

2 de enero de 1942 y 28 del Reglamento para su aplicación de 11 de noviembre de 1943, ha tenido a bien aprobarlos y disponer su inscripción en el Registro Oficial de Cooperativas de la Dirección General de Promoción Social.

Cooperativas del Campo

Cooperativa del Campo y Caja Rural «Nuestra Señora de las Angustias», de Granada.
Cooperativa Hortofrutícola «Santa Teresa», de Malagón (Ciudad Real).
Cooperativa de Ganaderos del Bajo Ampurdán, de La Bisbal (Gerona).
Cooperativa Agrícola Aceitera «San Antonio», de Viñuela (Málaga).
Bodega Cooperativa «Nuestra Señora de Robledo», de Sequeros (Salamanca).
Cooperativa Agrícola Ganadera de Explotación Comunitaria, de Santa Coloma de Queralt (Tarragona).
Cooperativa Agrícola «Cheste al Campo», de Cheste (Valencia).
Cooperativa Agrícola y Caja Rural «Lample», de Ventas de Huelma (Granada).
Cooperativa de Explotación y Trabajo Comunitario de la Tierra «Virgen de la Zarzuela», de Valdearcos de la Vega (Valladolid).

Cooperativas Industriales

Unión Provincial Cooperativas Alimentación «CO.PRO.A», de Cádiz.
Cooperativa del Comercio al Detalle de Alimentación «San Agustín», de Mota del Cuervo (Cuenca).
Cooperativa Industrial Maderera «San José», de Iscar (Valladolid).
Cooperativa Industrial de Calafates «San Pedro», de Castellón de la Plana.
Cooperativa Textil Baztanesa «San Pedro Apóstol», de Almandoz (Navarra).
Cooperativa de Reparaciones Salamanca (C. O. D. R. E. S. A.), de Salamanca.

Cooperativas de Crédito

Cooperativa de Crédito y Ahorro de Entrevías para los fines y servicios de las Cooperativas y sus socios, de Madrid.
Cooperativa de Crédito Caja Rural, de Casas de Haro (Cuenca).
Cooperativa de Crédito Caja Rural, de Quintanar del Rey (Cuenca).
Cooperativa de Crédito Caja Rural «San Miguel Arcángel», de Grañena de las Garrigas (Lérida).
Caja Rural de la Cooperativa Agrícola Ganadera «Virgen de Belén», de Pilas (Sevilla).
Cooperativa de Crédito Caja Rural, de Sisante (Cuenca).
Cooperativa de Crédito Caja Rural, de Villa de Cruces (Pontevedra).

Cooperativas del Mar

Cooperativa de Producción Pesquera «Hermoso Castro», de Castro-Urdiales (Santander).

Cooperativas de Viviendas

Cooperativa de Viviendas del Magisterio «San José de Calasanz», de Valladolid.
Cooperativa Ferroviaria de la Vivienda «San Miguel», de Casetas (Zaragoza).
Cooperativa de Viviendas Detallistas de Alimentación «Covidesa», de Cádiz.
Cooperativa de Viviendas «La Paz», de Anglés (Gerona).
Cooperativa de Viviendas «San Blas», de Altorricón (Huesca).
Cooperativa de Viviendas «El Madroño», de Madrid.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 7 de octubre de 1966.—P. D., Antonio Ibáñez Freire.

Ilmo. Sr. Director general de Promoción Social.

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para regular las relaciones laborales en la empresa «Refinería de Petróleos de Escobrerías, S. A.» (REPESA).

Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial acordado por la Comisión nombrada al efecto para regular las relaciones laborales en la empresa «Refinería de Petróleos de Escobrerías, S. A.» (REPESA); y

Resultando que en 3 de agosto último la Secretaría General de la Organización Sindical remite a este Centro directivo el texto aprobado por la Comisión deliberante en 27 de julio precedente, informando su alcance y trascendencia en el orden económico-social, al mismo tiempo que hace constar que en

cláusula especial la totalidad de los miembros de la Comisión entienden que sus estipulaciones no producirán aumentos de precios; texto del Convenio y comunicación que tuvieron su entrada en esta Dirección el día 4 de agosto.

Resultando que el artículo 20 del Convenio establece un sistema de «revisión automática de retribuciones» en función del coste de la vida cuando el incremento de éste alcance determinada cuantía, y que el artículo 21 formula la declaración de que las mejoras introducidas por las estipulaciones de este Convenio no determinan un alza en los precios de los productos elaborados por REPESA.

