

gimnasio cubierto y pista polideportiva en el Instituto Nacional de Enseñanza Media de Lugo, por un importe de 7.620.446 pesetas, que resulta de deducir 38.294 pesetas, equivalentes a un 0,50 por 100 ofrecido como baja en relación con el presupuesto tipo de 7.658.740 pesetas, que sirvió de base para la subasta pública. El citado importe de contrata, de 7.620.446 pesetas, base del precio que ha de figurar en la escritura pública correspondiente, se abonarán 3.774.106 pesetas con cargo al crédito 18.04.612 del vigente presupuesto de gastos del Departamento, y 3.846.340 serán abonados por la Junta Nacional de Educación Física y Deportes.

Segundo.—En consecuencia, el presupuesto total de estas obras incluidos honorarios facultativos, queda fijado exactamente en 7.845.495 pesetas, que se imputarán: 3.922.929 pesetas con cargo al indicado crédito 18.04.612 del vigente presupuesto de gastos de este Ministerio, y 3.922.566 pesetas serán abonadas por la Junta Nacional de Educación Física y Deportes.

Tercero.—Conceder un plazo de treinta días, a contar desde el siguiente al de la recepción de la notificación de esta Orden ministerial para la consignación por el adjudicatario de la fianza definitiva, por importe de 306.350 pesetas, y el otorgamiento de la escritura de contrata.

De Orden comunicada por el excelentísimo señor Ministro, lo digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S.

Madrid 10 de septiembre de 1969.—El Subsecretario, Alberto Monreal.

Sr. Jefe de la Sección de Contratación y Créditos.

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 15 de septiembre de 1969 por la que se dispone la inscripción en el Registro Oficial de las Cooperativas que se citan.

Ilmos. Sres.: Vistos y estudiados los Estatutos Sociales de las Cooperativas que a continuación se relacionan, así como el informe previo emitido por la Obra Sindical de Cooperación de la Delegación Nacional de Sindicatos.

Este Ministerio de conformidad con lo dispuesto en los artículos 5.º, 7.º y 8.º de la Ley de Cooperación de 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 Agraria de Fuente del Maestro, de Fuente del Maestro (Badajoz)
Cooperativa de Productores del Campo de Teijeiro, de Teijeiro (La Coruña).
Cooperativa Agrícola Ganaderas del Cares, de Posada de Valdeón (León).
Cooperativa del Campo «San Miguel», de Milles de la Polvorosa (Zamora).

Cooperativas de Consumo

Cooperativa de Consumo Local «Albenzaide», de Luque (Córdoba).
Cooperativa de Consumo de Empleados de Seguros, de Madrid.

Cooperativas Industriales

Cooperativa Artesana «Santo Angel de la Guarda», de Montánchez (Cáceres).
Cooperativa Industrial «San José Obrero», de Almuñécar (Granada).

Cooperativas del Mar

Cooperativa Complejo de Cooperativas de Pesca «Copesca», de Ondárroa (Vizcaya).

Cooperativas de Viviendas

Cooperativa de Viviendas «Ponferrada-Horizonte-Sedes», de Madrid.
Cooperativa de Viviendas «La Salle», de Bilbao (Vizcaya).

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 15 de septiembre de 1969.—P. D., el Subsecretario, A. Ibáñez Freire.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Promoción Social.

ORDEN de 16 de septiembre de 1969 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Manuel Costas Iglesias y otros.

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 21 de mayo de 1969 en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Manuel Costas Iglesias y otros.

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que declarando la inadmisibilidad del recurso respecto del recurrente don Manuel García Jorge y estimando el interpuesto a nombre de don Manuel Costas Iglesias, don Francisco Luna Benítez, don Félix Muñiz Vicente, don Luis Lastán Quintela, don Manuel Pillado Ganive, don Eduardo Río Varela, don José Ventura Soler, don José Rey Vázquez, don Juan Antonio Mallea Bidegoneta, don José María Pérez Villegas, don Melchor Gago Tarrío, don Benito Sumillera Avedilla, don Manuel Serantes Aneiros, don Manuel Ramírez Sánchez, don Juan Muñiz Agrelos, don Manuel Costa García y don Manuel Moral Pérez, contra Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de Sevilla de 12 de septiembre de 1964, y de la Dirección General de Empleo de 23 de diciembre siguiente, en cuanto desestimó el recurso de alzada contra aquélla formulado, debemos declarar y declaramos la nulidad de las expresadas Resoluciones y del expediente del que dimana, reponiendo las actuaciones al estado de recabar e incorporar al expediente el informe de la Organización Sindical, sin perjuicio de cuanto preceptúa el artículo 184 del Reglamento Nacional de Trabajo de la Marina Mercante sobre plazo para dictar la correspondiente resolución y responsabilidades a que de no hacerlo dentro del mismo pudiera dar lugar, sin hacer especial imposición de costas en este recurso.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—José María Cordero, Juan Beceril, Pedro F. Valladares, José Trujillo, Enrique Amat.—Rubricados.»

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 16 de septiembre de 1969.—P. D., el Subsecretario, A. Ibáñez Freire.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical en la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares».

Visto el Convenio Colectivo Sindical suscrito en 11 de junio último por la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares» y su personal; y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical remitió a esta Dirección General el mencionado Convenio, que fue redactado previas las oportunas negociaciones de la Comisión Deliberante designada al efecto, acompañado del informe que preceptúa el artículo tercero, apartado dos, del Decreto-ley 10/1968, de 16 de agosto, y demás documentación exigida por la legislación sobre Convenios Colectivos Sindicales;

Resultando que según determina el artículo 76 del Convenio, su vigencia está condicionada al previo cumplimiento de lo establecido en la cláusula 40 del contrato entre el Ministerio de Marina y el Instituto Nacional de Industria, aprobado por Decreto de 10 de septiembre de 1966, que regula las relaciones entre dicho Ministerio y la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares», habiéndose sometido el contenido del Convenio a la consideración del citado Ministerio;

Considerando que en razón del ámbito interprovincial del Convenio, compete a esta Dirección General dictar la presente resolución de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y sus correspondientes del Reglamento de 22 de julio del propio año;

Considerándose que habiéndose cumplido en la tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las cláusulas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958, para la aplicación de la Ley de 24 de abril de igual año, y siendo conforme con lo establecido en el Decreto 10/1968, de 16 de agosto, sobre evolución de salarios y otras rentas, procede la aprobación del Convenio;

Vistas las citadas disposiciones legales y demás de aplicación,

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

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical suscrito en 11 de junio último por la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares» y su personal.

2.º Que se comunique a la Organización Sindical la presente resolución para su notificación a las partes, a las que se hará saber que con arreglo a lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958, en la redacción dada al mismo por la Orden ministerial de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso alguno contra la misma por tratarse de resolución aprobatoria.

3.º Disponer su inserción en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que digo a V. S. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. S.
Madrid, 31 de agosto de 1969.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario General de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA LAS FACTORIAS DE LA «EMPRESA NACIONAL BAZÁN DE CONSTRUCCIONES NAVALES MILITARES» DE CÁDIZ, LA CORUÑA Y MURCIA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª OBJETO, CARÁCTER Y ÁMBITO

Artículo 1.º De acuerdo con el espíritu y la letra de la Ley de 24 de abril de 1958 y el Reglamento para su aplicación de 22 de julio del mismo año, el Convenio Colectivo Sindical para el personal de la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares» persigue los objetivos siguientes:

I. Procurar el bienestar de los trabajadores para de ese modo obtener:

La satisfacción en el trabajo.
La voluntad de cooperación.
La integración de individuos y grupos en la comunidad de la Empresa a través de la participación de sus representantes.

II. Mejorar los rendimientos de la Empresa para colocarla en línea de competencia.

Carácter del Convenio

Art. 2.º Las condiciones pactadas son, en conjunto, más favorables que las mínimas legales que al productor corresponden. No hay cláusula alguna que merme o disminuya las facultades que son propias de la Empresa, ni que cause perjuicio a la economía del país, por lo que el presente Convenio Colectivo Sindical de Trabajo no está en oposición al artículo tercero de la Orden ministerial de 22 de julio de 1958.

Art. 3.º Las condiciones pactadas en este Convenio forman un solo conjunto indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

Ámbito territorial

Art. 4.º Territorialmente, el presente Convenio es de aplicación a las factorías de la «Empresa Nacional Bazán» en todos sus Departamentos y Secciones de las provincias de Cádiz, La Coruña y Murcia, con las variantes, en cuanto a las Secciones de Obras Civiles, que se especificarán en el apéndice correspondiente.

Ámbito personal

Art. 5.º 1.º En el ámbito personal se incluye la totalidad del personal fijo, así como el que durante el tiempo de vigencia de este Convenio alcance esta cualidad.

2.º Quedan excluidos:

Los aprendices.
Los menores de dieciocho años.
Los Ingenieros, Licenciados, Arquitectos y demás técnicos superiores contratados como tales.
El personal que determina el artículo segundo del Reglamento Nacional de la Empresa, excepto las actuales Limpia-doras de la factoría de Cartagena.

