218.000
Delineanta proyectista	188.250	218.000

Cantidad anual garantizada en catorce mensualidades

Grupos	Cantidad anual garantizada en catorce mensualidades	
	Complemento de pensión y entrega de pago único Columna «A»	Complemento de pensión sin entregad e pago único Columna «B»
Ayudante técnico	188.250	218.000
Contramaestre	188.250	218.000
Grupo 8		
Perito	225.100	258.000
Jefe administrativo de 2.º	225.100	258.000
Grupo 9		
Técnico	264.200	302.000
Jefe administrativo de 1.º C	264.200	302.000
Grupo 10		
Técnico A	292.580	335.000
Jefe administrativo de 1.º B	292.580	335.000
Grupo 11		
Jefe de Sección	335.200	380.000
Jefe administrativo de 1.º A	335.200	380.000

Normas de jubilación

Cuadro número 2

GRUPOS	Cantidad anual garantizada en catorce mensualidades		
	Personal jubilado del 1-7-1972 al 30-6-1973 Columna a)	Personal jubilado y/o que se jubile del 1-7-1973 al 30-6-1974 Columna b)	Personal que se jubile del 1-7-1974 al 30-6-1975 Columna c)
Grupo 1			
Peón Ayudante	94.000	100.000	103.500
Mujer de limpieza	94.000	100.000	103.500
Grupo 2			
Ordenanza	99.000	105.000	110.000
Aux. Admvo. B. ...	99.000	105.000	110.000
Aux. Téc. Of.	99.000	105.000	110.000
Guarda ordin.	99.000	105.000	110.000
Ayudante espia. ...	99.000	105.000	110.000
Portero	99.000	105.000	110.000
Grupo 3			
Listero	102.000	115.000	119.000
Guarda jurado	102.000	115.000	119.000
Aux. Admvo. A. ...	102.000	115.000	119.000
Of. 3.º oper.	102.000	115.000	119.000
Grupo 4			
Conserje	105.000	125.000	128.000
Almacenero	105.000	125.000	128.000
Of. 2.º oper.	105.000	125.000	128.000
Aux. Laboratorio...	105.000	125.000	128.000
Aux. Téc. Organ...	105.000	125.000	128.000
Grupo 5			
Of. 1.º oper.	110.000	135.000	145.000
Calcador	110.000	135.000	145.000
Of. 2.º Amvo.	110.000	135.000	145.000
Anal. Laboratorio.	110.000	135.000	145.000
Grupo 6			
Operador	115.000	145.000	160.000
Of. 1.º M. C.	115.000	145.000	160.000
Delineante	115.000	145.000	160.000
Encargado	115.000	145.000	160.000
Of. 1.º Admo.	115.000	145.000	160.000

GRUPOS	Cantidad anual garantizada en catorce mensualidades		
	Personal jubilado del 1-7-1972 al 30-6-1973 — Columna a)	Personal jubilado y/o que se jubile del 1-7-1973 al 30-6-1974 — Columna b)	Personal que se jubile del 1-7-1974 al 30-6-1975 — Columna c)
Grupo 7			
Ayte. Sanit.	125.000	180.000	170.000
Del. Proyectista	125.000	180.000	170.000
Ayte. Técnico	125.000	180.000	170.000
Contramaestre	125.000	180.000	170.000
Grupo 8			
Perito	135.000	170.000	180.000
Jefe Admvo. de 2.ª	135.000	170.000	180.000
Grupo 9			
Técnico	145.000	180.000	195.000
Jefe Admvo. 1.ª C.	145.000	180.000	195.000
Grupo 10			
Técnico A	160.000	195.000	215.000
Jefe Admvo. 1.ª B.	160.000	195.000	215.000
Grupo 11			
Jefe de Sección	180.000	215.000	245.000
Jefe Admvo. 1.ª A.	180.000	215.000	245.000

MINISTERIO DE COMERCIO

- 11325** *CORRECCION de errores de la Orden de 5 de marzo de 1974 por la que se concede a «Tensia Surfác, Sociedad Anónima», el régimen de reposición con franquicia arancelaria para la importación de diversas materias primas por exportaciones, previamente realizadas, de distintos tipos de los productos denominados «Tensopol» o «Lauropan», «Dehscoxid» y «Dehscomin».*

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la mencionada Orden de 5 de marzo de 1974, publicada en la página 5502 del «Boletín Oficial del Estado» número 85, de 16 de marzo de 1974, por la que se concede a la firma «Tensia Surfác, S. A.», el régimen de reposición para la importación de diversas materias primas por exportaciones de distintos tipos de los productos denominados «Tensopol» o «Lauropan», «Dehscoxid» y «Dehscomin», se corrige en el sentido de que en las tres últimas líneas del apartado primero, donde dice «... todas ellas empleadas en la fabricación de distintos tipos de los productos denominados «Tensopol» o «Lauropan», «Dehscoxid» y «Dehscomin» (P. A. 34.02.A.3) para todos ellos, previamente exportados», debe decir: «... de distintos tipos de los productos denominados «Tensopol» o «Lauropan» (P. A. 34.02.A.1) y «Dehscoxid» y «Dehscomin» (P. A. 34.02.A.3. para ambos), previamente exportados».

