

IV. Centros para los que se puede solicitar la ayuda

Madrid.—Instituto Nacional de Reeducación de Inválidos (plaza del Ayuntamiento de Carabanchel), Sólo varones.
Sevilla.—Jesús del Gran Poder avenida de Eduardo Dato, 42). Sólo mujeres.
Alcalá de Guadaíra (Sevilla).—Ciudad de San Juan de Dios (Apartado 38). Varones y mujeres.
Churra (Murcia).—Nuestra Señora de la Fuensanta. Varones y mujeres.

V. Presentación de solicitudes

La petición de ayuda deberá formularse en impreso oficial, que podrán recoger los interesados en los Centros para los que piden la ayuda, presentándola en los Centros reseñados en el apartado cuarto de la presente Orden ministerial, dentro del plazo de treinta días, contados a partir de la publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado».

Aquellos aspirantes que soliciten esta ayuda en concepto de nueva adjudicación deberán acompañar al impreso oficial de solicitud los siguientes documentos:

1. Partida de nacimiento.
2. Certificado médico oficial acreditativo de invalidez y de no padecer enfermedad infecto contagiosa ni mental.
3. Dos fotografías tamaño postal, de cuerpo entero; una de frente y otra de perfil, con atuendo deportivo, que permita apreciar fácilmente su minusvalidez.

VI. Comisión seleccionadora

Las peticiones serán estudiadas y seleccionadas por una Comisión Nacional compuesta de la forma siguiente:

Presidente: Ilustrísimo señor Director general de Formación Profesional y Extensión Educativa.

Vicepresidente: Ilustrísimo señor Subdirector general de Promoción Estudiantil.

Vocales: Un representante de la Subdirección General de Educación Permanente y Especial, un Inspector Técnico de Educación Especial, un representante de la Delegación Nacional de Inválidos Civiles, otro de la Ciudad San Juan de Dios y el Director del Instituto Nacional de Reeducación de Inválidos.

Secretario: El Jefe de la Sección de Promoción Escolar Individualizada.

VII. Tramitación posterior

1. Seleccionados provisionalmente los aspirantes, se procederá a su reconocimiento médico, a cuyo efecto serán convocados personalmente en la forma, lugar y fecha que se determinen.

2. Acordado el ingreso definitivo de los aspirantes, pasarán a las clínicas del Centro para su rehabilitación funcional, y al terminar ésta o simultáneamente asistirán a las clases y talleres correspondientes a las enseñanzas que habrán de recibir.

VIII. Normas complementarias

La Dirección General de Formación Profesional y Extensión Educativa queda facultada para dictar cuantas normas sean precisas en aplicación y desarrollo de la presente Orden.

Lo digo a VV. II. para su conocimiento y demás efectos.
Dios guarde a VV. II. muchos años.
Madrid, 25 de abril de 1974.

MARTINEZ ESTERUELAS

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Formación Profesional y Extensión Educativa.

MINISTERIO DE TRABAJO

9519 ORDEN de 4 de abril de 1974 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don José López Murias.

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 15 de noviembre de 1973 en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don José López Murias, 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 estimando el recurso de don José López Murias contra la resolución del Ministerio de Trabajo de doce de

diciembre de mil novecientos sesenta y siete, debemos declarar y declaramos la anulación en derecho de tal acto, y reconocemos el del recurrente a que se le reintegren las ciento setenta y cinco mil noventa y cinco pesetas con veintitrés céntimos indebidamente abonadas por... Seguridad Social y Mutualismo Laboral; sin imposición de costas.

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.—Juan Becerril.—José María Cordero.—Félix F. Tejedor.—Aurelio Beteila.—Paulino Martín.—Rubricados.»

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

Madrid, 4 de abril de 1974.—P. D., el Subsecretario, Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

9520 ORDEN de 5 de abril de 1974 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Ramón García Díaz.

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 11 de diciembre de 1973 en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Ramón García Díaz.

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 desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Ramón García Díaz contra la Resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo de doce de enero de mil novecientos sesenta y ocho, que anuló en alzada la del Delegado provincial de Trabajo de Oviedo de doce de diciembre de mil novecientos sesenta y siete, dictada en expediente sobre clasificación profesional del ahora recurrente como productor de la Empresa «Uninsa», debemos declarar confirmada tal Resolución de la Dirección General de Ordenación de Trabajo de doce de enero de mil novecientos sesenta y ocho, objeto de impugnación en este contencioso, y sin que proceda hacer especial declaración sobre costas.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—Juan Becerril.—Enrique Medina.—Fernando Vidal.—José L. Ponce de León.—Rubricados.»

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

Madrid, 5 de abril de 1974.—P. D., el Subsecretario, Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

9521 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical para la Empresa «British European Airways» y su personal.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «British European Airways» y su personal;

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de 28 de marzo de 1974, remitió para su homologación a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «British European Airways», que fué suscrito previas las negociaciones oportunas el día 2 de marzo de igual año por la Comisión Deliberadora designada al efecto; acompañándose al mismo resumen estadístico comparativo de las variaciones salariales establecidas en el Convenio, e informe favorable para su aprobación de la Presidencia del Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones;

Resultando que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto 12/1973, de 30 de noviembre, la Empresa remitió el preceptivo informe, la cual lo emite en el sentido de que del aumento de las retribuciones que alcanza a un 19,15 por 100, el 14,20 pretende igualar el poder adquisitivo que tenían los salarios de los trabajadores en la fecha del anterior Convenio y el 4,95 restante constituye una cantidad a distribuir por igual sin diferencias de categorías, potenciando de este modo los salarios más bajos. Asimismo que este incremento adicional no repercutirá en modo alguno en las tarifas;

Resultando que este Convenio fué informado favorablemente por la Subcomisión de Salarios, la cual lo elevó al Consejo de Ministros prestándole su conformidad en la reunión celebrada el día 19 del mes y año en curso;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación, así como en su caso disponer su inscripción en el Registro de la misma

y publicación, a tenor del artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero último;

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden que la desarrolla, anteriormente citada; que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario y se ajusta a lo dispuesto respecto a incrementos salariales y repercusión en precios en el artículo 12 del Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre, sobre medidas coyunturales de política económica, procede su homologación;

Considerando que habiéndose señalado por Decreto de 17 de agosto de 1973 la estructura de la retribución del trabajo por cuenta ajena, por ser la misma de derecho necesario, deben entenderse adaptados a ella los conceptos retributivos que en este Convenio se señalan.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «British European Airways», suscrito el día 2 de marzo de 1974.