3.º Al personal que durante la vigencia de este Convenio tenga firmado o firme contrato de trabajo, bien por tiempo cierto, expreso o tácito o para obra o servicio determinado, le serán de aplicación las estipulaciones aquí pactadas, sin que ellas supongan novación de la duración de su contrato.

SECCIÓN 2.ª VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, REVISIÓN Y RESCISIÓN

Art. 6.º El presente Convenio tendrá vigencia en todos sus aspectos desde 1 de febrero de 1969. Los atrasos se liquidarán en tres plazos de 1.400 pesetas por persona.

Tendrá un año de duración, finalizando su vigencia en 31 de enero de 1970, prorrogándose de doce en doce meses automáticamente, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado en forma legal.

Art. 7.º La denuncia proponiendo la rescisión del Convenio habrá de hacerse con tres meses de antelación, como mínimo, a su término o prórroga en curso, ante la autoridad laboral competente.

En caso de solicitar revisión se presentará proyecto sobre los puntos objeto de la misma para que inmediatamente puedan iniciarse las conversaciones, previa la autorización pertinente, entendiéndose prorrogado el Convenio hasta finalizar la negociación si estas se prolongasen por plazo superior al de su vigencia.

Art. 8.º Cualquier variación en la cuantía del importe de las cotizaciones a la Seguridad Social originada por normas legales, podrá determinar la interrupción del presente Convenio.

Art. 9.º Interrumpida la vigencia del presente Convenio por el motivo citado en el artículo anterior, se iniciará la revisión del Convenio para acomodarlo a las nuevas condiciones económicas.

A tal efecto se procederá del modo siguiente:

1. Se reunirá la misma u otra Comisión Mixta de Convenio en régimen de paridad.

2. En el plazo más breve posible se procederá a la revisión procurando la novación del presente Convenio, efectuando las compensaciones, modificaciones o absorciones que resulten viables.

3. Los acuerdos que adopte la Comisión Mixta de revisión serán sometidos a los trámites y aprobación previstos en la Ley de 24 de abril de 1958 y Reglamento para su aplicación de 22 de julio del mismo año y disposiciones complementarias dictadas al efecto o en aquel entonces en vigor.

4. En tanto no se llegue a un acuerdo, se estará a lo previsto en el párrafo segundo del artículo séptimo.

SECCIÓN 3.ª COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN, GARANTÍA DE PERCEPCIONES Y EXENCIÓN DE COTIZACIÓN

Compensación

Art. 10. Las condiciones pactadas absorben y compensan las que anteriormente rigiesen por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, contrato individual o cualquier otra causa de esta índole.

Absorción

Art. 11. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados dichos conceptos retributivos y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan al nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

Garantía de percepciones

Art. 12. Ningún productor, como consecuencia de lo pactado en este Convenio, percibirá anualmente una retribución total, excluidas las horas extraordinarias, inferior a la globalmente devengada en el período anual anterior a la aprobación de este Convenio, siempre que exista homogeneidad de circunstancias y que el trabajo desarrollado no sea inferior y se haya realizado en las mismas condiciones.

En casos anómalos, la falta de acuerdo entre las partes resolverá la autoridad laboral competente, previo informe de la Comisión Mixta del Convenio.

Exención de cotización

Art. 13. Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio estarán exentas de cotización a la Seguridad Social o por cualquier otro concepto que pudiera establecerse.

SECCIÓN 4.ª COMISIÓN MIXTA

Art. 14. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo quinto, apartado segundo de la Orden ministerial de 22 de julio de 1958, se creará en el plazo de un mes, desde la aprobación del Convenio, una Comisión Mixta paritaria en cada provincia, que se encargará de la vigilancia y cumplimiento de lo convenido.

Art. 15. Cada Comisión Mixta provincial estará formada por un Presidente, cuatro representantes designados por la parte económica y cuatro representantes por la parte social, uno por cada grupo profesional, uno de los cuales de cada representación deberá haber tomado parte en las deliberaciones del Convenio Colectivo.

Art. 16. Para suplir las posibles ausencias por causas justificadas se nombrará un suplente por cada Vocal de las Comisiones Mixtas provinciales, designado por las mismas representaciones.

Art. 17. Los acuerdos se tomarán por mayoría, no teniendo voto el Presidente, cuya función será meramente conciliadora.

En las cuestiones relativas a estudios científicos del trabajo se recurrirá al asesoramiento y dictamen de los Técnicos designados por cada una de las partes.

Art. 18. Las funciones específicas de las Comisiones Mixtas provinciales, sin invadir en ningún momento las atribuciones que corresponden a la autoridad laboral competente, Dirección de la Empresa o jurado de la misma, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales que regulan los Convenios Colectivos Sindicales, serán las siguientes:

1. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
2. Su interpretación auténtica.
3. Emitir dictamen como trámite previo a cualquier reclamación por incumplimiento de lo pactado.
4. Arbitraje en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
5. Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

En caso de duda la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral competente.

Art. 19. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de cuantas dudas y discrepancias pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, previamente al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosa o administrativa.

Comisión Mixta interprovincial

Art. 20. Para unificar criterios sobre asuntos fundamentales de interés general se creará en el plazo de dos meses una Comisión Mixta interprovincial, constituida por un Presidente, dos representantes sociales y dos de la parte económica por cada Comisión Mixta provincial, con sus correspondientes suplentes, que completarán los cuatro grupos profesionales.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría.

Designación de Presidentes

Art. 21. Los Presidentes de la Comisión Mixta provincial y de la interprovincial serán designados de acuerdo con las instrucciones de la Circular de la Secretaría General de la Organización Sindical de fecha 3 de septiembre de 1962 (número 458).

CAPITULO II

Régimen de trabajo

SECCIÓN 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

(Sistema que se aplica)

Art. 22. La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa. En uso de esta facultad, ha adoptado el sistema Gombert, del que se incluye una somera descripción en el anexo IV de este Convenio.

En consecuencia, a los distintos puestos de trabajo de la Empresa se les atribuye una determinada valoración y, en función de la misma, de la categoría profesional y de la cantidad de trabajo desarrollado, se asigna a cada productor la remuneración correspondiente.

SECCIÓN 2.ª CANTIDAD DE TRABAJO

Art. 23. La unidad media del trabajo en el sistema Gombert es el Gh. Se entiende por Gh. la cantidad de trabajo útil desarrollado en una hora, por un hombre capacitado y adaptado al puesto, trabajando a velocidad normal y teniendo en cuenta el descanso correspondiente.

Velocidad

Art. 24. Velocidad normal es la que desarrolla un operario medio, entrenado y conocedor de su oficio, consciente de su responsabilidad pero sin un estímulo especial en la producción (velocidad normal = 100).

Actividad

Art. 25. Se entiende por actividad en el trabajo la relación existente entre las unidades de trabajo realizadas y el tiempo invertido, expresado en horas.

Cuando la actividad de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, se podrá establecer un sistema indirecto de valoración

Actividad normal

Art. 26. Actividad normal es la obtenida por el productor cuando la relación entre las unidades de trabajo realizadas y el tiempo invertido, expresado en horas, es igual a la unidad.

SECCIÓN 3.ª VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y CALIFICACIÓN

Art. 27. Se entiende por valoración de un puesto de trabajo el resultado de la medición del mismo en función de los factores fisiológicos profesionales, industriales y circunstanciales, ponderados conforme al sistema Gombert.

Las valoraciones se revisarán al introducir en el puesto algún medio mecánico o de otra naturaleza para asignarle la nueva valoración que corresponda.

Calificación

Art. 28. La calificación es la puntuación que se le asigna a un productor en función de la valoración del puesto que ocupa y de la categoría que ostenta.

La petición individual de revisión de la calificación será resuelta en el plazo de un mes.

El manual de calificación, base de este sistema, especialmente adaptado a la Empresa, podrá consultarse para cualquier duda al respecto.

Cambios de calificación

Art. 29. Cuando un productor cambie a un puesto de mayor valoración y permanezca en él con carácter de continuidad durante un período de treinta días naturales, al cabo de ellos se le asignará la calificación correspondiente.

Cuando un productor, durante un período de tres meses, ocupa un puesto de mayor valoración durante más del 50 por 100 del tiempo, aun de modo discontinuo, se le asignará la calificación correspondiente, comprometiéndose por su parte a trabajar en el citado puesto mientras conserve dicha valoración.

Cuando un productor cambie a un puesto de menor valoración y permanezca en él con carácter de continuidad durante un período de tres meses, al cabo de ellos se le asignará la calificación correspondiente. En ningún caso percibirá un sueldo o jornal inferior al base del Convenio de su categoría profesional.

El cambio a un puesto de trabajo de mayor o de menor valoración no supone modificación de la categoría profesional que se disfruta, ni da derecho a la aplicación de los artículos 84 y 85 del Reglamento de Régimen Interior, salvo el último párrafo del primero, ya que todo ascenso debe realizarse de acuerdo con las normas reglamentarias, por ser estos preceptos de imperativa observancia.

Causas de cambio de calificación

Art. 30. Son causas de cambio de calificación el cambio de puesto de trabajo y el cambio de categoría.

