

Relación de propietarios y bienes afectados

Número	Nombre del propietario	Superficie — Areas	Clase de terreno
1	Feliciano Hernández	9,52	Cereal regadio.
2	Miguel y Martín Fernández Mosquera	2,90	Cereal regadio.
3	Manuel Vicente García Hernández	2,16	Era.
4	Manuel Vicente García Hernández	1,48	Era
5	Manuel Vicente García Hernández	8,86	Caserío.
6	Avelino Blanco Sastre	5,40	Cereal regadio.
7	Valentín Fernández Lorenzo	2,50	Huerta.
8	Valentín Fernández Lorenzo	0,53	Corral.
9	Valentín Fernández Lorenzo	0,18	Era.
10	Valentín Fernández Lorenzo	1,45	Caserío.
11	Avelino Blanco Sastre	6,40	Erial.
12	Angel Rojo García	9,70	Erial.
13	Alejandro Blanco García	7,80	Erial.
14	Terrenos del Estado	—	—
15	Terrenos del Estado	—	—
16	Granja Aldehuela	7,85	Cereal regadio.
17	Cesáreo Hernández San Martín	3,17	Cereal regadio.
18	Marcelino Rodríguez Varela	1,80	Erial.
19	Manuel Vicente García	2,16	Cereal regadio.

RESOLUCION de la Confederación Hidrográfica del Ebro relativa a la expropiación de bienes afectados por la obra: Embalse de la Tranquera, línea eléctrica de 15 KW. desde la de Requiñada-Alhama de Aragón, a la presa de la Tranquera. Expediente número 29. Término municipal de Carenas (Zaragoza).

Declaradas de urgente ejecución las obras del embalse de la Tranquera mediante resolución del Ministerio de Obras Públicas de 26 de septiembre de 1952 («Boletín Oficial del Estado» número 289), al objeto de que sea de aplicación a las expropiaciones el procedimiento previsto por el artículo 52 y concordantes de la Ley de Expropiación forzosa de 16 de diciembre de 1954 y en uso de las atribuciones que al respecto tengo conferidas, he tenido a bien convocar en los locales de la Alcaldía de Carenas (Zaragoza), para el día 15 de junio del corriente año y hora de las once de su mañana, a la Empresa «Dragados y Construcciones, S. A.», con domicilio en Zaragoza, paseo de la Independencia, número 32, quinto derecha, como propietaria de la línea eléctrica citada, para que sin perjuicio de trasladarse sobre el terreno, si ello se considera preciso, se proceda al levantamiento del acta previa a la ocupación de la misma.

A dicho acto, al que deberán asistir inexcusablemente el Representante y Perito de la Administración, así como el Alcalde del término municipal indicado o Concejal en quien delegue, podrá asistir la Representación de la Empresa Propietaria, ejercitando los derechos que al efecto determina el mencionado artículo 52, en su párrafo tercero.

Zaragoza, 1 de junio de 1965.—El Ingeniero Director, Joaquín Blasco.—4.841-E.

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL

CORRECCION de errores de la Orden de 20 de febrero de 1965 por la que se distribuye el plus de carestía de vida del personal administrativo y subalterno no escalafonado del Departamento.

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la citada Orden, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 102, de fecha 29 de abril de 1965, se transcriben a continuación, rectificadas debidamente, las partes afectadas:

En la página 6240:

- 2 Palafreneros de la Facultad de Veterinaria de Córdoba.
- 2 Mozos de Laboratorio de la Facultad de Veterinaria de Córdoba.
- 2 Mozos de Limpieza de la Facultad de Veterinaria de Córdoba.
- 1 Vigilante nocturno de la Facultad de Veterinaria de Córdoba.

En la página 6241:

- 48 Conserjes-Ordenanzas, una en cada una de las Escuelas del Magisterio de Alava, Albacete, Alicante, Almería, Avila, Badajoz, Baleares, Burgos, Cáceres, Cádiz, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, La Coruña, Cuenca, Gerona, Granada,

Guadalajara, Guipúzcoa, Huelva, Huesca, Jaén, La Laguna, Las Palmas, León, Lérida, Logroño, Lugo, Málaga, Murcia, Orense, Oviedo, Palencia, Pontevedra, Salamanca, Santander, Segovia, Sevilla, Soria, Tarragona, Santiago, Teruel, Toledo, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

48 Porteras, una en cada una de las Escuelas del Magisterio detalladas anteriormente.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Interprovincial acordado en 11 de febrero último entre la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.» (ENDASA) y sus productores.