Segundo.—Su inscripción en el Registro de esta Dirección General y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Que se comuniquen esta resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que se hará saber que, con arreglo al artículo 14-2 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 27 de abril de 1974.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Hmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

BRITISH AIRWAYS

III CONVENIO COLECTIVO SINDICAL

III Convenio entre la Empresa «British Airways», antes «B. E. A. (España) Ltd.» y su personal

Artículo 1.º *Finalidad*.—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre «British Airways», con domicilio social en Madrid, calle San Bernardo, número 17, y el personal que le presta sus servicios como empleados de la misma y bajo su dependencia.

Art. 2.º *Ámbito territorial*.—Su ámbito será interprovincial y se aplicará en todo el territorio nacional, donde la Empresa tenga o pueda establecer delegaciones o centros de trabajo, tanto en la península como en el archipiélago canario, Islas Baleares y Provincias de soberanía española.

Art. 3.º *Ámbito personal*.—Se regirá por este Convenio todo el personal de la Empresa que le preste sus servicios dentro del territorio expresado y se halle comprendido en los niveles 1 al 11, ambos inclusive, con las excepciones del artículo 7 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su aprobación oficial, pero surtirá efectos desde el día 1 de enero de 1974. El periodo de aplicación de este Convenio será de dos años, contados desde el día 1 de enero de 1974, prorrogable tácitamente de año en año, siempre que no se denuncie debida y reglamentariamente su vigencia por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas. Si se denunciare el Convenio, se iniciarán seguidamente las deliberaciones para negociar otro nuevo, considerándose prorrogada la vigencia del presente hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio y con los efectos que en el mismo se prevean.

Art. 5.º *Modificaciones*.—Toda disposición de rango superior al presente Convenio que represente una ventaja a favor del personal incluido en el mismo será incluida automáticamente en éste, con efectos desde la entrada en vigor de dicha disposición.

Si durante la vigencia del presente Convenio se aprobara algún Convenio Colectivo general aplicable al sector a que pertenece la Empresa, el personal de «British Airways» podrá renunciar al presente y acogerse al Convenio de Intercompañías en su totalidad.

Art. 6.º *Revisión anual*.—Con efectos desde 1 de enero de 1975 y 1 de enero de cada año de los sucesivos de vigencia del presente Convenio se modificará la tabla de retribuciones en el porcentaje de aumento experimentado por el índice general del coste de vida, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística.

Art. 7.º *Garantía personal*.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio sustituirán totalmente a las anteriormente vigentes; no obstante se respetarán las situaciones personales que excedan de las acordadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 8.º *Ingreso*.—El ingreso del personal en la Compañía se hará en todo caso mediante contrato escrito, por triplicado, del que se entregará un ejemplar al empleado interesado. Su ingreso se efectuará en los puestos de categoría inferior dentro de cada grupo profesional.

Art. 8.º *Periodo de prueba*.—Todos los ingresos que se efectúen en la Compañía en cualquier puesto, grupo o categoría, se entienden realizados a título de prueba por un periodo de dos meses.

Se puede extender el periodo de pruebas cuando un empleado ha estado ausente por enfermedad o por otras razones.

Durante tales periodos de prueba, ambas partes podrán libremente rescindir su relación laboral, sin derecho a indemnización alguna ni necesidad de preaviso.

El personal que supere el periodo de prueba pasará a formar parte de la plantilla permanente de la Compañía, o ser temporero, según el tipo de contrato formalizado.

El personal temporero consistirá en empleados contratados:

a) Para sustituir a otro empleado, ausente por cualquier causa.

b) Para hacer frente a las necesidades de la Compañía durante periodos «punta» (con contrato de duración determinado).

El cese en el servicio de los empleados temporeros se producirá de pleno derecho:

— A la expiración del periodo por el que han sido contratados.

— En el momento en que se hagan cargo de sus funciones los empleados a los cuales estaban sustituyendo.

Art. 10. *Ascensos*.—Con la excepción de Botones, Mozos y Peones, la admisión del personal se realizará en nivel 3 ó 4, según experiencia.

Después de doce meses de servicio satisfactorio en nivel 3, los empleados de Ventas, Reservas, Tráfico y Contabilidad tendrán derecho a solicitar de la Empresa pruebas o exámenes para demostrar su capacidad para el ascenso a nivel 4.

Después de dieciocho meses de servicio satisfactorio en nivel 4, los empleados en estas categorías tendrán derecho a solicitar de la Empresa prueba o exámenes para demostrar su capacidad para el ascenso a nivel 5.

Después de tres años en nivel 5, estos empleados pueden presentarse para pruebas (que la Empresa debe celebrar anualmente), con el fin de ascender a nivel 6; asimismo el personal reseñado tendrá el derecho a presentarse para exámenes con el fin de demostrar su capacidad para ascenso; la Empresa puede acelerar los ascensos arriba indicados en casos de personal que sea aprobado en exámenes después de cursos de formación, o exámenes locales, según proceda.

La provisión de vacantes en régimen de ascenso, a partir del nivel 7, se efectuará en un cincuenta por ciento por antigüedad, salvo carencia de aptitud del aspirante, y en cuanto al otro cincuenta por ciento, mediante concurso, oposición o concurso-examen, que será eminentemente práctico.