MINISTERIO DE LA VIVIENDA

- 11326** *ORDEN de 7 de mayo de 1974 en la que se ordena el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Francisca Baciero Benito, contra la Orden ministerial de 27 de noviembre de 1970.*

Ilmo. Sr.: En recurso contencioso-administrativo seguido en única instancia ante la Sala Quinta del Tribunal Supremo, interpuesto por doña Francisca Baciero Benito, demandante, la Administración General, demandada, contra la Orden ministerial de 27 de noviembre de 1970, aprobatoria del justiprecio de

las parcelas números 83-a), 83-b), 83-c), 106-b), 156, 162, 163, 173, 179-a) y 179-b), del polígono «Allende Duero» (segunda ampliación), so ha dictado con fecha 27 de febrero de 1974 sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando en parte el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Francisca Baciero Benito en beneficio de la comunidad hereditaria de su difunto esposo, don Luciano Simón Martín, interpuesto contra las resoluciones del Ministerio de la Vivienda fechadas en 27 de noviembre de 1970 y contra la presunta denegatoria del recurso de reposición, sobre justiprecios de las parcelas números 83-a), 83-b), 83-c), 106-b), 156, 162, 163, 173, 179-a) y 179-b), comprendidas en la segunda ampliación del polígono «Allende Duero», de Aranda de Duero (Burgos), y con anulación parcial de tales actos administrativos en cuanto no son ajustados a derecho, debemos declarar y declaramos que la cifra total que suman los justiprecios referidos, incluido el 5 por 100 de premio de afición, es la de 3.719.069,91 pesetas, que debe abonar la Administración a la parte recurrente, así como también debe abonarle los intereses legales regulados por los artículos 53 y 57 de la Ley de Expropiación Forzosa, correspondientes a las cantidades no satisfechas o consignadas, desde el día en que se cumplieron los seis meses de la fecha siguiente a la inserción de la Orden de 7 de febrero de 1969, aprobatoria de la delimitación de dicho polígono en el «Boletín Oficial del Estado» (día 14 de marzo de 1969), hasta su completo pago; y sin costas.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», definitivamente juzgando, lo pronunciamos mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la referida sentencia, publicándose el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado», todo ello en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956.

Lo que comunico a V. I. a los efectos oportunos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 7 de mayo de 1974.—P. D., el Subsecretario, Dancausa de Miguel.

Ilmo. Sr. Director Gerente del Instituto Nacional de Urbanización.

ADMINISTRACION LOCAL

- 11327** *RESOLUCION de la Diputación Provincial de Santander referente a la expropiación forzosa con motivo de las obras de canalización del río Muriago (segunda fase), término municipal de Los Corrales de Buelna.*

En uso de las facultades que le confiere el artículo 289 de la Ley de Régimen Local y previo acuerdo de la Corporación de fecha 31 de mayo del corriente año, se procede a la incoación del expediente expropiatorio, por causas de utilidad pública, de los bienes y derechos afectados por las obras arriba mencionadas, y siendo de aplicación el procedimiento de urgencia que establece el artículo 52 de la Ley de 16 de diciembre de 1954, en virtud de lo dispuesto en el artículo 20, apartado d), de la Ley 194/1963, de 28 de diciembre, esta Corporación ha resuelto proceder al levantamiento de las actas previas a la ocupación de las fincas incluidas en la relación que se acompaña, fijándose el día que a continuación se indica: 3 de julio del año en curso, a las doce horas de su mañana.

Este acto tendrá lugar, a partir de la hora mencionada, en las oficinas del Ayuntamiento de Los Corrales de Buelna, sin perjuicio de trasladarse al terreno si así se estimase conveniente.

Los propietarios o titulares afectados deberán asistir personalmente o representados por persona debidamente autorizada para actuar en su nombre aportando los documentos públicos o privados acreditativos de su titularidad y último recibo de la contribución, pudiendo hacerse acompañar, a su costa, de su Perito y un Notario.

Hasta el levantamiento de la citada acta podrán formularse, por escrito, ante esta Corporación Provincial, cuantas alegaciones consideren oportunas, a los efectos de subsanar posibles errores.

Santander, 4 de junio de 1974.—El Presidente, Modesto Piñero Coballos.—5.162-A.

Relación de propietarios comprendidos en el expediente de expropiación para canalización del río Muriago

Número de fincas: 238 y 248. Polígono número 6, Pueblo: Los Corrales de Buelna. Sitio o paraje: Mies de Pendio. Propietario: Don Miguel Mazarrasa y Alvear.