Visto el expediente de Convenio Colectivo Interprovincial acordado el 11 de febrero de 1965 entre la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.», y sus productores, y

Resultando que por el Secretario general de la Organización Sindical se remitió a este Centro directivo el texto aprobado por la Comisión Deliberadora del Convenio, informando favorablemente el mismo por su importancia y trascendencia, al mismo tiempo que resalta la intangibilidad de precios, no obstante las mejoras salariales pactadas;

Resultando que sometido a informe de la Dirección General de Previsión a efectos de lo dispuesto en el artículo 6 del Decreto 56/1963, de 17 de enero, se declara por este Organismo que en el artículo 62 se pacta que la Empresa formalizará un seguro colectivo de vida para el personal, y como el fin de ello es complementar y mejorar las prestaciones que otorga la Seguridad Social, y al establecerse en el número tercero del artículo sexto del Decreto citado de 17 de enero, que la misma queda excluida del ámbito de contratación de los Convenios Colectivos Sindicales, el contenido de dicho artículo debe ser suprimido del texto del Convenio, mucho más teniendo en cuenta que existe una aportación obligatoria por parte del personal;

Resultando que en las disposiciones finales del Convenio se consigna la creación de la «Comisión de Vigilancia», detallando las funciones específicas de la misma en cuanto a interpretación del Convenio, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado y cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica de aquél;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver en la aprobación del presente Convenio, a tenor del artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1953 y 19 del Reglamento de 22 de junio de 1958;

Considerando que las estipulaciones contenidas en él y unánimemente acordadas establecen mejoras de indudable trascendencia, estimándose ventajoso para ambos sectores laborales, sin que contravenga preceptos de rango superior, con la salvedad del citado artículo 62 por cuanto se expone en el referido informe de la Dirección General de Previsión, ni lesiona intereses de carácter general y que contiene la cláusula expresiva de que, no

obstante las mejoras económicas acordadas no tendrá repercusión en precios;

Considerando que la interpretación de los Convenios corresponde a la Autoridad laboral, que los aprueba por medio de resolución fundamentada: su vigilancia al Cuerpo Nacional de Inspección de Trabajo, según determinan los artículos 26 y 28 del Reglamento de 22 de julio de 1958 para aplicación de la Ley de 24 de abril del propio año, por cuyo motivo las actuaciones de la Comisión de Vigilancia constituida en sus disposiciones finales se entienden en vía conciliatoria y sin perjuicio, si éstas no tienen éxito de las facultades de los Organismos citados

Visto lo cual y los preceptos legales citados, Esta Dirección General acuerda:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial concertado entre la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.», y sus productores, si bien quedando suprimido el artículo 62.

2.º Contra la presente Resolución, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado», no cabe recurso alguno en vía administrativa, según determina el artículo 23 del Reglamento de 22 de junio de 1958 en la redacción dada al mismo por la Orden de 19 de noviembre de 1962.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 2 de abril de 1965.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL ACORDADO ENTRE LA EMPRESA NACIONAL DEL ALUMINIO, S. A., Y SUS PRODUCTORES

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El ámbito de este Convenio afecta a todos los centros de trabajo de la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.»

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio afecta al personal de los mencionados centros de trabajo, salvo a quienes voluntariamente tengan suscrito o suscriban en el futuro con la Empresa un contrato individual de características peculiares que globalmente suponga condiciones más beneficiosas que las implantadas por el mismo, y con la expresa exclusión del personal superior a que hace referencia el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» si bien su aplicación se efectuará desde el día 1 de enero de 1965

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

CAPITULO II

Principios generales de la retribución

Art. 4.º *Sistema retributivo.*—El sistema retributivo del personal de todos los centros de trabajo de esta Empresa se basará en los dos conceptos fundamentales siguientes:

1. Calificación de los distintos puestos de trabajo existentes en la Empresa (valoración de puestos).

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

Art. 5.º *Carácter de las prestaciones del Convenio.*—Todas las percepciones económicas a que por encima de las establecidas legalmente dé lugar este Convenio tendrán las características siguientes:

1. Tendrán la misma naturaleza jurídica que para las retribuciones voluntarias establece el Decreto de 21 de marzo de 1958, y, por consiguiente, no cotizarán para Seguros Sociales ni Fondo del Plus o Ayuda Familiar.

2. Al entrar en vigor este Convenio no sufrirá variación alguna la forma de participación de la Empresa y de los productores en el pago de las cotizaciones por impuestos, Seguros Sociales, Mutualismo Laboral y demás conceptos que actualmente se vienen aplicando.

Art. 6.º *Condiciones más beneficiosas.*—Lograda ya la uniformidad en el régimen retributivo del personal, como consecuencia de la aplicación del Convenio de 1963, aquellos productores que, a virtud de lo dispuesto en los artículos sexto y 20 del mismo vengán percibiendo algún beneficio de tipo personal no podrán oponerse a que les sea absorbido por los beneficios de la presente revisión, conservando con el mismo ca-

cter la diferencia a su favor, caso de que existiera, hasta que por promoción a un puesto de zona superior u otra cualquier circunstancia alcanzara o superara dicha diferencia.

CAPITULO III

Valoración de los puestos de trabajo

Art. 7.º *Principio general.*—La valoración de los puestos de trabajo de la Empresa se llevará a cabo de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 57 al 64, ambos inclusive, del Reglamento de Régimen Interior, complementados y aclarados con lo que se conviene en el presente capítulo.

Las calificaciones de nuevos puestos o modificaciones de los existentes por variación de las tareas a ellos asignadas que se realicen por el Servicio de Racionalización seguirán siendo sometidas a conocimiento del Jurado de Empresa.