Los ascensos de los operarios Aeronáuticos en los niveles anteriores quedarán expuestos en una publicación ulterior incluida en este Convenio en forma de anexo, y previo mutuo acuerdo.

Art. 11. *Cesas*.—El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá notificar por escrito con la siguiente anticipación:

Niveles 1-9, quince días,
Niveles 10-11, un mes.

El incumplimiento del preaviso por parte del personal confiere a la Compañía el derecho a descontar de la liquidación del trabajador una cantidad equivalente al importe de un día de su haber por cada día de retraso en el aviso.

Cumplido por parte del personal el plazo de preaviso, la Compañía estará obligada a tener preparada la liquidación del cesante para su último día de trabajo, sin deducción alguna.

Art. 12. *Clasificación del personal*.—El personal se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

Niveles:

1. Botones, Limpiadora.
2. Mozo, Peón.
3. Conductor, Aux. Admin., Op. Aero. Oficial 3.º
4. Conductor (categoría Especial), Admin. Oficial 2.º
5. Admin. Oficial 2.º (Especializado), Op. Aero. Oficial 2.º
6. Admin. Oficial 1.º, Op. Aero. Oficial 1.º
7. Admin. Oficial 1.º (Especializado), Op. Aero. (Especialista Oficial 1.º)
8. Admin. Jefe 2.º, Op. Aero. Jefe de Equipo.
9. Admin. Jefe 1.º, Op. Aero. Jefe de Sección.
10. Admin. Jefe Superior 4.º
11. Admin. Jefe Superior 3.º

Las actividades a desarrollar por las personas incluidas en cada grupo o nivel profesional serán las asignadas típicamente a dicha categoría o nivel, dentro de la actividad aeronáutica de transporte aéreo.

Art. 13. *Jornada*.—Queda reconocido que la industria del transporte aéreo es un servicio público que requiere trabajar los siete días de la semana, con objeto de atender el servicio, por lo cual el día de descanso semanal de los empleados será distribuido en cualquier día de la semana.

La jornada semanal será de cuarenta y dos horas.

Los empleados que trabajen un turno en domingo habrán de gozar de un descanso continuo de veinticuatro horas dentro de los siete días, comenzando a contar por el mismo domingo, en compensación.

Los empleados que trabajen turnos en domingo deberán disfrutar un domingo libre dentro de cada mes del calendario laboral, como mínimo.

Durante los meses de julio, agosto y septiembre, el personal que no esté directamente relacionado con el tráfico (Tráfico, Operaciones, Reservas o Ventas, Ingeniería) tendrá derecho a trabajar la jornada intensiva de seis horas al día, con lo que el trabajo semanal durante estos meses será de treinta y seis horas para dicho personal.

El personal de Tráfico, Operaciones, Reservas, Ventas e Ingeniería no tendrán derecho a la jornada intensiva, pero siempre que los horarios de los aviones lo permitan, el trabajo podrá distribuirse durante los meses de julio, agosto y septiembre, de manera que se reduzcan al mínimo las horas a trabajar durante las horas de más calor del día.

Estas jornadas serán continuadas para los Aeropuertos, a excepción de una hora para comer.

Art. 14. *Descansos*.—El tiempo de descanso para todo el personal que medie entre la terminación de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente será, como mínimo, de diez horas. Todo el personal tendrá, al menos, un día completo libre a la semana, respetándose cuando proceda el intervalo de diez horas entre el turno anterior y el posterior al día libre de servicio.

Art. 15. *Turnos*.—La Compañía deberá organizar el trabajo de tal modo que ningún personal realice una mayor jornada que la establecida en el artículo 13, estableciendo para ello, con absoluta independencia, los turnos que sean necesarios para mantener el servicio debidamente atendido, con autorización de la Inspección de Trabajo, oído el Jurado de Empresa o los Enlaces Sindicales.

Los turnos que se establezcan tendrán una duración de un mes natural y se publicarán con diez días de antelación.

Algunos cambios de los turnos promulgados que sean necesarios para mantener el servicio serán notificados a los empleados afectados con una anticipación de ocho días, excepto en casos de vuelos adicionales imprevistos.

En los tres días siguientes a su publicación, la Compañía procurará atender las reclamaciones fundadas que, contra su establecimiento, se pudieran presentar. Resueltas dichas reclamaciones, quedarán los turnos definitivamente establecidos.

Los turnos, cuando sea necesario establecerlos por razón de servicio, pero dentro de las normas anteriores, deberán ser rotativos, siguiendo para ello un orden regular y sistemático.

Art. 16. *Horarios*.—La Compañía, siempre de acuerdo con el contenido de los artículos anteriores, tendrá permanentemente expuestos los cuadros de los horarios de cada turno de trabajo en las distintas dependencias a que se refieran, e igualmente los de las secciones o servicios que no requieran el establecimiento de tales turnos.

Art. 17. *Horas extraordinarias*.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en el artículo 13.

A este respecto, se entenderá que la iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la Compañía y la libre aceptación o denegación al trabajador, a excepción de aquellos casos en que el no realizarlas origine graves quebrantos de forma irremediable, en cuyo caso se considerará obligatoria su realización. Tendrán tal consideración los siguientes casos:

Avarias de reparación urgente y perentoria que afecten al servicio, retrasos, accidentes, desvíos de ruta y asistencia a pasajeros retrasados.

La realización de horas extraordinarias no servirá en modo alguno para prescindir de los turnos necesarios de trabajo preestablecidos.