Son causas principales de cambio de puesto de trabajo las siguientes:

- a) Obtener una actividad o rendimiento en el trabajo por debajo del mínimo exigible por causas imputables al trabajador durante dos meses consecutivos o tres alternos en el período de un año.
- b) No alcanzar un nivel admisible en calidad durante los mismos períodos que en el caso anterior.
- c) Falta de trabajo en su puesto.
- d) Designación de la Empresa por necesidades organizativas.

Se comunicarán los cambios de puesto al Jurado.

Actividad mínima exigible y disminución de rendimientos en el trabajo.

Art. 31. Durante la vigencia de este Convenio la actividad mínima exigible será la de 0,9.

Para actividades entre 0,7 y 0,9 en lugar de la remuneración total de productividad definida en el artículo 39 se percibirá el jornal calificado correspondiente.

Para actividades inferiores a 0,7 se percibirá el jornal base de la categoría.

La disminución reiterada del rendimiento, por bajo del mínimo exigible, durante dos meses consecutivos o tres alternos dentro de un semestre, además del posible traslado a otro puesto de trabajo previsto en el artículo 30, dará lugar a las sanciones que correspondan de acuerdo con la normativa legal. Estos plazos no serán tenidos en cuenta en el supuesto de que la disminución voluntaria en el rendimiento individual o colectiva afecte a la disciplina en el trabajo.

CAPITULO III

Régimen de retribuciones

Jornales y sueldos base y calificados

Jornal base del Convenio (Jb)

Art. 32. Se establece un jornal base de Convenio para cada una de las categorías profesionales reglamentarias, que figura recogido en el anexo I y que se tendrá en cuenta como tal salario base en los casos que en el presente Convenio se especifican.

Jornal calificado (Jc)

Art. 33. Este jornal, compuesto por el jornal base de Convenio y un complemento de calificación, se ha determinado

inspirándose en las calificaciones de los puestos de trabajo obtenidas, estableciéndose grupos de puestos de trabajo para cada una de las categorías reglamentarias.

En el anexo I se inserta el cuadro de jornales calificados para cada grupo profesional y categoría reglamentaria.

Sueldo base de Convenio (Sb)

Art. 34. Se establece un sueldo base de Convenio para cada una de las categorías profesionales reglamentarias, que se inserta en el anexo I y que se tendrá en cuenta como tal sueldo en los casos que en el presente Convenio se especifican.

Sueldo calificado (Sc)

Art. 35. Este sueldo, compuesto por el sueldo base de Convenio y un complemento de calificación, se ha determinado inspirándose en las calificaciones de los puestos de trabajo.

En el anexo I se insertan para cada escala profesional, los cuadros de sueldos por categorías reglamentarias y grupos profesionales.

Art. 36. Los puestos de trabajo genéricos correspondientes a cada grupo profesional, así como la valoración de tales puestos y las calificaciones correspondientes, continuarán siendo las vigentes en cada factoría de la Empresa, en tanto se desarrolle el trabajo previsto en el anexo II de este Convenio sobre revisión general ordenada de tales conceptos.

Art. 37. Al cambiar los productores de puesto de trabajo y, por tanto, su calificación técnica, se aplicarán las normas especificadas en el artículo 29.

Art. 38. La aplicación del sistema Gombert, descrito en el anexo IV de este Convenio, permite determinar la remuneración global correspondiente a cada trabajador por los conceptos directamente ligados a su trabajo.

Quedan fuera de ella y, por tanto, se valoran y abonan en forma independiente otros conceptos muy específicos y diferenciados que se relacionan en el artículo 40.

Estas dos partes de la retribución se denominarán, a efectos de este Convenio:

- A) Remuneración total de productividad.
- B) Otras remuneraciones.

La suma de ambas nos da la retribución total del trabajador.

- A) Remuneración total de la productividad.

Art. 39. 1. Personal obrero directo:

La remuneración total de productividad se calculará por la fórmula que a continuación se expresa:

$$R = A \times B \times C$$

siendo:

R = Remuneración total de productividad, que corresponde a un mes contable y no comprende los conceptos que se enumeran en el artículo 40, pero sí integra por cómputo en su calificación los reglamentarios no citados en dicho artículo.

A = Calificación que se asigna a cada productor por su puesto de trabajo y categoría.

B = Base salarial para todo el personal a control directo con «tarifas técnicas»:

Para $0,9 \leq G < 1,10$ será B = 13,80

Para $1,10 \leq G < 1,20$ será B = 15,00

Para $1,20 \leq G$ — será B = 15,60

Para el trabajo efectuado a control indirecto o cualquier otro sistema de valoración la anterior base salarial vendrá afectada por los siguientes coeficientes:

— 0,95 siempre que en conjunto para el Taller o Centro correspondiente el tiempo total empleado en trabajos a control directo con «tarifas técnicas» supongan menos del 90 por 100 y más del 75 por 100 del tiempo total trabajado por el conjunto de operarios directos.

— 0,85 siempre que en conjunto para el Taller o Centro correspondiente el tiempo total trabajado a control directo con «tarifas técnicas» suponga menos del 75 por 100 del tiempo total trabajado por el conjunto de operarios directos.

2. Personal obrero indirecto:

La remuneración total de productividad se calculará por la fórmula que a continuación se expresa:

$$R = 0,9 \times A \times B \times H_t (K + \alpha)$$

siendo:

H_t = Horas trabajadas

B = Base salarial correspondiente a la actividad media del Centro respectivo.

A y R tienen el mismo significado que en el punto anterior. K y α tienen el mismo sentido que en el punto siguiente se indica para empleados.

3. Personal empleado:

La remuneración total de productividad se calculará por la fórmula que a continuación se expresa:

$$R = [(0,6 A + 1) \times B \times (K + \alpha)] \frac{240 - H_t}{240}$$

siendo:

B = Base salarial mensual = 3.100 pesetas.

K es un coeficiente que tendrá el valor «1,0». Excepcionalmente a la puesta en vigor del Convenio si algún Centro no alcanzase la saturación de 0,6 se le fijará un K = 0,9 hasta tanto las plantillas no quedasen adecuadas.

α es un «coeficiente de rendimiento y méritos personales» revisable periódicamente y que podrá tomar valores entre 0 y 0,25, pero de manera que para el conjunto de los empleados de cada factoría la media de todos los valores de α sea igual a 0,13 (véase anexo V sobre los criterios para la determinación del valor de α).

H_t = Horas de falta de asistencia al trabajo del mes.

R y A tienen el mismo significado que en la fórmula para personal obrero.

En los tres casos anteriormente considerados tendrá el carácter de incentivo la diferencia entre la remuneración total de productividad y el jornal o sueldo calificado que se describen en los artículos 33 y 35 de este Convenio, respectivamente.

Las fórmulas de retribución total se aplicarán a partir de la actividad mínima exigible, siendo necesario superarla para tener derecho a incentivo o prima. En caso de no alcanzarla se aplicará lo establecido en el artículo 31 de este Convenio.

B) Otras remuneraciones

Art. 40. En estas retribuciones entran los conceptos siguientes:

Premios:

- Recargo de horas extraordinarias.
- Premios de nocturnidad.
- Bonificación de turnos.
- Bonificación de Jefe de equipo.
- Indemnización comida.
- Indemnización por suspensión de trabajos extraordinarios.
- Deterioro de comida.
- Gratificación de buceo.
- Tiempo por tiempo.
- Indemnización de cena.
- Pruebas de mar.
- Trabajos especiales.
- Quebranto de moneda.

Pluses:

- Antigüedad.
- Gratificaciones periódicas fijas.
- Vacaciones.
- Domingos y festivos.
- Licencias retribuidas.
- Plus de Barrenadores, Calafates y Remachadores.
- Devengos extrasalariales:
- Viajes y dietas.
- Plus de distancia.
- Plus familiar y subsidio familiar.
- Desgaste de herramientas

Cualquier otro concepto retributivo actualmente en vigor y no incluido en la relación anterior se considerará compensado o absorbido, en su caso, por las nuevas condiciones pactadas a partir de la vigencia del Convenio.

La valoración y abono de los conceptos indicados se realizará con independencia de la remuneración total de productividad, siendo la suma de ambas remuneraciones la retribución total efectiva del trabajador.

La determinación de la cuantía de cada uno de ellos se hará de acuerdo con las estipulaciones que se establecen en artículos posteriores de este capítulo y, en su defecto, de acuerdo con las prescripciones del Reglamento de Régimen Interior vigente en la actualidad.

Valor de la hora extraordinaria de Convenio

Art. 41. El valor de la hora, en trabajos extraordinarios, se calculará para todo el personal sobre el sueldo o jornal calificado, dividido por 240 para empleados y por ocho horas para obreros, sumando los recargos correspondientes, cuya cuantía figura en las tablas del anexo III.

El recargo se empezará a percibir a partir de la octava hora de trabajo.

Antigüedad

Art. 42. La antigüedad se calculará sobre el jornal o sueldo base del Convenio, para todas las categorías profesionales, computándose en quinquenios o trienios, según determinan los artículos 67 y siguientes del Reglamento de Régimen Interior.