Art. 8.º *Sistema de puntuación de factores.*—La actuación de varias Empresas de Racionalización en ENDASA ha dado lugar a que los cuadros de calificación del personal empleado y obrero no sean exactamente comparables; sin embargo, todos los puestos de trabajo seguirán siendo puntuados de acuerdo con el sistema de valoración denominado de «Puntuación de factores».

Art 9.º Zonas salariales

A) Personal obrero.—Una vez que se ha establecido la puntuación de todos los puestos de trabajo del personal obrero el intervalo existente entra la puntuación máxima y la mínima que a dichos puestos ha correspondido continuará dividido en seis zonas. Todos los puestos cuya puntuación corresponda a una misma zona tendrá el mismo nivel salarial.

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

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

C) Empleados sin título superior.—Para los empleados sin título superior reconocido por la Empresa se seguirá el mismo sistema, con la única salvedad de que el número de zonas será de 10.

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

Art. 10. *Aplicación de la valoración.*—En cada uno de los centros de trabajo de Avilés y Valladolid se constituirá una Comisión de revisión de calificaciones, integrada por los Vocales del Jurado de Empresa y dos Vocales de Servicio de Racionalización, presididos por el Presidente del Jurado, el cual tendrá voz, pero no voto. Para los demás centros de trabajo existirá en Madrid una Comisión integrada por un Enlace sindical y un Vocal del Servicio de Racionalización, presididos por el Director de la Empresa o persona en quien delegue, también con voz, pero sin voto

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

Art. 11 *Movimiento de personal.*—Con objeto de encuadrar a cada productor en el puesto de trabajo más adecuado a sus aptitudes se pacta:

1.º Dentro de cada zona salarial el movimiento de personal entre los distintos puestos de trabajo es facultad exclusiva de la Jefatura del Centro de trabajo.

2.º Para los cambios de puestos de una zona a otra inferior se prevén los casos siguientes:

- A solicitud del interesado, con la conformidad de la Empresa.
- Por sanción.
- Por exigencias de organización de la Empresa.

En los casos a) y b) el productor, al cambiar de puesto, percibirá la retribución que corresponda a la nueva zona.

Si el cambio ha sido efectuado como consecuencia de sanción impuesta al productor la misma hubo de ser clasificada como grave, de acuerdo con lo previsto en la Reglamentación Nacional de Trabajo.

En el caso c) percibirá el salario de Convenio de la zona de procedencia y las primas que le correspondan en el nuevo puesto de trabajo. La Empresa dará cuenta al Jurado del cambio efectuado.

3.º A los productores que habitualmente trabajen encuadrados en distintas zonas salariales se les asignará en la plantilla la zona tres. Cuando desempeñen tareas de zona superior se

les abonará el salario de Convenio más prima de dicha zona superior. En caso de trabajos en zona inferior se les abonará el salario de Convenio de zona tres y la prima de la zona en que trabajan.

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

CAPITULO IV

Medida de la actividad y eficacia

Art. 12. *Principio general.*—La medida de la actividad en los puestos de trabajo que la permitan se hará de acuerdo con las técnicas utilizadas internacionalmente.

Art. 13. *Medida de la actividad.*—Según el sistema adoptado por ENDASA, cuando un productor trabaja a actividad normal decimos que trabaja al 75 por 100 de la óptima (equivalente a 60 puntos B). La actividad óptima corresponde, pues, al 100 por 100 (equivalente a 80 puntos B). Por tanto, la diferencia de productividad entre quienes trabajan a actividades óptima y normal es de un 33 por 100.

Art. 14. *Medida de la eficacia.*—La medida de la eficacia continuará efectuándose partiendo en cada caso concreto de la estimación de los elementos siguientes: méritos, espíritu de servicio, ahorro de tiempo o de materiales, productividad, iniciativa y perfección de la labor realizada y cualquier otro relacionado con los resultados.

Art. 15. *Cronometrajes.*—Todos los trabajadores están obligados a aceptar los cronometrajes y estudios técnicos sobre su trabajo personal al objeto de que la Empresa pueda estudiar debidamente nuevos métodos de trabajo o de producción y medir su productividad. Durante los cronometrajes y estudios, la Empresa podrá verificar libremente aquellos acoplamientos de personal que exija o aconseje el establecimiento de una científica y técnica organización de trabajo.

Art. 16. *Actividad exigible.*—A todos los efectos la actividad normal es exigible, como mínima, en todos los puestos de trabajo.

CAPITULO V

Retribución

Art. 17. *Conceptos fundamentales.*—La retribución del trabajo responderá a dos conceptos fundamentales:

- Salario de Convenio y
- Primas.

SECCIÓN PRIMERA.—SALARIO DE CONVENIO

Art. 18. *División de zonas.*—El salario de Convenio, de acuerdo con lo establecido en el capítulo II, dependerá de la zona en que esté comprendido cada puesto de trabajo.

Art. 19. *Conceptos que comprende.*—El salario de Convenio incluye además del salario mínimo legal:

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

- a) Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.
- b) Plus de trabajos nocturnos.
- c) Plus de Jefes de equipo.