Las horas extraordinarias se abonarán de la siguiente forma:

- Horas nocturnas trabajadas en domingos y festivos, con un recargo del 120 por 100 sobre salario hora.
- Horas nocturnas trabajadas en días laborables, con un recargo del 80 por 100 sobre el salario hora.
- Horas diurnas trabajadas en domingo y festivos, con un recargo del 90 por 100 sobre el salario hora.
- Horas diurnas trabajadas en días laborables, sin recargo las tres primeras semanales, con un recargo del 40 por 100 las horas en exceso de tres semanales.

(Tendrán la consideración de nocturnas las horas trabajadas entre las nueve de la noche y las nueve de la mañana.)

Personal niveles 8-11 (puestos de especial calificación). El personal en estos niveles percibirá una cantidad fija, de acuerdo con el artículo 32.

Art. 18. *Vacaciones anuales retribuidas*.—La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de veinticinco días naturales para el primer y segundo año, aumentándose a partir del tercer año un día por año, hasta un máximo de treinta días naturales, de los que, al menos, quince se disfrutarán en verano, entre junio y septiembre, pudiendo intercambiarse los derechos entre sí mediante autorización expresa de la Empresa, y el resto se disfrutará en la forma convenida con la Empresa. La retribución por vacaciones será en función del sueldo real.

El personal temporero disfrutará de vacaciones en proporción al tiempo trabajado, a razón de veinte días por año.

El personal que en la fecha de disfrute no complete un año de servicio en la Compañía, debido a su reciente ingreso, disfrutará la parte proporcional que le corresponda con arreglo al tiempo trabajado, incluido el periodo de prueba.

Igualmente, el personal que a su cese no haya disfrutado vacaciones podrá o disfrutar las que les correspondan antes del cese o pedir se le incluya su importe en su liquidación, bien sea de la totalidad o de la parte proporcional que le corresponda.

El cuadro de distribución y disfrute de vacaciones lo publicará la Compañía durante el mes de mayo de cada año, resolviendo previamente los casos que pudieran presentarse, a petición del personal, teniendo en cuenta los criterios de antigüedad y de rotación para determinar las preferencias.

No serán computables como vacaciones disfrutadas los días que durante ella el personal haya podido caer enfermo o accidentado, lo que deberá el interesado comunicarlo a la Compañía si pretende que se le tenga en cuenta.

No se permitirá dejar vacaciones para el año siguiente, ni disfrutarlas con anterioridad, excepto en caso de proporcionalidad por reciente ingreso.

En ningún caso, salvo el de cese, se hará compensación en metálico de las vacaciones no disfrutadas.

Art. 19. *Permisos o licencias*:

a) *Retribuidas*.

El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permiso retribuido con su salario real en los siguientes casos:

1. Tres días laborables en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.
2. Dos días laborables en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, hijos y cónyuge y hermanos, así como también por alumbramiento de esposa.
3. Un día laborable en caso de matrimonio de hijos o hermanos.

Si los hechos a que se refieren los tres puntos anteriores ocurriesen en lugar distinto al de la residencia del empleado interesado, los citados permisos se ampliarán en dos días más.

4. Doce días naturales no interrumpidos para contraer matrimonio.
5. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social, hasta el límite previsto en el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo.
6. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical, para Enlaces y Jurados, siempre que medie previa convocatoria y se justifique debidamente la asistencia.

b) *No retribuidos*.

El personal podrá obtener permiso no retribuido si existen causas debidamente justificadas; estos permisos deberán solicitarse con una antelación mínima de ocho días, y su duración no podrá exceder de un mes cada año.

Tanto en los permisos retribuidos como no retribuidos, el personal tendrá derecho a billete reducido.

Art. 20. *Excedencias*:

El personal con más de tres años de servicio a la Compañía podrá solicitar la excedencia por un periodo de tiempo que no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.

El tiempo que el productor permanezca en situación de excedencia no será computable a ningún efecto. Siempre se entenderá concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la Compañía.

Será obligatoria la concesión para la Empresa en una proporción equivalente a tres empleados de su plantilla en total; superado este tope, la Compañía podrá seguir concediendo más excedencias, pero con carácter voluntario.

Las peticiones de excedencia se formularán por escrito, con un mes de antelación a la fecha en que se pretenda surtan efecto.

Art. 21. *Personal femenino. Matrimonio.*—De acuerdo con lo establecido en el Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, que aplica la Ley de 22 de julio de 1961, la mujer trabajadora, al contraer matrimonio, podrá optar entre las siguientes situaciones:

1. Continuar su trabajo en la Compañía.
2. Rescindir su contrato, con percepción de una indemnización equivalente a una mensualidad de su haber real por cada año de servicio completo, hasta un máximo de seis meses de salario real.
3. Quedar en situación de excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a tres. El ingreso se efectuará a petición de la interesada, cubriendo la primera vacante de su categoría, si la hubiere, o de cualquier otra categoría, de acuerdo con la Empresa.

La opción elegida deberá notificarse a la Empresa por escrito, dentro del mes siguiente a la fecha de la boda.

Cuando la mujer casada siga a su marido por cambio de residencia, o ésta se altere por razón de matrimonio, el derecho al ingreso, conforme al punto 3 anterior, también lo tendrá en la localidad del nuevo domicilio, si allí tuviere centro de trabajo la Compañía.

Art. 22. *Servicio militar.*—El personal puede ingresar en la Empresa exento del servicio militar, con él cumplido o pendiente de efectuarlo.

El trabajador que se incorpore a filas, sea con carácter oficial o voluntario, tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo mientras se encuentre cumpliendo sus deberes militares y hasta un mes después de su licenciamiento.

Durante el servicio militar, el personal soltero únicamente percibirá las gratificaciones extraordinarias de Navidad y 18 de Julio. El personal casado percibirá, además de dichas gratificaciones, el sueldo básico solamente. En ambos casos, cuando sus deberes militares le permitan realizar media jornada, al menos, tendrán derecho a su haber completo.

En caso de movilización general se aplicarán las disposiciones que dicte el Gobierno.