Gratificaciones periódicas fijas

Art. 43. Para conmemorar las festividades del 18 de Julio y Navidad se abonará a todos los productores dos gratificaciones extraordinarias de treinta días cada una.

Estas gratificaciones se liquidarán sobre jornal o sueldo base de Convenio más antigüedad.

Trabajos a turno

Art. 44. Las bonificaciones establecidas en el artículo 89 del Reglamento de Régimen Interior para estas jornadas especiales se calcularán sobre el jornal o sueldo base de Convenio por hora.

Trabajos.—Tiempo por tiempo y deterioro de comida

Art. 45. Las gratificaciones que por estos conceptos se especifican en el Reglamento de Régimen Interior, en sus artículos 91 y 95, se abonarán de acuerdo con la tabla siguiente:

Días - Requisitos	Importe pesetas	Conceptos
De lunes a viernes:		
a) Come en factoría o comedor.	11	MH
b) Come en su casa:		
Sin aviso	32	MH, DC
Con aviso	21	DC
Sábados	11	MH
MH = Modificación de horario habitual		
DC = Deterioro de comida		
} En media jornada.		

En caso de prolongación de jornada después de las dieciocho horas, sobrepasando en trabajo continuado las veintitrés quince, de no haber sido avisado, percibirá el productor 55 pesetas como indemnización de cena. Esta gratificación será de aplicación al personal a turno cuando, sin aviso previo, sobrepase cinco horas quince minutos de trabajo continuado en régimen de extraordinario.

Viajes y dietas

Art. 46. Las dietas que se establecen en este artículo se abonarán en las comisiones de servicio a más de 30 kilómetros y que obliguen a pernoctar fuera de la localidad propia.

Para el día de salida y para el día de llegada la dieta se percibirá completa.

Se establecen dos criterios en función de los cuales varían las condiciones de las dietas correspondientes:

- 1.º Duración de la comisión.
- 2.º Categoría profesional del comisionado.

Categorías	Duración de la comisión	
	A	B
Grupo 1.º		
Ayudantes de Ingeniero, Jefes de Organización, Jefes administrativos, Delineantes proyectistas y Maestros de Taller	550	450
Grupo 2.º		
Encargados, Delineantes de primera, Oficiales de primera administrativos, Técnicos de Organización de primera y Jefes de Equipo	500	400
Grupo 3.º		
Resto del personal afectado por el Convenio.	450	350

En cada comisión de servicio, se percibirán hasta siete dietas del tipo A por cada población distinta en que deba desarrollarse la comisión. Para los restantes días la dieta correspondiente será la del tipo B, independientemente de lo que le corresponda por gastos de viaje.

A parte las cantidades consignadas como dieta, el personal comisionado tendrá derecho a percibir exclusivamente, mientras permanezca en tal situación, una retribución calculada sobre la base del promedio de sus percepciones por todos los conceptos en el mes inmediatamente precedente.

Las dietas en provincias insulares, extranjero y garantía en buques será discrecional.

Gratificaciones por desplazamiento a centros de trabajo situados fuera del recinto de los arsenales

Art. 47. 1. Los productores de las Secciones Navales de las factorías de El Ferrol, Cartagena y Cádiz que hayan de desplazarse para prestar sus servicios durante la jornada completa en centro laboral u obra situada fuera del recinto de los arsenales, cuando el lugar de trabajo diste dos kilómetros y medio o menos del mismo, percibirán la cantidad de 15 pesetas por día de asistencia cuando no haya lugar a dietas.

2. Cuando el centro de trabajo esté situado a más de dos kilómetros y medio la gratificación será de 75 pesetas, siempre que la comida de mediodía tenga que realizarse fuera de su domicilio o comedor de la Empresa.

Las distancias señaladas anteriormente se calcularán por la vía o camino más corto desde el lugar de trabajo al recinto de la Empresa.

3. La Empresa abonará, además de la gratificación señalada en el punto 2, el importe equivalente a una peseta por kilómetro o fracción mayor 500 metros de recorrido.

4. Esta última gratificación y la señalada en el punto 1 se abonarán siempre que la Empresa no facilite medios de transporte.

5. La jornada del personal que las perciba empezará a contarse en el lugar de trabajo asignado.

Licencias retribuidas

Art. 48. Las licencias que se establecen en el artículo 118 del Reglamento de Régimen Interior se liquidarán, cuando haya derecho a su percepción, sobre el jornal o sueldo calificado, más antigüedad exclusivamente.

Premio de nocturnidad

Art. 49. En el caso de trabajo extraordinario nocturno, a partir de las veintidós horas y hasta las ocho de la mañana siguiente, se percibirá un premio de nocturnidad de 10 pesetas por hora.

Personal en situación inactiva

Art. 50. En el caso de encontrarse en esta situación algún productor, percibirá su jornal o sueldo calificado y un subsidio de paro de 4 pesetas/hora para aquellas interrupciones que sean mayores de dos horas. Por su parte, los productores se comprometen a trabajar en otro puesto de trabajo distinto del suyo habitual cuando estén en la citada situación y a asistir si así se les requiere, teniendo en cuenta sus aptitudes, a los cursos de transformación profesional que pueda establecer la Empresa para adaptarlos a otros puestos de trabajo. En otro caso el productor dejará de percibir el subsidio de paro.

Pruebas de mar

Art. 51. Se modifican las gratificaciones establecidas en el artículo 90 del Reglamento de Régimen Interior, abonándose por los mismos conceptos las cantidades siguientes:

- Para servicio en cubierta, 55 pesetas.
- Para máquinas y calderas, 70 pesetas.

Cuando el personal de la fábrica de artillería de La Carraca haya de concurrir a pruebas de polígono de tiro se le abonará la gratificación prevista para el personal de servicio de cubierta.

Vacaciones. Personal obrero

Art. 52. El personal obrero disfrutará de una vacación de quince días laborables, calculándose sobre el jornal calificado, antigüedad y el promedio de la prima y/o subsidio de paro obtenido en jornada normal durante los tres últimos meses de presencia dentro del año natural.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, se concede a este personal una mejora en el período de vacaciones, consistente en el aumento hasta veintidós días laborables, pero condicionando el expresado aumento a su disfrute o compensación a metálico, según las necesidades del trabajo a juicio de la Dirección.

Estos seis días de mejora se abonarán en las mismas condiciones que los quince días primeros.

Vacaciones. Personal empleado

Art. 53. Serán de veintidós días laborables para el personal con más de un año de servicio en la Empresa y de quince días laborables para el que lleve menos de un año, calculándose en ambos casos sobre el sueldo calificado, antigüedad y promedio del incentivo durante los tres últimos meses de presencia dentro del año natural.

Quebranto de moneda

Art. 54. El personal que efectúe pagos de jornales y sueldos percibirá 100 pesetas por pago cuando éstos son decenales y 75 pesetas cuando se realicen semanalmente. Este premio será de 250 pesetas mensuales para Cajeros, Oficiales de Caja y Cajeros de Economía.

Domingos y festivos. Personal obrero

Art. 55. Se liquidarán sobre jornal base más la correspondiente antigüedad.

Bonificación a los Jefes de Equipo

Art. 56. Se acumulará a sus percepciones el 20 por 100 de su jornal base de Convenio, no teniendo repercusión alguna esta bonificación sobre otros conceptos retributivos.

Plus especial de Barrenadores, Calafates y Remachadores

Art. 57. Los trabajadores de estas especialidades que realicen esta clase de trabajo con máquina neumática percibirán sobre su calificación o jornal calificado, un coeficiente de justificación de 1,08 pesetas y aquellos albañiles que de forma continuada usen herramientas de este tipo.

Asimismo el personal de estas especialidades cuya capacidad haya disminuido como consecuencia de la edad o de otra causa debida al trabajo, por lo que no puedan realizar en lo sucesivo las funciones propias de la especialidad, percibirá una gratificación de 5 pesetas diarias por cada diez años, continuos o discontinuos, que hayan trabajado con máquina al servicio de la Empresa.

Indemnización por comata

Art. 58. La gratificación por este concepto se establece en una cuantía de 55 pesetas.

Desgaste de herramientas

Art. 59. Se abonará dos pesetas por día de trabajo a los operarios y 1,50 pesetas a los especialistas de los gremios que se señalan en el artículo 94 del Reglamento de Régimen Interior en tanto que las herramientas de trabajo no pertenezcan a la Empresa.

Indemnización por suspensión de trabajos extraordinarios

Art. 60. En los casos en que se avisase oficialmente al personal que traiga comida por tener que trabajar en extraordinario, y posteriormente, por circunstancias anormales se suspendiese la realización del mismo, se indemnizará al productor afectado en la cantidad de 20 pesetas, abonándosele además el transporte en líneas regulares de servicio público o que por la Empresa se facilite otro medio de traslado.