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

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

Art. 20. *Igualdad del salario por zonas.*—Salvo lo dispuesto en el artículo sexto, el salario de Convenio de los productores que sirvan puestos de trabajo comprendidos en la misma zona salarial será idéntico para todos ellos aun cuando ostenten categorías profesionales reglamentarias diferentes.

Art. 21. *Carácter de sus componentes.*—Dentro del salario de Convenio los componentes del conjunto, tanto voluntarios como contractuales o reglamentarios, conservarán cada uno sus características propias a los efectos tributarios, de Seguros Sociales, Plus Familiar, de absorbilidad y demás condiciones similares.

Art. 22. *Salarios de Convenio:*

Personal obrero	Diario	Anual
Zona 0	50,—	21.250,—
» 1	70,—	29.750,—
» 2	97,50	41.437,50
» 3	105,—	44.625,—
» 4	112,50	47.812,50
» 5	120,—	51.000,—
» 6	127,50	54.187,50

Personal subalterno	Mensual	Anual
Zona 0	1.500,—	21.000,—
» 1	2.950,—	41.300,—
» 2	3.250,—	45.500,—
» 3	3.550,—	49.700,—
» 4	3.850,—	53.900,—

Personal empleado	Mensual	Anual
Zona 1	3.550,—	49.700,—
» 2	3.870,—	54.180,—
» 3	4.190,—	58.660,—
» 4	4.510,—	63.140,—
» 5	4.830,—	67.620,—
» 6	5.150,—	72.100,—
» 7	5.470,—	76.580,—
» 8	6.500,—	91.000,—
» 9	7.125,—	99.750,—
» 10	7.750,—	108.500,—

SECCIÓN SEGUNDA.—PRIMAS

Art. 23. *Principios generales.*—Conforme a lo previsto en el capítulo II (Principios generales de la retribución) el valor y percepción de las primas dependerá de la zona en que esté comprendido el puesto de trabajo que se considere y de la medida de la actividad o eficacia o de ambas del trabajador que lo desempeñe.

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

En los puestos en que no sea posible la medida de esta actividad o eficacia en forma correcta se considerará que éstas son las correspondientes a la normal del 75 por 100.

Art. 24. *Hojas de trabajo y tablas de tiempo.*—Todos los incentivos, cuando haya lugar a ello, se devengarán solamente los días efectivos de trabajo y cuando el rendimiento medio mensual sea al menos el mínimo exigible. Estos rendimientos se determinarán por medio de la hoja de trabajo de cada productor y de las tablas de tiempos concedidos o fórmulas de primas indirectas que ha establecido o establezca para nuevos puestos el Servicio de Racionalización.

Art. 25. *Valor de las primas.*—El valor de las primas correspondientes a cada zona salarial figura incluido en las tablas que se insertan en el artículo número 28.

Art. 26. *Primas directas.*—Responderán a una medición directa, que se realizará ponderando como principales los siguientes factores:

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

Art. 27. *Primas indirectas.*—Se calcularán mediante fórmulas adecuadas que respondan al resultado de una actuación.

Art. 28. *Primas al 75 por 100 y primas al 100 por 100:*

Personal obrero	Primas diarias (8 horas)		Primas anuales (347 días)	
	75 %	100 %	75 %	100 %
Zona 0	15,30	40,80	5.312,50	14.166,67
» 1	21,45	57,20	7.437,50	19.833,33
» 2	29,85	79,60	10.359,37	27.625,—
» 3	32,15	85,70	11.156,25	29.750,—
» 4	34,45	91,90	11.953,13	31.875,—
» 5	36,75	98,—	12.750,—	34.000,—
» 6	39,05	104,10	13.546,87	36.125,—

Personal subalterno	Primas diarias (8 horas)		Primas anuales (347 días)	
	75 %	100 %	75 %	100 %
Zona 0	15,15	40,35	5.250,—	14.000,—
» 1	29,75	79,35	10.325,—	27.533,33
» 2	32,80	87,45	11.375,—	30.333,33
» 3	35,80	95,50	12.425,—	33.133,33
» 4	38,80	103,50	13.475,—	35.933,33

Personal empleado	Primas diarias (8 horas)		Primas anuales (347 días)	
	75 % (directas)	100 %	75 % (directas)	100 %
Zona 1	35,80	95,50	12.425,—	33.133,33
» 2	39,05	104,10	13.545,—	36.120,—
» 3	42,25	112,70	14.665,—	39.106,67
» 4	45,50	121,30	15.785,—	42.093,33

Personal empleado	Primas diarias (8 horas)		Primas anuales (347 días)	
	75 % (indirectas)	100 %	75 % (indirectas)	100 %
Zona 5	97,45	129,90	33.810,—	45.080,—
» 6	103,90	138,50	36.050,—	48.066,67
» 7	110,35	147,10	38.290,—	51.053,33
» 8	131,10	174,80	45.500,—	60.666,67
» 9	143,70	191,60	49.875,—	66.500,—
» 10	156,30	208,40	54.250,—	72.333,33

Art. 29 *Titulados superiores y Jefes de los Servicios Administrativos de las Factorías.*—La retribución mínima de este personal será superior en un 30 por 100 al salario de Convenio del empleado situado en la zona 10 de calificación.