Art. 23. *Retribución de Convenio.*—La retribución de Convenio se compone de dos partes:

1. El salario base asignado a cada categoría profesional.
2. La prima de actividad asignada igualmente por categorías profesionales.

Art. 24. *Antigüedad.*—1. El personal disfrutando de prima de antigüedad en el 31 de diciembre de 1973, correspondiente a trienios cumplidos antes de esta fecha, seguirá percibiendo la misma cuantía por este concepto incrementado en los porcentajes aludidos en el artículo 9.º en las fechas indicadas.

2. El personal que cumpla un trienio a partir de 1 de enero de 1974 percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistente en el abono de trienios en la cuantía de siete y medio por ciento cada uno de la retribución de convenio de la respectiva categoría ocupada durante los tres años. En caso de cambio de categoría durante un trienio, se aplicará el porcentaje al sueldo real medio de los tres años.

Art. 25. *Trabajo nocturno.*—Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintuna horas y las seis horas.

El personal que trabaje entre las veintuna horas y las seis, con extensión de los turnos hasta después de las seis horas, tendrá el derecho de contar las horas realmente trabajadas hasta las nueve horas como nocturnas.

El personal de las escalas 1 a 9 que realice trabajo nocturno percibirá, además de su retribución, un 40 por 100 sobre dicha retribución, en proporción al número de horas ordinarias que tengan dicha consideración de nocturnas.

Art. 26. *Turnos festivos.*—Se considera trabajo prestado en domingo o festivo el realizado entre las 0,01 horas y las veinticuatro horas de los referidos días.

Todo el personal en niveles 1-7 que realice turnos en días festivos percibirá, además de su retribución de Convenio, un 50 por 100 sobre dicha retribución en proporción al número de horas ordinarias que tengan dicha consideración de prestadas en días festivos.

Los festivos no domingos se abonarán como horas extraordinarias, no pudiendo compensarse con días libres.

El personal en niveles 8-11 percibirán una cantidad fija de acuerdo con el artículo 32.

Art. 27. *Gratificaciones extraordinarias.*—Los empleados continuarán percibiendo con carácter extraordinario una gratificación en 18 de Julio y otra en el 24 de diciembre de cada año. El pago de estas gratificaciones se efectuará en el 15 de Julio y 15 de diciembre, respectivamente.

A los efectos de fijación de su importe, estas pagas consistirán en una mensualidad normal de cada empleado, i. e., sueldo básico, prima de actividad y premio de antigüedad correspondiente a las cantidades percibidas por estos conceptos en el mes de junio para la paga de 18 de Julio y en el mes de diciembre para la paga de Navidad.

Al personal ingresado en el transcurso del semestre o que cese durante el mismo, se le abonará la gratificación prorrateada su importe en relación con el tiempo trabajado y el sueldo

normal percibido durante dicho semestre, o sea una proporción de los seis meses.

Art. 28. *Horas extraordinarias.*—Se considerarán y abonarán en la forma prevista en el artículo 17.

Art. 29. *Compensación por comidas.*—Todo el personal que por razones de servicio (jornada, turno o prolongación del mismo) se encuentre trabajando en las horas habituales de comer, será compensado con dietas de acuerdo con las siguientes condiciones

Aeropuertos

Desayuno.—Estando de servicio entre cinco treinta y siete horas.

Comida.—Estando de servicio: a) Turno de mañana, con terminación a/o después de las quince horas; b) Turno de tarde, empezando a/o antes de las trece treinta horas.

Cena.—Estando de servicio: a) Turno de tarde, con terminación a/o después de las veintidós horas; b) Turno de noche, empezando a/o antes de las veintuna horas.

Desayuno, media hora no computable dentro de la jornada.

Comida, una hora no computable dentro de la jornada.

Cena, una hora no computable dentro de la jornada.

Oficina en ciudad

Comida.—Estando trabajando jornada fraccionada con un intervalo de menos de dos horas.

Las dietas serán fijadas por la Empresa para cada localidad y serán revisadas al menos semestralmente.

(Se entiende por horas habituales de comer las comprendidas dentro de las trece y dieciséis horas para la comida y dentro de las veintuna y veinticuatro horas para la cena.)

Art. 30. *Salidas, viajes y dietas.*—Todo el personal que por necesidades del trabajo y por orden de la Compañía tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique su centro de trabajo, donde no sea aplicable el artículo anterior, recibirá una dieta mínima de 700 pesetas diarias.

El día de salida devengarán dieta completa y el día de llegada a su domicilio también, si la llegada se produce después de las veintidós horas; si la llegada es antes de dicha hora percibirán media dieta; es decir, 350 pesetas.

El importe de los viajes de ida y vuelta será, siempre, y además de la dieta, de cuenta de la Compañía, que facilitará el billete de la clase habitual.

Art. 31. *Beneficios.*—Se establece una gratificación extraordinaria más a abonar en el mes de marzo de cada año del importe de quince días del sueldo real en concepto de beneficios para todo el personal de la plantilla fija, con independencia de cualquier sistema de incentivos.

Art. 32. *Puestos de especial calificación.*—Los puestos encuadrados en niveles 8-11 pueden ser adscritos al régimen de puestos de especial calificación. Corresponde exclusivamente a la Dirección la facultad normativa y de interpretación. Es competencia de la Dirección la inclusión o exclusión de algún puesto en el sistema.

Es reconocida que la mayoría de los puestos de estas categorías necesitan turnos nocturnos, trabajos en fiestas y domingos, trabajo intempestivo, horas extraordinarias y otras cosas semejantes.

En el deseo de recompensar a los empleados incluidos en este Régimen por los deberes indicados, la Compañía pagará un complemento en la cantidad detallada en el siguiente párrafo.

El complemento consiste en una cantidad fijada de acuerdo con el nivel ocupado y la valoración del puesto.