Trabajos especiales

Art. 61. El personal de mano de obra percibirá 2 pesetas por cada hora de trabajo que intervenga en los que a continuación se detallan en tanto no se apliquen al trabajo medios de protección adecuados que permitan eliminar en lo sustancial su anormalísima peligrosidad, penosidad o toxicidad:

- Trabajos en el interior de tragantes y chimeneas de buques en servicio.
- Trabajos en el interior de calderas y condensadores de buques en servicio.
- Trabajos en dobles fondos con altura inferior a un metro.
- Trabajos en válvulas de aspiración, bocinas y limeras del timón, galerías y pozos de casa de bombas.
- Timbrado de seguridades de buques en servicio.
- Trabajos con vitrofib y lanas basálticas.
- Trabajos de reparación en la parte alta de palos de buques y grúas torres.
- Soldadura de piezas pesadas en caliente.
- Instalación de canalones, carriles y cerchas metálicas en edificios de más de ocho metros.
- Rebarbado de piezas fundidas.
- Chorro de arena seca.
- Carga y descarga de camiones y vagones de cemento y en hormigoneras.
- Taller de galvanizado.

Los restantes trabajos sucios, tóxicos, penosos y peligrosos se abonan integrados en la calificación del puesto de trabajo o en el complemento de la calificación del jornal calificado.

Gratificación de buceo

Art. 62. Por la primera hora de inmersión cada día se abonará al personal que la realice una gratificación de 10 pesetas y de 5 pesetas por cada media hora más o fracción de la misma.

CAPITULO IV**SECCIÓN 1.ª CONDUCTORES Y PERSONAL POLIVALENTE***Conductores*

Art. 63. Se consideran de la misma categoría, a efectos de remuneración y prestación de servicios, los conductores de autobús, camiones y grúas automóviles, debiendo todos ellos estar en posesión de permiso de conducir de primera categoría especial. No obstante, los actuales conductores que no tengan permiso de esta categoría serán respetados en sus puestos y la Empresa dará facilidades para obtener el carnet de primera especial, abonándosele los gastos, así como los gastos de revisión previstos por la ley.

Personal polivalente

Art. 64. Personal polivalente es aquel que, teniendo una especialidad profesional básica, la complementa con conocimientos de habilidades parciales de otras especialidades que guardan relación con la función que realiza, y que le permitan efectuar su labor de forma más independiente.

La polivalencia sólo será reconocida cuando el productor se haya comprometido por escrito a desarrollarla.

Con el fin de facilitar al personal el conseguir esta cualidad, la Empresa organizará, cuando lo crea necesario, cursos de formación acelerada, y al productor que se le reconozca se le concederá sobre su remuneración una gratificación de 5, 8 ó 10 pesetas por cada media jornada de trabajo polivalente, de acuerdo con la calificación obtenida en el curso aprobado y siempre que mantenga la misma cualidad. Dichas gratificaciones no tendrán repercusión para el cálculo de otros conceptos retributivos.

SECCIÓN 2.ª JORNADA-HORARIO, JORNADA CONTINUADA Y CONTROL DE PRESENCIA*Jornada-horario*

Art. 65. Los empleados con jornada inferior a cuarenta y ocho horas semanales que pasaron voluntariamente a la de cuarenta y ocho horas, de acuerdo con el artículo 107 del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, mediante el abono de una gratificación mensual, podrán optar por volver a su jornada primitiva, dejando de percibir la gratificación, o continuar en la actual; en este último caso seguirán percibiendo excepcionalmente dicha gratificación en los términos y condiciones que fué concedida.

Jornada continuada de verano

Art. 66. Se establece para todo el personal una jornada continuada de verano de siete horas ininterrumpidas durante los meses de julio, agosto y septiembre, manteniéndose la misma duración semanal de la jornada en los distintos grupos, respetándose las jornadas inferiores a los centros que tradicionalmente las vienen disfrutando.

La Dirección de cada factoría fijará el horario de principio y fin de la misma, no pudiendo exceder de las tres de la tarde.

A petición del personal, la Dirección de cada Factoría podrá dejar sin efecto la implantación de esta jornada.

Control de presencia

Art. 67. Las horas señaladas en el horario de trabajo como de comienzo y fin de jornada son de presencia en el puesto de trabajo. La incorporación al comienzo de la jornada deberá ser en condiciones de comenzar el trabajo efectivo, es decir con ropa y útiles de trabajo. Para el personal que trabaje fuera de los talleres se concederán cinco minutos más para la incorporación a sus puestos, que podrán abandonar cinco minutos antes de la hora señalada. Los retrasos en la incorporación al puesto de trabajo, así como su prematuro abandono, serán objeto de especial vigilancia, sancionándose adecuadamente salvo casos justificados.

CAPITULO V**Disposiciones varias***Forma de pago*

Art. 68. El pago de los salarios se efectuará por meses contables. No obstante, se darán anticipos a cuenta al personal obrero que los solicite, de acuerdo con las costumbres de cada Factoría.

Prórroga en la utilización de la vivienda

Art. 69. El personal que por razón de su trabajo ocupe vivienda de la Empresa se le mantendrá en el uso y disfrute de la misma una vez jubilado. Al fallecimiento del productor en activo o jubilado se entenderá prorrogado el arrendamiento a favor de la viuda de aquéllos hasta el fallecimiento de ésta, salvo que antes contraiga matrimonio.

Los huérfanos tendrán opción a la vivienda hasta su mayoría de edad, concediéndoseles un plazo de tres años para desalojar la misma, y en el supuesto de ingresar al servicio de la Empresa tendrán opción a estos derechos.

Prendas de trabajo

Art. 70. Se dotará cada dos años a todo el personal obrero, así como al personal empleado relacionado con obras y que para su función lo requiera, de dos monos adecuados a su trabajo.

La limpieza y conservación de estas prendas será de cuenta del que las disfrute, quien estará asimismo obligado a usarlas durante la jornada de trabajo.

No tendrá derecho a estos monos de trabajo el personal incluido en el artículo 106 del Reglamento de Régimen Interior.

Becas y bolsas de estudio

Art. 71. Se crean, para hijos de productores y para enseñanza y estudios de Grado Medio, 220 bolsas de 2.000 pesetas, repartidas en principio según se indica:

- 100 para la Factoría de El Ferrol.
- 60 para la Factoría de Cartagena.
- 60 para las Factorías de la provincia de Cádiz.

En las mismas condiciones, y para estudios de Grado Superior, se crean 20 becas correspondientes al alojamiento en Colegio Mayor y gastos de matriculas, repartidas en principio según se indica.

- 10 para la Factoría de El Ferrol.
- 5 para la Factoría de Cartagena.
- 5 para las Factorías de la provincia de Cádiz.

En la concesión de estas bolsas y becas tendrán carácter preferente entre los solicitantes los de mayores aptitudes o más débiles economías en igualdad de condiciones.

Opción a plazas de ingreso

Art. 72. El personal de la Empresa que reúna conocimientos técnicos acreditados por título oficial podrá acudir a las convocatorias anunciadas al efecto, teniendo preferencia en igualdad de condiciones sobre los candidatos no pertenecientes a la Empresa.

Permisos

Art. 73. Por razones de estudio debidamente acreditadas se concederá permiso o excedencia no retribuidos durante el período lectivo y siempre que las necesidades del trabajo lo permitan.

Aplicación de la Reglamentación

Art. 74. Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el vigente Reglamento de Régimen Interior, siempre que no se oponga a lo que en estas cláusulas se pacta.

Publicidad de este Convenio

Art. 75. La Empresa suministrará copias de este Convenio en número de un ejemplar para cada tres productores.

Repercusión en precios

Art. 76. Las condiciones pactadas en el presente Convenio no implican modificación en las cláusulas sobre revisión de precios de los contratos en curso de ejecución.

La vigencia del presente Convenio está condicionada al previo cumplimiento de lo establecido en la cláusula 40 del contrato entre el Ministerio de Marina y el Instituto Nacional de Industria, aprobado por Decreto de 10 de septiembre de 1966, que regula las relaciones de dicho Ministerio con la Empresa Nacional Bazán.

Impuestos

Art. 77. Todos los conceptos de las retribuciones pactadas en el presente Convenio son brutas, corriendo a cargo del productor el pago de los impuestos correspondientes.

DISPOSICION TRANSITORIA

Vinculación a la totalidad.—En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, en ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos esenciales del Convenio, desvirtuándolo fundamentalmente, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

APENDICE PARA LA APLICACION DE ESTE CONVENIO AL PERSONAL AFECTO A LAS SECCIONES DE OBRAS CIVILES

Para la aplicación del Convenio Colectivo Sindical de las Factorías Navales a las Secciones de Obras Civiles se observarán las siguientes normas de adaptación:

1.ª En vez del sistema de retribuciones regulado en las secciones primera y segunda del capítulo III de este Convenio, la retribución directa del personal de mano de obra de esta sección se compondrá de los jornales calificados o bases de Convenio recogidos en el anexo I y de un suplemento de productividad que aquí se establece en el 30 por 100 del jornal calificado.

También son de aplicación las retribuciones indirectas señaladas en el artículo 40, salvo lo referente a desplazamientos y comida por esta causa.

2.ª El percibo del suplemento antes descrito estará supeditado a que se obtengan los rendimientos mínimos señalados en la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Construcción («Boletín Oficial del Estado» de 1 de enero de 1949).

3.ª En lo que se refiere a la suspensión del trabajo por inclemencias del tiempo, se regularán sus condiciones como sigue:

En los casos de suspensiones de trabajo debidas a inclemencias del tiempo, la Empresa abonará a los productores de Obras Civiles el total de los salarios correspondientes a las horas o días perdidos por este motivo, entendiéndose por salario el jornal calificado.

El abono de estas cantidades será realizado en los días habituales.

No se considerarán incluidas en esta disposición aquellas suspensiones de trabajo que se realicen por tiempo indefinido, por no permitir el desarrollo normal de la situación climatológica de la región en determinadas épocas del año.

Para tener derecho al percibo de los salarios los trabajadores están obligados a presentarse en el lugar de la obra en las horas de costumbre para el comienzo del trabajo, salvo indicación expresa de la Empresa en sentido contrario.

Los trabajadores quedan obligados, si así lo decide la Empresa, a recuperar las horas perdidas por inclemencias, repartiéndose aquéllas entre los días laborables de las semanas siguientes y realizándose esta prolongación de la jornada de acuerdo con lo previsto en el último párrafo del artículo octavo de la Ley de 1 de julio de 1931, sobre jornada legal. Si la recuperación no se realizase por causa debida al trabajador, éste deberá reintegrar a la Empresa los salarios percibidos correspondientes a las horas no recuperadas, pudiendo ser descontadas de las liquidaciones. La misma obligación existirá cuando el trabajador cese voluntariamente, teniendo pendiente horas para recuperar, o si en las mismas condiciones es despedido por causa imputable al trabajador.

Esta recuperación se aplicará cuando el personal no pueda ser empleado en otras obras no afectadas por las inclemencias del tiempo y no sea técnicamente posible el empleo de medidas de protección personal adecuadas a juicio de la Empresa.

4.ª Teniendo en cuenta que el trabajo normal del personal de la industria naval se desarrolla dentro de las factorías y que, en cambio, el de Obras Civiles se hace fuera de ellas, las horas de entrada y salida en el trabajo de este último personal se entenderán que son de presencia en el lugar donde se efectúe, y el plus de distancia les será abonado con arreglo a la que realmente exista entre aquél y el lugar de su residencia habitual.

5.ª A este personal de Obras Civiles le será de aplicación el Reglamento de Seguridad e Higiene en la Construcción, y en lo específico de la construcción, la Reglamentación Nacional del Trabajo en las Industrias de la Construcción y Obras Públicas.

ANEXO I

Tablas de jornales y sueldos base y calificados

ESCALA DE OPERARIOS

Categorías	Niveles o estudios						Base
	I	II	III	IV	V	VI	
Oficial de 1.ª A	175	170	165				125
Oficial de 1.ª	165	160	155	150	150	150	121
Oficial de 2.ª	155	150	145	145	142	142	117
Oficial de 3.ª	145	142	140	142	140	139	113
Especialista				142	140	138	109
Peón						135	105

ESCALA DE TÉCNICOS DE TALLERES

Categorías	Niveles o grupos									Base
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	
Ayudante de Ingeniero Jefe ..	8.000									6.800
Ayudante de Ingeniero de 1. ^a ..	7.500									6.500
Ayudante de Ingeniero de 2. ^a ..	7.000	6.750								6.000
Maestro de 1. ^a	6.750	6.500	6.300							5.500
Maestro de 2. ^a		6.300	6.100	5.900	5.800	5.700	5.600			4.900
Encargado de 1. ^a			5.900	5.800	5.700	5.600	5.500			4.400
Encargado de 2. ^a			5.800	5.700	5.600	5.500	5.400			3.900
Capataz de Peones especiales ..							5.350	5.300	5.000	3.750
Capataz de Peones ordinarios ..								5.000	4.740	3.500

ESCALA DE TÉCNICOS DE OFICINA

Categorías	Niveles o grupos							Base
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
Ayudante Proyectista Jefe	8.000							6.800
Ayudante de Ingeniero de 1. ^a ..	7.500							6.500
Ayudante de Ingeniero de 2. ^a ..	7.000	6.750						6.000
Delineante Proyectista	6.750	6.500						5.500
Delineante de 1. ^a	6.500	6.250	6.000	5.850	5.700			4.900
Delineante de 1. ^a			5.850	5.700	5.550			4.400
Delineante de 1. ^a			5.700	5.550	5.400	5.300		4.250
Delineante de 2. ^a				5.350	5.300	5.200	5.000	3.700
Auxiliar de Oficina Técnica ...						5.000	4.740	3.300

ESCALA DE ORGANIZACIÓN

Categorías	Niveles o grupos							Base
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
Ayudante de Ingeniero Jefe ...	8.000							6.800
Ayudante de Ingeniero de 1.ª ...	7.500							6.500
Ayudante de Ingeniero de 2.ª ...	7.000	6.750						6.000
Jefe de Organización de 1.ª ...	6.750	6.500	6.250					5.500
Jefe de Organización de 2.ª ...		6.250	6.000	5.850				4.900
Técnico de Organización de 1.ª			5.850	5.700	5.500	5.150		4.250
Técnico de Organización de 2.ª				5.400	5.300	5.000	4.900	3.700
Auxiliar de Organización				5.300	5.250	4.900	4.740	3.300

ESCALA ADMINISTRATIVA

Categorías	Niveles o grupos						Base
	I	II	III	IV	V	VI	
Jefe Superior	7.200						6.000
Jefe de 1.ª	6.500	6.250					5.500
Jefe de 2.ª	6.250	6.000	5.850				4.900
Oficial de 1.ª	6.100	5.850	5.700	5.550	5.250		4.400
Oficial de 1.ª	5.950	5.700	5.550	5.400	5.150		4.100
Oficial de 2.ª		5.400	5.300	5.250	5.000	4.900	3.700
Auxiliar				5.200	4.900	4.740	3.300

SUBALTERNOS

	Sueldos calificados	Sueldos base
Almacenero, Menador, Desp.	4.740	3.300
Cabo de Guardas Jurados	5.000	3.450
Camarero	4.740	3.300
Camarero mayor	4.800	3.300
Cocinero	4.800	3.300
Cocinero principal	5.000	3.450
Conductor de autocar, autogrua y camión.	5.100	3.450
Conductor de motocarro	4.800	3.300
Conductor de turismo	5.000	3.450
Conserje	5.100	3.450
Enfermero	4.740	3.300
Escribiente de taller o listero	4.740	3.300
Guarda Jurado	4.740	3.300
Jefe de Guardas	5.350	4.100
Ordenanza	4.650	3.300
Pesador	4.740	3.300
Portero	4.740	3.300
Revisador de 1. ^a	4.850	3.300
Revisador de 2. ^a	4.800	3.300
Revisador de 3. ^a	4.740	3.300
Telefonista	4.740	3.300
Encargado general de Economato	6.500	5.500
Dependiente principal	4.800	3.400
Cajero-Cobrador de Economato	4.740	3.300
Dependiente auxiliar	4.740	3.300

OTROS PUESTOS NO INCLUIDOS EN LAS ESCALAS ANTERIORES

	Sueldos calificados	Sueldos base
Técnicos titulados		
Capitán	7.500	6.500
Piloto	6.300	5.500
Primer Maquinista	6.750	6.000
Segundo Maquinista	6.100	5.090
Patrón de Cabotaje	5.500	3.900
Mecánico mayor	5.600	4.400
Primer Mecánico Naval	5.500	3.900
Segundo Mecánico Naval	5.300	3.750
Graduado Social	6.500	5.500
Ayudante Técnico Sanitario	6.000	4.900
Técnicos de Oficina		
Dibujante Proyectista	5.700	4.400
Fotógrafo	5.300	3.700
Calculador	4.850	3.400
Reproductor de planos y fotográfico	4.850	3.400
Archivero	4.850	3.400
Técnicos de Laboratorio		
Jefe de Laboratorio	7.000	6.000
Jefe de Sección de Laboratorio	6.100	4.650
Analista de 1. ^a	5.700	4.400
Analista de 2. ^a	5.000	3.700
Auxiliar de Laboratorio	4.750	3.300
Técnicos de Diques, Varadero y Tren naval		
Jefe de Dique y Varadero	7.000	6.000
Jefe de Muelle	6.100	4.650
Patrón de Puerto y Rías	5.300	3.750
Buzo	5.700	3.900
Técnicos de Organización		
Revisador Técnico de 1. ^a	6.500	4.250
Revisador Técnico de 2. ^a	5.000	3.700
Puestos complementarios		
Trazadores Opticos:		
Encargado de Sala	6.100	4.650
Trazador Optico de 1. ^a	5.550	4.400
Trazador Optico de 2. ^a	4.850	3.700
Auxiliar Trazado Optico	4.740	3.300
Siguen los puestos complementarios		
Regente de Imprenta	6.100	4.650
Subjefe de Bomberos	6.300	3.750
Jefe de Calquistas	5.400	3.700
Asistente Social	6.000	4.900

Nota interpretativa del anexo I

Para concretar el jornal o sueldo calificado que pueda corresponder a un productor en puesto de trabajo determinado, se entrará en las tablas de este anexo por la vertical del nivel o grupo que corresponde al puesto en cuestión, hasta encontrar la horizontal correspondiente a la categoría profesional que legalmente ostente el interesado. El punto de encuentro fijará el jornal o sueldo calificado que se busca.

ANEXO II

Revisión de las valoraciones de los puestos de trabajo

1. Tal como se establece en el artículo 36, durante la vigencia del presente Convenio los puestos de trabajo genéricos correspondiente a cada grupo profesional, así como las valoraciones de tales puestos y las calificaciones deducidas de ellas, continuaran siendo las vigentes en cada Factoria de la Empresa.

2. Sin embargo, al finalizar las negociaciones, para la firma del Convenio se constituirá una Comisión mixta paritaria integrada por tres Técnicos nombrados por la parte social y otros tres Técnicos nombrados por la parte económica, con objeto de proceder a una revisión y reajuste generales de las valoraciones de los puestos de trabajo y de los grupos profesionales.

3. El trabajo de la expresada Comisión deberá encontrarse completamente terminado para su incorporación al texto del próximo Convenio Colectivo.

4. La Comisión revisará a fondo todas las valoraciones de los puestas de trabajo, tanto de operarios como de empleados, unificando en toda la medida posible las calificaciones de puestos analogos para todo el ámbito de la Empresa.

La revisión y reajuste se harán de modo que el valor medio ponderado de «A» para la escala de operarios y el conjunto de empleados permanezcan constantes en el ámbito de la Empresa, quedando asimismo uniforme y claramente fijados los grupos profesionales en que se agrupen los puestos de trabajo y los criterios de fijación de las calificaciones personales en función de la categoría del productor y del valor adecuado establecido para el puesto que ocupa.

5. El trabajo de la Comisión será preparado por las Subcomisiones de las distintas Factorias, coordinándose dichas Subcomisiones y elaborando los criterios de conjunto en reuniones trimestrales, que tendrán lugar en Madrid o en la Factoria que más convenga para la eficacia de la labor encomendada.

ANEXO III

Suplemento recargo de horas extraordinarias

CATEGORIAS	Días laborables		Domingos y festivos no recuperables	
	Dos primeras horas	Siguientes	Diurnas	De 22 a 6,00
Operarios				
Oficial 1. ^a A	14,85	18,55	18,55	23,83
Oficial 1. ^a	13,75	17,50	17,50	22,25
Oficial 2. ^a	12,70	16,45	16,45	21,20
Oficial 3. ^a	12,20	15,35	15,35	19,60
Especialista	11,65	14,85	14,85	19,05
Peon	10,60	14,30	14,30	18,55
Técnicos, Talleres				
Ayudante Ing. Jefe	28,60	36,00	36,00	46,60
Ayudante Ing. 1. ^a	27,00	34,45	34,45	43,95
Ayudante Ing. 2. ^a	25,40	32,30	32,30	40,75
Maestro 1. ^a	22,25	28,60	28,60	36,55
Maestro 2. ^a	20,15	25,40	25,40	31,90
Encargado 1. ^a	17,50	22,25	22,25	28,05
Encargado 2. ^a	16,45	21,20	21,20	27,00
Capataz P. esp.	14,85	18,55	18,55	23,30
Capataz P. ordinario ..	13,25	16,95	16,95	21,30
Técnicos Organización				
Ayudante Ing. Jefe	28,60	36,00	36,00	46,60
Ayudante Ing. 1. ^a	27,00	34,45	34,45	43,95
Ayudante Ing. 2. ^a	25,40	32,30	32,30	40,75
Jefe Org. 1. ^a	22,25	28,60	28,60	36,55
Jefe Org. 2. ^a	20,15	25,40	25,40	31,90
Técnico Org. 1. ^a	17,50	22,25	22,25	28,05
Técnico Org. 2. ^a	13,75	18,00	18,00	22,25
Auxiliar Org.	13,25	16,95	16,95	21,20
Técnicos Oficina				
Ayudante Proy. Jefe	28,60	36,00	36,00	46,60
Ayudante Ing. 1. ^a	27,00	34,45	34,45	43,95
Ayudante Ing. Proy.	25,40	32,30	32,30	40,75
Ayudante Ing. 2. ^a	25,40	32,30	32,30	40,75

CATEGORIAS	Días laborables		Domingos y festivos no recuperables	
	Dos primeras horas	Siguientes	Diurnas	De 22 a 6,00
Delineante 1. ^a ...	20,15	25,40	25,40	31,80
	18,00	22,75	22,75	28,60
	15,90	20,65	20,65	26,50
Delineante 2. ^a ...	14,85	18,55	18,55	22,30
Auxiliar ...	13,25	16,95	16,95	21,20
Delineante Project. ...	22,75	29,15	29,15	37,05
<i>Administrativos</i>				
Jefe superior ...	25,95	32,85	32,85	40,85
Jefe 1. ^a ...	22,25	28,60	28,60	36,55
Jefe 2. ^a ...	20,15	25,40	25,40	31,80
Oficial 1. ^a ...	18,00	22,75	22,75	28,60
	15,90	20,65	20,65	26,50
Oficial 2. ^a ...	14,30	18,00	18,00	22,75
Auxiliar ...	13,25	16,95	16,95	21,20

SUPLEMENTO RECARGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

CATEGORIAS	Días laborables		Domingos y festivos no recuperables	
	Dos primeras horas	Siguientes	Diurnas	De 22 a 6,00
<i>Subalternos</i>				
Sueldo base 2.920 ...	13,25	16,95	16,95	21,20
Sueldo base 3.030 ...	13,75	17,50	17,50	21,70
Sueldo base 3.280 ...	14,30	18,00	18,00	22,75
Sueldo base 3.700 ...	15,35	19,05	19,05	23,85

RECARGO PARA LAS RESTANTES CATEGORÍAS

Las categorías agrupadas en el anexo I bajo el título de «Otros puestos no incluidos en las escalas anteriores» percibirán como recargo por trabajos en horas extraordinarias los establecidos en este anexo III para categorías afines del mismo o similar grupo profesional, y en idénticas condiciones de jornada y sueldos.

ANEXO IV

Descripción del sistema Gombert.—En este anexo se exponen los principios fundamentales del sistema Gombert.

Los métodos seguidos para valorar los puestos, medir las cantidades de trabajo y fijar las tablas de retribución, han sido científicamente estudiados y comprobados por la experiencia.

Especificación de los puestos de trabajo.—Para valorar los puestos de trabajo es necesaria su descripción, lo que se lleva a cabo mediante unas hojas de análisis, en las que se hace constar:

- Descripción somera de los trabajos realizados.
- Medios disponibles.
- Materiales manejados.
- Exigencias físicas, mentales o intelectuales necesarias.
- Grado de adiestramiento preciso.
- Ritmo de trabajo.
- Riesgo.
- Condiciones en que se efectúa el trabajo.

Las especificaciones de trabajo deberán ser actualizadas cuantas veces modifiquen sustancialmente algunos de los elementos en ellas descritos.

Para ello, el mando informará al Departamento de Organización tan pronto se produzcan cambios en cualquiera de las condiciones de los puestos de su jurisdicción.

En estos casos por la Comisión mixta se nombrará una ponencia dentro de la misma, formada por dos representantes de la Empresa y dos de los productores, que emitirán dictamen sobre las posibles variaciones de los niveles de intensidad y porcentaje de tiempo en los criterios de la valoración técnica, conservándose sensiblemente de cualquier forma y en todo momento la valoración media ponderada en cada Factoría.

Valoración de los puestos de trabajo.—A la vista de las especificaciones de los trabajos se valorarán los puestos, teniendo en cuenta los siguientes factores:

F = Factor fisiológico.—Valora tanto el esfuerzo físico como el mental que requiere efectuar una tarea.

S = Factor profesional.—Valora las cualidades y aptitudes necesarias para conseguir un eficaz rendimiento del esfuerzo determinado en el factor anterior.

O = Factor industrial.—Los dos factores anteriores valoran la importancia de la tarea realizada por un trabajador aislado. Este factor valora la influencia del trabajo individual en el colectivo de un equipo o conjunto.

I = Factor circunstancial.—Este factor se emplea para recoger las circunstancias coyunturales que, en forma temporal, puedan afectar a la valoración técnica. Su valor será igual o superior a la unidad; cuando se utilice será informado el Jurado de Empresa.

El producto de los factores F x S x O da la valoración del puesto de trabajo considerado.

Las valoraciones que se indican en el Convenio son las «adecuadas». La calificación dada a cada productor en particular, depende no sólo de la valoración de su puesto de trabajo, sino también de la categoría del productor.

Procedimiento de medición.—La cantidad de trabajo realizado en cada puesto se obtendrá por normas cuyo establecimiento se base en el cuidadoso desarrollo de las etapas siguientes:

- Máxima información de la tarea del productor y de las condiciones y métodos de trabajo que se van a estudiar.
- Descomponer la tarea en operaciones elementales para valorar el trabajo con exactitud.
- Medir el tiempo de cada operación elemental.
- Determinar la velocidad de ejecución.
- Determinar los suplementos por descanso, aplicando los coeficientes de fatiga.
- Determinar el valor de la operación, usando para ello unidades de trabajos.

Documentación de trabajo.—Comprende toda la serie de documentos que son necesarios para reflejar las circunstancias de tiempo invertido, actividades, unidades de trabajo efectuadas, tiempos de paro, suplementos, etc., así como los cargos correspondientes a las órdenes respectivas.

Dada la trascendencia de la información que figura en estos documentos para la buena marcha de la Empresa, la omisión voluntaria, falseamiento o negligencia en la especificación de estos datos, será considerada como falta y sancionada de acuerdo con la Reglamentación Nacional y el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Tarifas técnicas.—Las normas y tarifas que se establezcan por el procedimiento normal de medición estarán a disposición de los Jefes de talleres, oficinas y Jurado de Empresa, para una información a los productores, y no sufrirán merma, retoque ni corte alguno, a menos que se produzcan cambios de métodos o de elementos de trabajo, de máquinas, materiales a emplear, etc.

A petición de la Dirección de la Empresa o del Jurado se podrán revisar las normas y tarifas. Si no se lograra acuerdo en las conclusiones de esta revisión, se someterá al asesoramiento y dictamen de los técnicos designados por cada una de las partes.

Hasta una resolución sobre la modificación de las tarifas serán de aplicación íntegra las que sean motivo de revisión.

ANEXO V

1. El coeficiente K.

1.1. El coeficiente K tendrá normalmente el valor 1.00 (ver artículo 39).

2. El coeficiente z.

2.1. z es un factor revisable cada seis meses, que concretará una medida del rendimiento y mérito de las personas en funciones indirectas, medida que se procurará objetivar progresivamente del modo más amplio posible.

Sus valores oscilarán normalmente entre 0,06 y 0,20, y serán establecidos de acuerdo con los siguientes criterios:

2.2. El valor medio de todos los coeficientes z personales será 0,13 para cada Factoría o Sección principal de ella, tanto por lo que respecta a empleados como a operarios en funciones indirectas.

2.3. En cada Factoría, las personas que deban tener asignado el coeficiente z quedarán agrupadas en «Zonas de responsabilidad de calificación» de no menos de cien productores. Dentro de cada zona se establecerán dos grupos, el primero agrupará al personal que tenga un «A» inferior a 3,40 y, el segundo, mayor de 3,40.

Las zonas de responsabilidad coincidirán, a ser posible, con los sectores de actividad siguientes:

- Astillero.
- Fabricaciones.
- Reparaciones.
- Administración.
- Servicios comunes.

En las condiciones indicadas, en las que es posible aplicar criterios estadísticos, los Jefes responsables de cada «Zona de calificación» cuidarán de que los valores de z asignados a cada

persona lo sean promediando el juicio recto de varios calificadores que la conozcan perfectamente y de manera que en el cómputo el reparto de calificaciones sea aproximadamente para cada grupo:

- $\alpha = 0,09$ el 5 por 100.
- $\alpha = 0,10$ el 25 por 100.
- $\alpha = 0,13$ el 40 por 100.
- $\alpha = 0,16$ el 25 por 100.
- $\alpha = 0,20$ el 5 por 100.

2.4. La calificación se revisará cada seis meses.

2.5. La calificación se basará, con pequeñas variaciones para las diversas escalas o puestos de trabajo indirectos, en los siguientes factores: conocimientos necesarios, calidad del trabajo, capacidad (cantidad) de trabajo desarrollado, dotes de mando y/o iniciativa, espíritu de colaboración.

Los factores de calificación, grados de ellos, descripción y peso correspondientes a los calificadores, preparados por los Departamentos de Organización, estarán a disposición del Jurado para consulta en cualquier momento.

2.6. Los factores de cantidad y calidad, en los cuales la medida puede ser fuertemente objetivada con apoyo de tarifas ya disponibles o que en el futuro se preparen, tendrán más peso en la calificación correspondiente, proporcionalmente al grado de control directo alcanzado o que se alcance.

2.7. Por los Departamentos de Organización se facilitará toda la ayuda técnica precisa para preparar y administrar las calificaciones. En particular, desplazarán convenientemente el conjunto de calificaciones en lo que sea preciso para garantizar el valor medio preestablecido $\alpha = 0,13$.

2.8. Por la Dirección, excepcionalmente y como estímulo o penalización transitorios, se podrá variar, con efectos durante un mes, los coeficientes personales en 0,05, sin que el conjunto de tales modificaciones afecte sustancialmente el valor medio de α preestablecido.

MINISTERIO DE AGRICULTURA

ORDEN de 23 de septiembre de 1969 por la que se declara comprendida en Zona de Preferente Localización Industrial Agraria la ampliación de la central lechera que en Badajoz (capital) tiene adjudicada la «Cooperativa de Productores de Leche de Badajoz» (CLAP).

Ilmo. Sr.: De conformidad con la propuesta elevada por esa Subdirección General sobre petición formulada por don Felipe Solana Heras, Director Gerente de la «Cooperativa de Productores de Leche de Badajoz» (CLAP) para ampliar la central lechera que en Badajoz (capital) tiene adjudicada dicha Cooperativa, acogiendo a los beneficios previstos en el Decreto 2855/1964, de 11 de septiembre, y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 152/1963, de 2 de diciembre, sobre industrias de interés preferente y demás disposiciones dictadas para su ejecución y desarrollo.

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Uno.—Declarar la ampliación de la central lechera que en Badajoz (capital) tiene adjudicada la «Cooperativa de Productores de Leche de Badajoz» (CLAP), incluida en la zona de preferente localización industrial agraria del Plan Badajoz, definida en el artículo primero del Decreto 2855/1964, de 11 de septiembre, por reunir las condiciones exigidas en el mismo.

Dos.—Otorgar los beneficios del grupo «A» de los señalados en el Orden de este Ministerio de 5 de marzo de 1965 para industrias enclavadas en zonas de preferente localización industrial agraria, a excepción del derecho a la expropiación forzosa de los terrenos por no haber sido solicitada.

Tres.—Incluir dentro de la zona de preferente localización industrial agraria la totalidad de la actividad industrial que se propone.

Cuatro.—Aprobar el proyecto técnico presentado, cuyo presupuesto asciende a la cantidad de 5.505.297 pesetas.

En consecuencia, el importe máximo de la subvención será de 1.101.069 pesetas.

Cinco.—Mantener el mismo plazo que el concedido en la Orden de la Presidencia del Gobierno de 10 de junio de 1969 para la realización de las obras e instalaciones, que deberán ajustarse al proyecto que ha servido de base a la presente resolución.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 23 de septiembre de 1969.

DIAZ-AMBRONA

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.—Subdirección General de Industrias Agrarias.

MINISTERIO DEL AIRE

RESOLUCION de la Dirección General de Infraestructura por la que se hace público haber sido adjudicada la ejecución de la obra de «instalación de un centro de control de área, con adaptación a sistema radar, en Palma de Mallorca (Son Bonet)».

Este Ministerio, con fecha 1 de los corrientes, ha resuelto: Adjudicar el concurso público de la obra «instalación de un centro de control de área, con adaptación a sistema radar, en Palma de Mallorca (Son Bonet), a la Empresa «Wat, S. A.», en la cantidad de 13.970.023 pesetas, distribuidas en dos anualidades: la primera, para el presente ejercicio económico, por un importe de 9.000.000 de pesetas, y la segunda, para el próximo de 1970, por un total de 4.970.023 pesetas, y en las demás condiciones que rigen para el mismo.

Lo que con arreglo a lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley de Contratos del Estado, se hace público para general conocimiento.

Madrid, 20 de septiembre de 1969.—El Director general de Infraestructura, Federico Noreña Echeverría.

MINISTERIO DE COMERCIO

INSTITUTO ESPAÑOL DE MONEDA EXTRANJERA

Mercado de Divisas de Madrid

Cambios oficiales del día 3 de octubre de 1969

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar U. S. A	69,699	69,909
1 dólar canadiense	64,555	64,749
1 franco francés	12,490	12,527
1 libra esterlina	166,350	166,850
1 franco suizo	16,219	16,267
100 francos belgas (*)	138,745	139,162
1 marco alemán	no disponible	
100 liras italianas	11,072	11,105
1 florín holandés	19,382	19,440
1 corona sueca	13,501	13,641
1 corona danesa	9,263	9,290
1 corona noruega	9,750	9,779
1 marco finlandés	16,568	16,618
100 chelines austriacos	269,602	270,413
100 escudos portugueses	244,957	245,694

(*) La cotización del franco belga se refiere a francos belgas convertibles. Cuando se trate de francos belgas financieros se aplicará a los mismos la cotización de francos belgas billete.

MINISTERIO DE LA VIVIENDA

ORDEN de 18 de septiembre de 1969 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia de 14 de mayo de 1969, dictada por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo que en única instancia entre don Rodrigo Fernández Díez, don Ismael Crespo Luengo y doña Amelia Bardónaba Naval, recurrentes, representados por el Procurador don Federico Pinilla Peco, bajo la dirección de Letrado, y la Administración General del Estado, demandada, y en su nombre el representante de la mis-