Art. 30 *Periodo de entrenamiento.*—Sin perjuicio de los periodos de prueba establecidos reglamentariamente se pacta que los Maestros y Jefes de Taller y titulados medios y superiores no empezarán a percibir la totalidad de la retribución correspondiente a la zona salarial en que quede encuadrado su puesto hasta que no alcancen un año de antigüedad en la Empresa.

SECCIÓN TERCERA.—OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Art. 31 *Domingos y festivos.*—El abono del día de descanso dominical y fiestas, tanto recuperables como no recuperables, se hará efectivo a cada productor sobre el salario del convenio.

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

Art. 32 *Gratificaciones.*—Con motivo de las festividades de 18 de julio y Navidad se concederá a todo el personal una paga extraordinaria en cada una de dichas fechas, consistente en una mensualidad de treinta días del salario de Convenio, más la sexta parte del importe de las primas obtenidas en los seis meses naturales anteriores a aquel en que se abonan dichas gratificaciones.

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

Art. 33 *Fiestas recuperables.*—Seguirán sin recuperarse las llamadas fiestas recuperables. El personal a turnos a quien corresponda trabajar en fiestas no recuperables percibirá las horas de trabajo como extraordinarias, y en fiestas recuperables como ordinarias, además, en ambos casos, del salario de Convenio correspondiente a dicho día.

Art. 34 *Vacaciones.*—Se unifican las vacaciones anuales, estableciéndose en veinticinco días naturales para todo el personal, sobre la base de extender el período de disfrute de las mismas a los doce meses del año y de suprimir el incremento de un día por cada cinco años de antigüedad a que se refiere el artículo 90 del Reglamento de Régimen Interior.

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

A partir de la entrada en vigor de este Convenio se sustituirá la preferencia de la antigüedad por un sistema de rotación entre el personal fijado de acuerdo con el correspondiente Jurado.

Art. 35 *Antigüedad.*—La antigüedad se calculará sobre el salario de Convenio correspondiente a la zona en que esté encuadrado cada productor.

La antigüedad se devengará todos los días trabajados, los domingos y festivos, vacaciones y pagas de 18 de julio y Navidad.

Art. 36 *Turnos.*—Todo el personal que habitualmente trabaje en régimen de dos y tres turnos y aquellos que por causa de enfermedad, vacación u otra circunstancia similar suplan a los anteriores, y mientras dure la suplencia, percibirán cinco pesetas por día de asistencia al trabajo, excepto los domingos no descansados, que percibirán 25 pesetas. Quedan excluidos de esta percepción de 25 pesetas toda clase de días festivos.

Art. 37 *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se abonarán con los porcentajes reglamentarios de acuerdo con el cuadro que a continuación se inserta:

SALARIOS HORA

Zona salarial	0	1	2	3	4
	2.192 horas				
Personal obrero					
Zona 0	9,69	10,17	10,66	11,14	11,63
» 1	13,57	14,25	14,93	15,61	16,28
» 2	18,90	19,85	20,79	21,74	22,68

Zona salarial	0	1	2	3	4
	2.192 horas				
» 3	20,36	21,38	22,40	23,41	24,43
» 4	21,81	22,90	23,99	25,08	26,17
» 5	23,27	24,23	25,60	26,76	27,92
» 6	24,72	25,96	27,19	28,43	29,66
Personal subalterno					
Zona 0	9,58	10,06	10,54	11,02	11,50
» 1	18,84	19,78	20,72	21,67	22,61
» 2	20,76	21,80	22,84	23,87	24,91
» 3	22,67	23,80	24,94	26,07	27,20
» 4	24,59	25,82	27,05	28,28	29,51
Personal empleado					
Zona 1	22,67	23,80	24,94	26,07	27,20
» 2	24,72	25,96	27,19	28,43	29,66
» 3	26,76	28,10	29,44	30,77	32,11
» 4	28,80	30,24	31,68	33,12	34,56
» 5	30,85	32,39	33,94	35,48	37,02
» 6	32,89	34,53	36,18	37,82	39,47
» 7	34,94	36,69	38,43	40,18	41,93
» 8	41,51	43,59	45,66	47,74	49,81
» 9	45,51	47,79	50,06	53,34	54,61
» 10	49,50	51,98	54,45	56,93	59,40

Art. 38 *Plus de trabajos nocturnos.*—Cuando un productor tenga que trabajar de noche en puesto cuya zona de valoración haya sido calculada sin tener en cuenta esta circunstancia de nocturnidad cobrará, con independencia del salario de Convenio y primas de dicha zona, el plus de nocturnidad que le corresponda reglamentariamente.

Art. 39 *Retribución en relación con la jornada.*—Las retribuciones antedichas corresponden a una jornada normal de cuarenta y ocho horas semanales, sin jornada reducida continuada de verano.