Niveles 8-9: Categoría 1, 2.500 pesetas al mes; categoría 2, 4.600 pesetas al mes.

Niveles 10-11: Categoría 1, 3.000 pesetas al mes; categoría 2, 5.400 pesetas al mes.

Una vez valorado algún puesto, la categoría puede ser cambiada por medio de una nueva valoración, siempre que el puesto haya experimentado variaciones materiales.

El complemento se percibirá en doce pagas.

La política de la Empresa sobre la inclusión de varios tipos de empleo en las distintas categorías (siempre que el puesto lo merezca) será:

a) Incluir en categoría uno los Jefes de Reservas, Promotores de Ventas y similares, y en general los empleados que estando encuadrados en niveles 8, 9, 10 y 11 trabajen horas regulares.

b) Incluir en categoría 2 los Jefes de Tráfico y Operaciones y Jefes de Operarios Aeronáuticos y similares, y en general los empleados que estando encuadrados en niveles 8, 9, 10 y 11 trabajen turnos en Aeropuertos.

Deberes.—El personal incluido en el ámbito de las normas de puestos de especial calificación, excepto niveles 8 y 9, que percibirán prima de nocturnidad según el artículo 25, aceptarán los deberes indicados, sin derecho a más compensación que el incremento arriba indicado. Sin embargo, si circunstancias excepcionales hacen necesario que algún empleado encuadrado en niveles 8 y 9 trabaje más de 800 horas en algún trimestre, se compensarán las horas que excedan de esta cifra. Los empleados en niveles 8 y 9 tendrán derecho al artículo 25 para todas las horas nocturnas trabajadas.

Art. 33. *Pagos y cobros.*—El personal que realice cobros y pagos de parte de la Empresa en el curso de su trabajo, tendrá la responsabilidad de avisar inmediatamente a su Jefe cualquier discrepancia que aparezca en sus cuentas, sea un excedente o un déficit indistintamente. No es política de la Compañía requerir a los empleados que se hagan cargo de estas irregularidades.

Art. 34. *Pagos de haberes.*—Todo el personal percibirá sus haberes fijos durante la jornada y en el lugar de trabajo, en sobre cerrado a su nombre y dentro de los dos últimos días de cada mes.

Los haberes variables los percibirá juntamente con los fijos del mes siguiente al que aquellos correspondan.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán el día 15 del mes a que se refieren.

Art. 35. *Enfermedad, lesión o accidente.*—En caso de enfermedad, lesión o accidente, serán de aplicación las normas reglamentarias de la Seguridad Social, siendo de la responsabilidad del personal la obtención y envío a la Empresa, para estar debidamente justificado, de los papeles de baja a partir del séptimo día para el personal con más de tres años de servicio, confirmación y alta de la enfermedad, lesión o accidente, según el caso, los que deberá hacer llegar a la Empresa a su debido tiempo.

El personal tendrá derecho a reserva de puesto mientras dure su enfermedad, lesión o accidente.

Además de las normas reglamentarias, serán aplicables las siguientes:

a) Personal en período de prueba, hasta dos meses; solamente percibirá las prestaciones de la Seguridad Social.

b) Desde dos meses hasta tres años, las prestaciones de la Seguridad Social se aumentarán con cargo a la Compañía, hasta el haber completo durante seis meses y hasta la mitad de dicho haber durante otros tres meses.

c) Desde tres años hasta cinco años, las prestaciones de la Seguridad Social se aumentarán con cargo a la Compañía, hasta el haber completo durante seis meses y hasta la mitad de dicho haber completo durante otros seis meses.

d) Personal con más de cinco años de antigüedad, las prestaciones de la Seguridad Social se aumentarán, también con cargo a la Compañía, hasta su haber normal completo durante nueve meses y hasta la mitad de dicho haber durante otros nueve meses.

Una vez que se haya hecho uso de estos derechos, quedan agotados, hasta que el empleado haya trabajado efectivamente durante tres meses.

A todo el personal de la plantilla femenina fija que esté ausente de acuerdo con los artículos 166 y 167 de la Ley de Contrato de Trabajo, por primera vez y segunda, se le concederá el derecho de la Seguridad Social durante el período de doce semanas indicados en estos artículos, siempre que la empleada se reincorpore a su puesto de trabajo al término de las doce semanas por un período no inferior a seis meses. Una vez disfrutado este derecho, la empleada no tendrá más derechos en este sentido hasta que haya trabajado un año completo.

El personal temporero percibirá únicamente lo que reglamentariamente determinen las normas de la Seguridad Social.

La dirección de la Empresa podrá exigir en cualquier momento certificación médica que acredite el estado de enfermedad, reembolsando al empleado los gastos que haya efectuado por la obtención de dicha certificación.

Art. 36. *Traslados.*—Se entiende por traslado todo cambio de puesto de trabajo, cuando implique cambio de residencia del trabajador de modo permanente.

Cuando el traslado no sea permanente se aplicará el artículo 39.

Se considerará permanente o no, según el cambio tenga una duración que exceda o no de tres meses.

Los traslados podrán tener las siguientes causas, aplicándose la regulación que también se expresa:

a) A petición del personal, en este caso se requerirá solicitud escrita del interesado si la Dirección accede a tal petición; al resolverlo, asignará al interesado la categoría y salario en su nuevo destino, sin que por ello exista derecho a indemnización alguna.

b) por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, en este caso se tendrá en cuenta el apartado a).

c) La Compañía, a petición de los empleados, se compromete a no efectuar ningún traslado forzoso.

En todo traslado, la Empresa, facilitará los pasajes del empleado y de las personas a su cargo.

Art. 37. *Transportes.*—Los transportes que se vean obligados a efectuar aquellos empleados que presten sus servicios en Aeropuertos y en consideración a las diversas peculiaridades que concurren en cada localidad, se acomodarán a las siguientes normas:

1. Habrán de utilizarse, con prioridad absoluta, aquellos medios de transporte que voluntariamente ponga la Compañía al servicio de sus empleados.

2. En caso de que no existieran los medios de transporte señalados en el número 1.º que, habiendo existido con anterioridad la Compañía haya resuelto su eliminación, habrán de utilizarse, con prioridad absoluta, los transportes públicos, siendo de cargo de la Compañía el abono de los gastos que se ocasionen.

3. En el supuesto de inexistencia de los medios de transporte señalados en los números 1 y 2 del presente artículo, se buscará solución adecuada a cada caso y de común acuerdo entre la Compañía y sus empleados.

Art. 38. *Uniformidad.*—La Empresa podrá exigir a su personal el uso de uniforme facilitado por la Compañía.

En general el uniforme facilitado será:

a) Para mujeres: Chaqueta y falda, o vestido, casquete y blusas.

b) Para hombres: Chaqueta, pantalones, gorra y camisas.

El personal requerido a llevar uniforme percibirá una cantidad de 100 pesetas al mes (1.200 pesetas al año) como ayuda en proveer los accesorios que sean exigidos (tales como corbata, calcetines, zapatos, medias, etc.).

Art. 39. *Reglas de comportamiento.*

a) El deber primordial de cada empleado es la diligencia en el trabajo, según instrucciones de la Empresa.

b) El buen comportamiento de cada empleado debe acreditar a la Compañía.

c) El personal no puede dar publicidad de asuntos relacionados a sus deberes o asociados con «British Airways» sin previo consentimiento de la misma.

d) El personal no puede aceptar gratificaciones y no debe solicitarlas.

e) El personal queda obligado al uso del uniforme, conforme al contenido del artículo 38 del presente Convenio.

Art. 40. *Normas interiores.*

a) Información: Toda información, tanto en sentido ascendente como descendente, seguirá el curso regular jerárquico, a fin de que llegue a buen conocimiento de todos los que deben conocerla.

b) Toda petición deberá ser escrita y al igual que la información seguirá el curso regular jerárquico.

c) Reclamaciones: Las reclamaciones también deberán ser escritas e igualmente se tramitarán por su orden jerárquico.

Se entiende por curso u orden jerárquico la serie de mandos o escalones intermedios que, por razón de organización de la Empresa, haya establecido entre los empleados sin mando y la propia Dirección de la Compañía y viceversa.

No será necesario dar publicidad a aquellos asuntos de carácter individual cuyo conocimiento no interese al resto del personal. En cambio, cuando dicho conocimiento pueda interesar a todo el personal o a un sector o grupo importante del mismo, se dará la correspondiente publicidad escrita al asunto de que se trata, en forma habitual.

Art. 41. *Faltas.*—Las faltas se clasifican, según su importancia, en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

1. La embriaguez ocasional mostrada en el centro de trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad al mes en la asistencia al trabajo, sin justificación.
3. La falta de aseo y limpieza en general en la persona o en el uniforme.
4. El descuido en el empleo de herramientas o materiales propiedad de la Compañía.
5. No comunicar sus cambios de domicilio o la baja por enfermedad.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo.
2. La falta de atención al cliente, causándole perjuicios.
3. La falta de respeto debida a los superiores, compañeros o subordinados.
4. La falta de rendimiento en el trabajo.
5. La falta repetida de puntualidad.
6. La falta de tres días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
7. La simulación de enfermedad o accidente.
8. El quebranto o la violación de secretos o reservas obligatorios, sin que produzca grave daño a la Empresa.
9. El realizar durante la jornada trabajos particulares, así como emplear para uso propio herramientas de la Empresa, aun fuera de la jornada, sin autorización.
10. El abandono del trabajo sin causa justa.
11. La imprudencia, en actos de servicio, repetida que implique riesgo de accidentes para sí o sus compañeros.
12. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la Empresa y, en general, la reincidencia en faltas leves, y cuantas faltas fueran de características análogas a las mencionadas.

Son faltas muy graves:

1. La embriaguez y blasfemia habituales.
2. La falta de atención al cliente, causándole grave perjuicio.
3. Los trabajos por otra actividad similar, sin autorización de la Empresa.

4. Los malos tratos de palabra y de obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados o sus familiares.

5. El violar secretos de la Empresa, cuando existan perjuicios para la misma.

6. El causarse una lesión voluntaria y la disminución continuada del rendimiento de trabajo.

7. El tráfico de divisas y contrabando y, en general, cuantas otras de esta índole que puedan ser cometidas por los empleados, así como la reincidencia en faltas graves.

Art. 42. Sanciones.—Las sanciones que procederá imponer en cada caso serán las siguientes:

Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Multa de hasta dos días de sueldo.

Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
2. Multa de uno a seis días de haber.
3. Suspensión de la progresión durante uno o dos años.
4. Inhabilitación temporal, por plazo no superior a cuatro años, para la promoción.
5. Suspensión, por un período de hasta un año, en las concesiones de billetes reducidos o gratis.

Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
2. Inhabilitación definitiva para el ascenso.
3. Despido.

Las sanciones, salvo el caso de amonestación verbal, se notificarán por escrito al empleado, quien puede presentar un pliego de descargo, que será considerado por la Dirección.

El derecho de sancionar las faltas leves prescribirá al mes de su conocimiento por parte de la Empresa. Las faltas graves y muy graves a los tres meses, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto sobre reincidencia en la Reglamentación vigente.

Art. 43. Jubilación.—Cuando el sueldo total de algún trabajador exceda en su cuantía a la cantidad tomada en cuenta para cotizar (base tarifada más complemento) al Seguro Social, los empleados se beneficiarán, para el exceso de la póliza número 270.518, concertada por la Compañía con el Banco Vitalicio de España, contribuyendo cada empleado con el 4 por 100 de tal exceso.