Considerando que a tenor de lo dispuesto en los artículos 12 de la Ley de 24 de abril de 1958 y 17, 20 y concordantes de la Orden de 22 de julio de dicho año, para aplicación de aquella, el artículo 21 del Convenio, que contiene cláusula especial de no repercusión en precios y referida a las mejoras introducidas por las estipulaciones, procede alcance plenamente a la revisión automática prevista en el artículo 20, para que no resulten contrarias a las exigencias del progreso económico, a cuyo fin su aplicación con modificación salarial y puesta en práctica exige la simultánea declaración de las partes de no repercusión en precios comunicada formalmente a esta Dirección General.

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo pactado y que sus estipulaciones establecen mejoras de indudable trascendencia, tanto en la parte relativa al contrato de trabajo como en otros aspectos, circunstancias que justifican su aprobación con arreglo al artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958, máxime cuando el mismo se estima ventajoso para ambos sectores laborales y no contraviene preceptos de superior rango administrativo ni lesiona intereses de carácter general, con la aclaración consignada en el considerando anterior, de conformidad con la Orden de 19 de noviembre de 1962.

Considerando que la unanimidad de lo estipulado y el hecho de que sus mejoras económicas se compensen bilateralmente sin alterar los precios, como determina la Orden de 24 de enero de 1959, justifican su aprobación, y por tanto,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial acordado en 27 de julio de 1966 para regular las relaciones laborales en la empresa «Refinería de Petróleos de Escobrerías, S. A.» (REPESA), con la expresa declaración de que la eventual revisión de salarios prevista en el artículo 20 precisa la simultánea declaración de las partes de no repercusión en precios comunicada formalmente a esta Dirección General.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con arreglo a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Tercero.—Significar que contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según el artículo 23 del citado Reglamento y Orden de 24 de enero de 1959, modificada por la de 19 de noviembre de 1962.

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

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 28 de septiembre de 1966.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL SUSCRITO ENTRE LA «REFINERÍA DE PETRÓLEOS DE ESCOBRETIAS, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1.º *Objeto*.—La Dirección de la empresa y los trabajadores, al examinar los diferentes puntos, convienen en que es premisa fundamental en la que pueda basarse toda mejora en las condiciones laborales y sociales del personal el logro de un mayor incremento de la productividad de la empresa, el cual ha de derivarse tanto de una más perfecta organización en los métodos de trabajo como de una mejor formación profesional y un mayor rendimiento del personal.

Art. 2.º *Ámbito funcional*.—El presente Convenio regula las relaciones de trabajo en la empresa «Refinería de Petróleos de Escobrerías, S. A.», en lo sucesivo REPESA, respecto a sus actividades regidas laboralmente por la Reglamentación Nacional de Industrias Químicas.

Quedan, por tanto, incluidas dentro de su ámbito funcional las actividades actuales de REPESA referidas al refino de petróleo y a la producción de bonos nitrogenado, tanto en su aspecto industrial como comercial, así como cualesquiera otras que pudiera desarrollar en el futuro y que por su naturaleza hubieran de regirse por la citada Reglamentación Nacional de Trabajo.

Por el contrario, se excluyen del ámbito de este Convenio las relaciones laborales del personal de mar que presta servicio en los buques propiedad de REPESA, las que se regirán por la Reglamentación Nacional de la Marina Mercante y su propio Convenio Colectivo.

Art. 3.º *Ámbito territorial*.—Las presentes normas serán de aplicación en todos aquellos centros de trabajo que REPESA tenga establecidos o establezca dentro del territorio nacional y en los que se ejerzan las actividades a que se refiere el artículo 2.º

Art. 4.º *Ambito personal*.—Se regirán por este Convenio las relaciones laborales de todos los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional y territorial del mismo, tanto si realizan funciones técnicas como administrativas o si desempeñan trabajos propios de las categorías de subalternos y obreros.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 7.º del texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo quedan excluidos de la aplicación de los preceitos de este Convenio el Director gerente y todos aquellos que desempeñan cargos de alta dirección y consejo.

Asimismo queda excluido el personal técnico a quien se encomiende algún servicio que no requiera continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada y que por ello no figure en nómina, los Agentes que trabajan a comisión y los que de forma permanente ocupen cargos de la empresa fuera del territorio nacional.

Art. 5.º *Ambito temporal*.—Este Convenio empezará a regir el día 1 de julio de 1966 y tendrá un plazo de duración de tres años prorrogables, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes afectadas en tiempo y forma legalmente establecidos.

Art. 6.º *Métodos*.—La empresa tiene en proyecto reconsiderar y en su caso modificar algunos métodos de trabajo en fábricas y oficinas con vistas al objetivo común de ir mejorando la productividad, de tal forma que ello permita en lo sucesivo, como hasta la fecha, seguir progresando en el nivel general de emolumentos.

El personal se adhiere expresamente a este objetivo y además de la colaboración ya prevista reglamentariamente a través de las consultas e informes del Jurado sobre las medidas a establecer está dispuesto a prestar su colaboración directa para la mayor eficacia de los métodos de trabajo que puedan implantarse.

Art. 7.º *Formación*.—La empresa acometerá un plan general de formación adaptado a las características concretas del trabajo y del personal en cada caso, realizando para ello los análisis y programaciones necesarios.

Esta formación, que atenderá a los conceptos de preparación, adaptación y perfeccionamiento profesional, promoción cultural y profesional, formación de mandos y formación social y humana, se realizará mediante cursos o cursillos, reuniones o sesiones de estudio o incluso mediante la documentación escrita o los medios pedagógicos que sean aconsejables y que la empresa pondrá a contribución de los objetivos de formación mencionados. Todo ello mediante la organización y dirección de la empresa misma o bien mediante conciertos o inscripciones con empresas o entidades especializadas en determinados aspectos de la indicada formación. Determinados aspectos de este plan de formación, así como las pruebas de selección correspondientes, podrán ser de carácter obligatorio para las personas a quienes afecte si las exigencias del trabajo así lo aconsejan. En otros casos dicha formación podrá ser tenida en cuenta para determinadas valoraciones de méritos o simplemente ser aconsejada.

El personal queda de acuerdo en acoger esta amplia contribución de la empresa al fundamental tema de la formación con una actitud de máximo interés e integración en la comunidad y las tareas de la empresa, dedicando incluso a dicha formación las horas extralaborales sin retribución que en los casos necesarios y mediante acuerdo puedan ser precisas.

Para estos acuerdos, así como para la planificación general y la revisión de estas tareas formativas, la empresa constituirá una Comisión en la que participarán los representantes del personal que el Jurado de Empresa designe, aparte de la dirección técnica correspondiente al Departamento Social.

Art. 8.º *Puntualidad*.—Se reconoce la necesidad de exigir la máxima puntualidad en el cumplimiento de los horarios establecidos por la sensible repercusión que tiene en el rendimiento del personal y consiguiente productividad de la empresa.

Para mantener un objetivo y exacto control en materia de horario se estima necesaria la extensión del registro de entrada y salida mediante relojes para todo el personal de la empresa y en todos los centros de trabajo de la misma.

También se reconoce la necesidad de que se cumpla plenamente lo establecido en el artículo 106 del Reglamento de Régimen interior sobre sanciones por falta de puntualidad. La Dirección de la empresa destinará el importe de las multas que se impongan en cumplimiento de dicho artículo a incrementar el fondo de que dispone el Jurado de Empresa para atenciones sociales procedente de las prestaciones estatutarias de los Consejeros representantes del personal en el Consejo de Administración de la empresa.

Para el personal comprendido en los niveles 1 al 5 se tendrá en cuenta lo que establece el artículo 74 de nuestro vigente Reglamento de Régimen interior sobre el carácter especial de sus funciones y horarios, así como el mayor sentido de responsabilidad personal que ha de caracterizarlas. No obstante, la Dirección de la empresa tomará las medidas que sean oportunas en los casos de incumplimiento habitual que puedan presentarse.

Art. 9.º *Incremento en la retribución*.—Se establece un aumento en los niveles retributivos del personal consistente en fijar los haberes asignados por aplicación del coeficiente 1,9 a los actuales haberes base.

Este aumento supone alrededor del 8 por 100 sobre el importe total de la actual nómina.

El incremento acordado tiene el carácter de extrasalarial, sin repercusión por tanto para el cómputo de horas extraordinarias y ayuda familiar

Art. 10. *Niveles*.—Se suprime el nivel 18 de las tablas de salarios del vigente Reglamento de Régimen interior, constituido exclusivamente por la categoría de Botones, cuyos haberes se fijarán del siguiente modo:

- Menores de dieciocho años, 50 por 100 de los haberes del Peón.
- A partir de los dieciocho años, los haberes del Peón.

Los Botones que alcancen esta edad tendrán prioridad, siguiendo el orden de antigüedad, para cubrir las vacantes de Ordenanza que se produzcan en la plantilla de la empresa.

Art. 11. *Retribución de los Jefes de Equipo*.—1. Los trabajadores que desempeñen funciones de Jefe de Equipo percibirán por tal concepto una cantidad líquida anual de la siguiente cuantía:

	Pesetas
Jefe de Equipo de Oficial de primera	17.892
Jefe de Equipo de Oficial de segunda	16.567
Jefe de Equipo de Oficial de tercera	15.904
Jefe de Equipo de Ayudante especialista	15.242
Jefe de Equipo de Peón especialista	13.916
Jefe de Equipo de Peón ordinario	13.253

2. Cuando las cifras anteriormente indicadas fuesen inferiores a la diferencia entre el líquido total anual del nivel de que se trate y el del inmediato superior será esta diferencia la retribución a abonar por este concepto de Jefe de Equipo.

3. En todo caso, los Jefes de Equipo que actualmente vengan percibiendo por este concepto cantidad superior a la indicada en el punto 1 de este mismo artículo la mantendrán consolidada a título personal.

Art. 12. *Regulación de la antigüedad*.—1. Para conseguir una mayor uniformidad en cuanto al tiempo, en los aumentos periódicos por años de servicio se sustituirán los dos trienios y cuatro quinquenios reglamentarios actualmente por tantos trienios como puedan ser devengados por cada productor hasta los sesenta y cinco años de edad.

2. Este aumento por años de servicio se aplicará sobre el haber asignado, en lugar del haber base, y su porcentaje será del 3 por 100 por cada trienio.

3. En los casos particulares en que al aplicar esta nueva regulación de la antigüedad la cifra resultante por dicho concepto fuese inferior a la que se viene percibiendo se mantendrá ésta sin variación hasta que fuese rebasada por la estricta aplicación de las normas que se indican en los puntos anteriores.

Art. 13. *Participación en beneficios*.—1. Es deseo de la representación social de la empresa ir hacia una participación más directa en los beneficios reales de la misma.

Por otro lado, se reconoce que la participación en beneficios del personal debe quedar más vinculada a la producción derivada de las diversas actividades de la empresa.

2. Por tanto, sin perjuicio del criterio de unidad de empresa que obliga a la creación de un fondo común que se nutra de todas sus actividades, se considerarán factores determinantes para establecer el fondo repartible de participación en beneficios el número de toneladas métricas vendidas en cada ejercicio de:

- Combustibles y lubricantes.
- Nitrógeno fijado.

3. Se establecen los siguientes cánones por tonelada métrica para cada uno de los grupos de productos anteriormente indicados:

- Combustibles y lubricantes, cuatro pesetas tonelada métrica.
- Nitrógeno fijado, 150 pesetas tonelada métrica.

4. Se hace constar que la suma total que se obtiene como base a repartir por la aplicación de este nuevo sistema es inicialmente igual al fondo de participación en beneficios repartido en el último ejercicio supuesto igual volumen de ventas.

5. Para que la participación del personal en los beneficios esté en relación directa con los servicios efectivamente prestados en la obtención de los mismos el fondo de participación establecido en los apartados anteriores se repartirá proporcionalmente a los haberes asignados de cada categoría laboral, según las tablas de salarios del Reglamento de Régimen interior, y al número de días trabajados, considerándose como tales los días de vacaciones anuales reglamentarias y los días de baja por accidente laboral y los de enfermedad que exceda de treinta días continuados.

6. Por otra parte, se reconoce que la aplicación del criterio contenido en el punto anterior puede ser un eficaz correctivo del alto índice de absentismo que se está dando en la empresa.

7. La liquidación anual de la participación en beneficios se efectuará dentro de los quince días siguientes a la celebración de la Junta general de accionistas. En la segunda quincena del

mes de septiembre de cada año se hará efectiva una mensualidad del haber asignado (sin antigüedad) como entrega a cuenta de la mencionada participación en beneficios.

Art. 14. *Horas extraordinarias*.—1. Considerando que el valor de las horas extraordinarias ha permanecido prácticamente invariable desde la aplicación del Decreto de 21 de septiembre de 1960, sin que le haya afectado ni los aumentos concertados en los Convenios Colectivos suscritos ni las actualizaciones salariales por aumento del coste de la vida, se conviene en la necesidad de elevar el valor de las mencionadas horas con un incremento del orden del 20 por 100.

2. Las representaciones social y económica confeccionarán de mutuo acuerdo, incluyéndola como anexo al Reglamento de Régimen interior, una nueva tabla del valor de las horas extraordinarias.

3. La empresa se propone programar el trabajo de tal forma que se reduzca el número de horas extras al mínimo indispensable. Los trabajadores por su parte prestan su adhesión a este propósito y prometen colaborar en la prestación de las horas extras que no obstante resulten precisas a la actividad de la empresa.

Art. 15. *Trabajo a turno*.—1. Se unifica en un 10 por 100 del haber asignado el plus del personal que trabaja a turno y que compensa la distinta duración y forma de jornada respecto del resto del personal de la empresa, quedando por tanto incluido en este concepto el tiempo invertido en los relevos.

2. Igualmente se unifica en una gratificación de 50 pesetas el actual plus de nocturnidad para el personal, cualquiera que sea su categoría laboral, que trabaje en turno de noche, es decir, cuya jornada de trabajo sea la comprendida entre las veintidós y las seis horas.

Art. 16. *Valoración de puestos de trabajo*.—Examinada la situación actual de la marcha de los trabajos encaminados a dicha valoración y a la vista de la labor pendiente de realizar en este orden se acuerda su entrada en vigor en 1 de julio de 1968, en cuya fecha dedicará la empresa una cantidad estimada en el 4 por 100 del total de la nómina para hacer efectivas, a partir de ese momento, las gratificaciones complementarias por puesto de trabajo que se deriven de dicha valoración.

Art. 17. *Vacaciones*.—El personal al servicio de REPESA disfrutará de vacaciones anuales retribuidas en la siguiente proporción:

- a) Empleados con las categorías comprendidas en los niveles 1 al 8: Jefes superiores, Técnicos titulados y especializados, Jefes de Administración y Negociado, Delinantes proyectistas y Maestros, treinta días.
- b) Resto del personal técnico, administrativo, subalterno y obrero con menos de seis años de servicio en la empresa, veinticinco días.
- c) Este mismo personal con más de seis años de servicio en adelante, treinta días.

Se entiende que todos los días a que se hace referencia son naturales.

Art. 18. *Mejora de las prestaciones de previsión*.—Se está de acuerdo en acogerse a lo dispuesto en el texto articulado primero de la Ley de Seguridad Social en orden a la mejora de las prestaciones de:

- a) Jubilación.
- b) Viudedad; y
- c) Orfandad.

Se conviene que esta mejora se realice mediante el aumento de la base de cotización hasta los límites que permite el artículo 180 del texto articulado primero de dicha Ley, participando empresa y trabajadores en las cuotas correspondientes a tales mejoras en la misma proporción que les corresponda en sus aportaciones obligatorias.

Este acuerdo entrará en vigor tan pronto lo permitan las disposiciones reglamentarias que complementen lo dispuesto en el repetido texto articulado.

Art. 19. *Ayuda familiar*.—La Dirección y los trabajadores están de acuerdo en recomendar que las mejoras que puedan ser pactadas en el siguiente Convenio se dediquen con preferencia a compensar directa o indirectamente la falta de actualización del valor del punto en el plus familiar.

Por ello, a la entrada en vigor de la nueva regulación de la ayuda familiar según el texto articulado de la Ley de Seguridad Social, prevista para el 1 de enero del próximo año, la Dirección de la empresa y el Jurado empezarán a estudiar la forma más aconsejable que permita hacer realidad esta aspiración común.

Art. 20. *Revisión automática de retribuciones*.—Queda en vigor la cláusula establecida en el Convenio anterior en virtud de la cual:

Con efectos de primeros de cada año y con referencia al índice medio anual de coste de vida que publique el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional se procederá a la revisión automática de las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio, de tal forma que dicha revisión opere cuando el desfaseamiento sea igual o superior al 5 por 100. Cuando sea inferior de este porcentaje se acumulará para el año siguiente, y así sucesivamente hasta alcanzar o superar el expresado 5 por 100.