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

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

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

Art. 40 *Permisos retribuidos.*—El abono de los permisos retribuidos se realizará en condiciones idénticas al de los domingos

CAPITULO VI

Jornada de trabajo

Art. 41 *Principio general.*—La jornada laboral durante todo el año será de cuarenta y ocho horas semanales, con las festividades establecidas en el calendario laboral y condiciones que para cada una se determinan en el mismo.

Art. 42 *Otras jornadas.*—Se respetarán, sin embargo, las jornadas inferiores existentes en la Empresa, que son las siguientes:

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

B) Cuarenta y cuatro horas todo el año.

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

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

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

Art. 43 *Cambio de jornada inferior a superior.*—El personal que trabaje con sujeción a cualquiera de las jornadas indicadas en el artículo número 32 tendrá opción a partir de la entrada en vigor de este Convenio, para pasar a otra jornada de mayor número de horas, previa conformidad de la Empresa.

Art. 44 *Régimen de jornadas.*—Las jornadas citadas en los artículos 41 y 42 podrán ser desempeñadas en régimen de tur-

nos, en jornada continuada o en jornada dividida. La jornada continuada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales se realizará con el descanso reglamentario en medio de la jornada.

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

La Empresa extenderá el régimen de jornada continuada a mayor número de productores que permitan las necesidades del servicio dando cuenta al Jurado de los motivos de las excepciones que el servicio exija. Pasado un año de vigencia de este Convenio la Empresa podrá disponer la vuelta a jornada dividida si comprueba una disminución en la eficacia o rendimiento del personal.

Art. 45. *Horario del personal de mando.*—El horario del personal de mando que trabaje a turnos puede ser establecido de tal forma que la entrada y salida se efectúe hasta una hora antes o después que la del personal a sus órdenes.

Art. 46. *Márgenes de tolerancia.*—Como consecuencia de los beneficios que se conceden al personal en este Convenio quedan suprimidos y compensados todos los márgenes de tolerancia existentes, debiendo encontrarse cada productor en su puesto de trabajo en el momento exacto fijado para comenzar y terminar la jornada laboral.

Art. 47. *Relevos.*—Los relevos se realizarán siempre en el puesto de trabajo. El titular de un turno no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que sea relevado.

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

Art. 48. *Prestación de trabajo en horas extraordinarias.*—El personal acepta la realización del trabajo en horas extraordinarias cuando a juicio de la Empresa existan circunstancias que así lo aconsejen, siempre que su número no rebase lo previsto en la Ley de Jornada máxima Legal.

CAPITULO VII

Prestaciones asistenciales

Art. 49. *Ayuda familiar.*—El Plus y Subsidio Familiar o la Ayuda Familiar que los sustituye se percibirán por los productores de acuerdo con las normas legales y con entera independencia de las retribuciones consignadas en el capítulo V.

Art. 50. *Comisiones de ayuda.*—En el seno del Jurado de Empresa de cada Factoría, y en Madrid para los demás Centros, se constituirá una Comisión de Ayuda, con la finalidad de conceder ayudas en alimentos, productos farmacéuticos o en metálico a los productores que puedan encontrarse en circunstancias especiales que así lo aconsejen.

Art. 51. *Reglamento.*—En el plazo de tres meses, a partir de la vigencia de esta revisión del Convenio, la Dirección de la Empresa someterá a los Jurados de Empresa de Avilés y Valladolid y a la Comisión de Enlaces de Madrid el proyecto de Reglamento, único para los tres, por el que ha de regirse la actuación de estas Comisiones de Ayuda.

Art. 52. *Fondos económicos.*—Los fondos de que se nutrirán estas Comisiones serán los siguientes:

- Una aportación mensual de 25 pesetas por parte de cada productor de la Empresa, deducible en nómina.
- Una aportación mensual de la Empresa en cuantía igual al número de productores de las plantillas a primero del mes anterior multiplicado por 25.
- Aportaciones especiales que en cualquier momento pueden recibir de la Empresa, de los trabajadores o de otro origen cualquiera.

Art. 53. *Enfermedad.*—A partir del quinto día de enfermedad, y hasta el treinta inclusive (veintiséis días en total), la Empresa abonará a los productores que se hallen en tal situación la cantidad necesaria para completar el 100 por 100 del salario de Convenio, en relación con las prestaciones del Seguro Obligatorio de Enfermedad. A partir de los treinta y un días y hasta que se cumplan treinta y nueve semanas la Empresa pagará sobre las prestaciones económicas del Seguro Obligatorio de Enfermedad la diferencia hasta completar el 130 por 100 del salario de Convenio. En ambos casos estas ayudas estarán condicionadas a que se cumplan los requisitos que se determinan en el artículo siguiente. Todo ello sin perjuicio del abono de los cuatro medios días de enfermedad al año por una sola vez, previstos en la Ley.

Art. 54. *Requisitos.*—El productor que desee acogerse a los beneficios indicados en el artículo anterior, solicitará de la Dirección del Centro de trabajo el mismo día o al siguiente de la primera falta de asistencia ocasionada por la enfermedad la visita del Médico de la Empresa.