Para el personal empleado por «BEA (España) Ltda.», hasta el 31 de mayo de 1970, la fecha de jubilación normal será el primer día de julio más próximo al cumplimiento de los sesenta y cinco años del asegurado.

En casos especiales acordados entre la Empresa y empleado, la fecha puede ser anticipada o retrasada, siendo obligatoria la jubilación el primer día del mes en que cumpla setenta años.

Para el personal que ingrese en la Compañía en o después del 1 de junio de 1970, la jubilación será obligatoria en la fecha de jubilación normal, siendo el primer día de julio más próximo al cumplimiento de los sesenta y cinco años.

Durante la vigencia del Convenio, la Empresa estudiará los efectos de los próximos cambios en las tarifas de Seguro Social (relativo a las pensiones) y las condiciones ofrecidas por varias Entidades para pensiones en sueldos que excedan las nuevas tarifas y considerará la conveniencia de variar alguna de las condiciones actuales.

Art. 44. Terminación de derechos.—Todos los derechos y privilegios cesarán en la fecha de terminación del empleo, salvo en casos de jubilación; en cuyo caso, la Compañía «British Airways» continuará dando facilidades para volar en sus propios vuelos a tarifa reducida.

Art. 45. Seguro de Vida.—La Empresa se compromete a continuar el Seguro de Vida que tiene concertado para todos sus empleados fijos, sin excepción entre ellos.

Art. 46. Otras atenciones sociales.—La Empresa, en el plazo de tres meses, a partir de la aplicación del presente Convenio, estudiará un sistema de atenciones sociales, con cargo al cual el personal podrá formular peticiones que, en principio y mientras se implanta tal sistema resolverá discrecionalmente la Empresa, atendiendo preferentemente al grado de justificación de las peticiones.

En tal sistema se incluirán, al menos, los siguientes conceptos:

1. Ayudas para asistencia a cursos de capacitación o cursos preparativos o formativos.
2. Préstamos o anticipos, reintegrables, sin interés, especialmente para adquisición de viviendas.
3. Bolsas de estudios o becas para el mismo fin.
4. Primas por servicios de peluquería.
5. Primas por limpieza de uniformes.
6. Primas por retén o guardia en casa.
7. Primas por uso de teléfono particular para fines o necesidades de la Compañía.
8. Primas o gratificaciones por suplencia de mandos o realización eventual de trabajos de categoría superior.

9. Establecimiento de un servicio periódico de revisión médica a cargo de la Empresa.

10. Establecimiento, en el seno de la Empresa y con representación del personal, de una Comisión que entienda de los asuntos de personal, que puedan resultar de interés colectivo, como órgano de asesoramiento y consulta de la Dirección de la Empresa.

11. Cualquier otro que, como consecuencia de la actuación de la Comisión que estableció el número anterior, sea propuesto por ella, debidamente razonado.

12. Primas por trabajos tóxicos.

13. Primas por «BEACON».

Art. 47. Comisión Mixta.—Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes que, mediante el presente Convenio, se obligan, así como para dirimir, en su caso, sobre su interpretación, cumplimiento y consecuencias, se crea una Comisión Mixta de Vigilancia, que tendrá su domicilio en el Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones.

Esta Comisión estará compuesta por cuatro Vocales titulares y cuatro suplentes, sociales y económicos, designados por la Comisión Deliberadora del Convenio; su Presidente será el del Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones, quien libremente designará el Secretario.

La Comisión emitirá su parecer, previa consulta escrita, y resolverá las cuestiones que se le planteen, también por escrito, en el plazo de un mes, a partir de la correspondiente reunión. Contra su acuerdo se podrá recurrir, en forma reglamentaria, ante la Autoridad laboral.

Art. 48. Disposición derogatoria.—El presente Convenio anula y sustituye al anterior vigente.

Art. 49. Tabla de retribuciones:

Nivel	Sueldo básico	Prima actividad	Total
1	5.657	3.772	9.429
2	8.284	5.510	13.774
3	8.823	5.852	14.705
4	10.125	6.751	16.876
5	10.684	7.123	17.807
6	11.638	7.692	19.730
7	12.732	8.488	21.220
8	13.848	9.233	23.081
9	14.780	9.853	24.633
10	16.082	10.721	26.803
11	17.386	11.590	28.976

Véase artículo 12, para grupos profesionales incluidos en los varios niveles.

Art. 50. Repercusión en precios.—Por ser «British Airways» una Empresa concesionaria de servicios públicos, sus tarifas están sometidas a aprobación gubernamental, por lo que no es de aplicación al presente Convenio la cláusula sobre no repercusión en precios, a que se refiere la Orden ministerial de 24 de enero de 1959.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

9522

ORDEN de 6 de abril de 1974 por la que se aprueba el Convenio de Colaboración y Procedimiento Contable entre «Unión Texas España Inc.» y «Getty Oil of Spain, S. A.», para el permiso de investigación de hidrocarburos «Tarragona E.»

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio de Colaboración y Procedimiento Contable anejo, suscrito en 30 de noviembre de 1973 por «Unión Texas España Inc.» y «Getty Oil of Spain, S. A.», y ambas como titulares del permiso de investigación de hidrocarburos de zona I denominado «Tarragona E.», otorgado por Decreto 2855/1973, de 17 de agosto («Boletín Oficial del Estado» de 14 de noviembre), con el fin de regular las relaciones entre ambas titulares y fijar las bases de su colaboración en los trabajos a realizar sobre el citado permiso.

Cumplidos los trámites reglamentarios e informado favorablemente el expediente por la Dirección General de la Energía, Este Ministerio ha tenido a bien disponer la aprobación del mencionado Convenio.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 6 de abril de 1974.

SANTOS BLANCO

Ilmo. Sr. Director general de la Energía.