Art. 21. *Repercusión en precios*.—La Comisión deliberante hace constar que las mejoras introducidas por las estipulaciones de este Convenio no determinan un alza en los precios de los productos elaborados por REPESA.

Art. 22. *Tabla de rendimientos mínimos y salario-hora profesional*.—A los efectos prevenidos en la legislación vigente se hace constar la imposibilidad técnica de establecer tablas de rendimientos mínimos de cada categoría profesional y salarios-hora profesionales como consecuencia de las características peculiares de la industria del refinado y manipulación de petróleo brutos, sus derivados y fabricación de fertilizantes nitrogenados.

Art. 23. *Cláusula de absorción*.—Cualquier mejora económica que por disposición oficial se establezca durante la vigencia de este Convenio podrá ser absorbida con las que se introducen en el mismo.

Art. 24. *Vinculación a la totalidad*.—Ambas representaciones convienen que siendo lo pactado un todo orgánico e indivisible lo considerarán como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por las autoridades administrativas competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, no fuese aprobado algún pacto fundamental con lo que quedase desvirtuado el contenido de este Convenio Colectivo.

Art. 25. *Comisión de vigilancia*.—Toda duda, cuestión o divergencia que se suscite con carácter general con motivo de la interpretación o cumplimiento del Convenio será sometida a la consideración de una Comisión mixta de vigilancia e interpretación integrada por tres miembros de la representación social y otros tres de la empresa, siendo Presidente de esta Comisión de vigilancia el Presidente del Sindicato Nacional del Combustible o persona en quien éste delegue, y actuando de Secretario el mismo del Convenio o el que designe la autoridad sindical competente.

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical entre la «Compañía Trasmediterránea, S. A.», y su personal comprendido en la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Empresas Navieras Españolas.

Visto el Convenio Colectivo Sindical acordado entre la Empresa «Compañía Trasmediterránea, S. A.», y el personal dependiente de la misma comprendido en la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Empresas Navieras Españolas; y

Resultando que con fecha 22 de julio de 1966 la Comisión Deliberante nombrada al efecto acordó por unanimidad aprobar su texto;

Resultando que en 4 de agosto último entró en el Registro General del Ministerio, acompañando al texto del Convenio, escrito de la Secretaría General de la Organización Sindical en el que se recoge el informe del Sindicato Nacional de la Marina Mercante, favorable a su aprobación en razón a las mejoras que en él se consignan y que en la preceptiva cláusula especial se declara que aquéllas no implicarán repercusión en los precios;

Resultando que la Dirección General de Previsión informó con fecha 6 del actual que el Convenio no contiene precepto alguno que contravenga las normas de aplicación de la Seguridad Social;

Resultando que en 20 de los corrientes la Dirección General de Navegación informa manifestando que el Convenio propuesto no podrá alegarse para alterar el porcentaje autorizado por la Subsecretaría de la Marina Mercante para el abono de los gastos generales de la Empresa y en tales condiciones no tiene repercusión sobre la subvención del Estado ni produce incremento de tarifas al público;

Resultando que el Convenio que se estudia es la revisión del aprobado por esta Dirección General de Ordenación del Trabajo en 5 de noviembre de 1964;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por unanimidad por la Comisión Deliberante, de conformidad con el artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que las mejoras de orden económico que se han estipulado han de entenderse como moderadas, tanto por las condiciones económicas de la Empresa como para la economía nacional, toda vez que no alterarán el porcentaje que sobre los ingresos brutos tiene fijado la Subsecretaría de la Marina Mercante en la «Compañía Trasmediterránea, S. A.», para gastos generales, sin que, por lo tanto, tenga repercusión en la subvención del Estado ni producen incremento en las tarifas al público, con lo que la cláusula especial contenida en el Convenio cumple lo establecido en el párrafo cuarto del artículo quinto del Reglamento de 22 de julio de 1958, tal como quedó redactado en la Orden de 24 de enero de 1959;

Considerando que este Convenio Colectivo Sindical ha sido tramitado conforme determina la Ley de 24 de abril de 1958, Reglamento para su aplicación de 22 de julio siguiente y disposiciones complementarias,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical acordado por unanimidad, en 22 de julio último entre la «Compañía Trasmediterránea, S. A.», y su personal comprendido en la Regla-