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

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

Art. 55. *Vistas domiciliarias.*—La negativa a permitir la visita domiciliaria podrá ser considerada como falta grave o

muy grave, según su trascendencia y en todo caso producirá la pérdida de estos beneficios.

Art. 56. *Accidentes.*—En los supuestos de incapacidad temporal por accidente de trabajo, cuando la indemnización fuese inferior en su cuantía a la que se regula para la enfermedad en los artículos precedentes, la Empresa abonará al accidentado la diferencia que corresponda mientras perciba la indemnización por tal incapacidad.

Art. 57. *Asistencia médico-farmacéutica.*—Aquellos empleados que por su categoría profesional no tengan derecho a las prestaciones del Seguro de Enfermedad recibirán de la Empresa una ayuda económica en razón a los desembolsos que hagan por este concepto, bien por enfermedades propias o las de los familiares a su cargo. La Sociedad que lo estime oportuno podrá hacer intervenir al Médico de la Empresa tanto en la enfermedad como en la justificación de sus gastos.

Art. 58. *Recuperación de trabajadores.*—Los productores que trabajen regularmente en tareas que puedan suponer un desgaste físico serán vigilados permanentemente por los Médicos de Empresa, quienes les reconocerán con la periodicidad necesaria y en caso conveniente propondrán a la Dirección el apartamiento temporal o definitivo de dichos trabajos o la concesión de los descansos que estimen pertinentes.

Art. 59. *Becas.*—Careciendo la Empresa de puestos de trabajo para los que se exija una profunda formación profesional en número suficiente para justificar la enseñanza directa de aprendices, concederá anualmente becas por valor de 24.000 pesetas en cada uno de los Centros de trabajo de Valladolid y Avilés y 12.000 en el de Madrid, a fin de que determinados productores puedan adquirir formación profesional en algún Centro oficialmente reconocido. Por lo menos el 30 por 100 de estos importes se destinará a estudios de Oficialía Industrial.

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

Art. 60. A partir de 1 de enero de 1965 queda suprimido el Premio de Asistencia y Puntualidad a que hace referencia el artículo 149 del Reglamento de Régimen Interior.

Art. 61. Se estudiarán las condiciones en que podrán concederse préstamos extraordinarios que ayuden a los productores a construir o adquirir su propia vivienda.

Art. 62. *Seguro de Vida.*—La Empresa contratará un Seguro de Vida Colectivo en favor de sus productores, en las siguientes condiciones generales:

a) Capital asegurado

En caso de muerte natural o invalidez permanente, total y absoluta, tres anualidades del salario de Convenio.

En caso de muerte por accidente seis anualidades del salario de Convenio.

b) Primas

La Sociedad toma a su cargo el abono de la prima de las primeras 60.000 pesetas aseguradas. El resto de la prima, hasta completar la totalidad del seguro, será satisfecha a partes iguales entre la Sociedad y el productor.

c) Percepción del seguro

Los beneficiarios designados por el asegurado y en su defecto los herederos legales, solicitarán al Jurado la forma elegida para que le sea hecha efectiva la cantidad asegurada, fundamentando debidamente su petición. Una vez aprobado por el Jurado será comunicada a la Compañía aseguradora para su inmediato cumplimiento.

CAPITULO VIII

Disposiciones varias

Art. 63. *Carácter de prestaciones y contraprestaciones.*—Las prestaciones y contraprestaciones de cualquier tipo que por ambas partes se otorga en el presente Convenio, no guardan entre sí una correspondencia específica para su compensación, habiendo sido estimadas como conjunto.

Art. 64. *Disposiciones legales futuras.*—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos pactados, o en cualquier otro, únicamente operarán si globalmente consideradas, y sumadas a las vigentes reglamentarias con anterioridad al Convenio, superaran el nivel total de éste.

Art. 65. *Mutualidad.*—Se pacta que la base de cotización para la Mutualidad Laboral será el salario de Convenio, hasta el límite reglamentario. Empresa y trabajadores cotizarán con arreglo a los porcentajes eventuales actualmente vigentes.

Art. 66. *Seguridad Social.*—En la actualidad esta Empresa sigue ignorando la cuantía futura de la exacción correspondiente a la cotización de Seguros Sociales. En caso de modificación de la cuantía actual de la misma por disposiciones futuras, según el volumen económico que alcanzase la exacción por el concepto de Seguridad Social, la Empresa se reserva el derecho de pedir la revisión del Convenio para tratar de la absorción de la mayor cuantía que pudiera significar la nueva exacción de Seguros Sociales en relación con el momento actual.

Art. 67. *Censos y plantillas.*—La Empresa se obliga anualmente a publicar los Registros de personal y las plantillas de cada Centro de trabajo.

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

Art. 68. *Participación en el capital social.*—La representación del personal desea hacer constar su aspiración y su esperanza de que la Empresa arbitre una fórmula que le permita participar sin grave quebranto económico en el capital social de la misma.

CLAUSULAS ESPECIALES

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

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

DISPOSICIONES FINALES

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

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

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

1.ª Procurar la recta cumplimentación e interpretación, con carácter general en el ámbito interno de la Empresa de cuanto queda convenido

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

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

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

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

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Interprovincial acordado el 27 de enero de 1965 entre la Empresa «Compañía Andaluza de Minas, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo Interprovincial acordado el 27 de enero de 1965 entre la Empresa «Compañía Andaluza de Minas, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 13 de febrero de 1965 por el Secretario general de la Organización Sindical se remitió a este Centro directivo el texto aprobado por la Comisión Deliberadora del Convenio, informando favorablemente el mismo por su importancia y trascendencia, al mismo tiempo que resulta la intangibilidad de precios, no obstante las mejoras salariales pactadas;

Resultando que sometido a informe de la Dirección General de Previsión, a efectos de lo dispuesto en el artículo sexto del Decreto 56/1963, de 17 de enero, se declara por este Organismo que sus cláusulas no contienen precepto alguno que contravenga las normas de aplicación de la Seguridad Social a los trabajadores comprendidos en el mismo;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver en la aprobación del presente Convenio, a tenor del artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y 19 del Reglamento de 22 de junio de 1958;

Considerando que las estipulaciones contenidas en él, y unánimemente acordadas, establecen mejoras de indudable trascendencia, estimándose ventajoso para ambos sectores laborales,

sin que contravenga preceptos de rango superior ni lesione intereses de carácter general;

Considerando que contiene la cláusula expresiva de que, no obstante, las mejoras económicas acordadas no tendrán repercusión en precios.

Visto lo cual y los preceptos legales citados, Esta Dirección General acuerda:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Interprovincial, acordado el 27 de enero de 1965 entre las representaciones económica y social de la «Compañía Andaluza de Minas, S. A.»

2.º Contra la presente Resolución, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» no cabe recurso alguno en vía administrativa, según determina el artículo 23 del Reglamento de 22 de junio de 1958 en la redacción dada al mismo por la Orden de 19 de noviembre de 1962

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

Madrid, 2 de abril de 1965—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA «COMPAÑIA ANDALUZA DE MINAS, S. A.», EN SUS CENTROS DE TRABAJO DE MADRID, GRANADA Y ALMERIA

I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal de la «Compañía Andaluza de Minas, S. A.» en sus centros de trabajo de Madrid, Granada y Almería.

Art. 2.º *Duración.*—El Convenio tendrá vigencia durante dos años consecutivos a partir del 1 de enero de 1965, fecha de su entrada en vigor.

Art. 3.º *Naturaleza y régimen de las mejoras.*—Todas las mejoras establecidas en este Convenio tienen el carácter de retribuciones voluntarias extrasalariales; son concedidas, por consiguiente, sin contraprestación, de conformidad con el artículo cuarto, número siete, del Decreto 1844, de 21 de septiembre de 1960, y Decreto de 15 de febrero de 1962, y no estarán sujetas a cotización por Seguros Sociales, Mutualismo Laboral ni incrementarán el Fondo del Plus Familiar. Tampoco serán computables a efectos de retribución dominical, gratificaciones legales, días festivos, vacaciones pagadas, horas extraordinarias o cualquiera otra remuneración de cualquier tipo.

Art. 4.º *Absorción.*—Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras que implique variación económica de todos o alguno de los conceptos retributivos, tanto salariales como extrasalariales, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superan las mejoras de este Convenio.

En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este Convenio. Sin embargo, si durante la vigencia del Convenio, por disposiciones de carácter general o relativas al ramo de minería, se produjeran variaciones en el campo de los salarios que absorbieran las mejoras introducidas por este Convenio en una cantidad superior al 60 por 100 de las mismas, globalmente consideradas cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio a partir del 1 de enero de 1966, exclusivamente en lo que se refiere a las mejoras establecidas en el artículo 12.

Art. 5.º *Amortización de puestos de trabajo.*—Afecta este Convenio a todo el personal de la Compañía, que asciende en el momento actual a 584 trabajadores. Las mejoras se otorgan teniendo en cuenta el mayor rendimiento que se espera conseguir, para ello se impone como necesario y fundamental, al objeto de aumentar la productividad, el amortizar los puestos de trabajo que queden vacantes durante la vigencia de este Convenio.

Art. 6.º *Tablas de rendimientos mínimos.*—En los puestos de trabajo que por su función no puedan ligarse a un resultado o rendimiento, se exigirá como módulo para la percepción del salario a tiempo la diligencia y competencia adecuadas a la naturaleza del cometido, conforme a los usos del lugar y de la profesión.

Art. 7.º *Trabajos múltiples de categoría inferior.*—Dada la particularidad de la explotación y el escaso contenido de algunas de las categorías profesionales de la Reglamentación, podrá la Empresa destinar a una persona para dos o más trabajos de los señalados en la Reglamentación.

En todo caso, la Empresa asegurará al personal que realice trabajos múltiples o de distinta categoría el sueldo correspondiente a la categoría superior que desempeñe.

II

ORGANIZACIÓN LABORAL

Art. 8.º *Categorías.*—Se mantienen las categorías profesionales establecidas en la vigente Reglamentación y se definen las siguientes: