

cación a dicho curso la instrucción de la Dirección General de Formación Profesional y Extensión Educativa de 13 de noviembre de 1974.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos. Dios guarde a V. I.  
Madrid, 17 de marzo de 1975.

MARTÍNEZ ESTERUELAS

Ilmo. Sr. Director general de Formación Profesional y Extensión Educativa.

**12903** *ORDEN de 19 de abril de 1975 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 1975 recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Alejandro Bernabéu Bernabéu.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por don Alejandro Bernabéu Bernabéu, contra desestimación presunta por este Departamento, a su petición de abono de servicios, el Tribunal Supremo en fecha 12 de febrero de 1975, ha dictado la siguiente sentencia:

«Fallamos: Que estimando en parte el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Alejandro Bernabéu Bernabéu contra la desestimación presunta por el Ministerio de Educación y Ciencia, de su petición de abono de tiempo de servicios, debemos anular y anulamos parcialmente dicho acto presunto, en cuanto es contrario a derecho, declarando el que corresponde al actor, para que a todos los efectos y especialmente como solicita, a los de jubilación y trienios regulados por el artículo seis de la Ley de cuatro de mayo de mil novecientos sesenta y cinco y con efectos económicos desde primero de octubre de 1965 en que la misma entró en vigor, se le compute el tiempo que estuvo separado del servicio por causa de depuración, con exclusión de los seis meses y un día a que alcanzó la condena que se le impuso por Consejo de Guerra; condenando a la Administración a estar y pasar por tal declaración y a su cumplimiento y a adoptar las medidas oportunas para que tenga efecto; sin hacer especial declaración de costas.»

En su virtud este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos. Dios guarde a V. I. muchos años.  
Madrid, 19 de abril de 1975.

MARTÍNEZ ESTERUELAS

Ilmo. Sr. Director general de Personal.

**12904** *ORDEN de 24 de abril de 1975 por la que se autoriza el cese de actividades docentes del Centro especializado en el Curso de Orientación Universitaria, Academia «Central», sito en Madrid, plaza Santa Bárbara, 10, con efectos a partir del curso actual.*

Ilmo. Sr.: Vista la comunicación elevada por el Director de la Academia «Central», Centro especializado en el Curso de Orientación Universitaria, en la que solicita el cese de actividades del mismo.

Resultando que el citado Centro fué autorizado para impartir las enseñanzas del Curso de Orientación Universitaria por Orden ministerial de 18 de octubre de 1971 que ha sido prorrogada sucesivamente hasta el curso actual;

Resultando que el ilustrísimo señor Inspector de Enseñanza Media informa que verificada una visita al local ocupado por la Academia «Central» no existen actividades docentes relacionadas con el Curso de Orientación Universitaria;

Vista la Orden ministerial de 26 de julio de 1972 («Boletín Oficial del Estado» del 31);

Considerando que se han cumplido los trámites exigidos en la disposición antedicha y que el informe de la Inspección es favorable por no plantearse problema alguno sobre la escolarización de los alumnos,

Este Ministerio ha resuelto autorizar el cese de actividades docentes del Centro especializado en el Curso de Orientación Universitaria, Academia «Central», sito en Madrid, plaza de Santa Bárbara, 10, con efectos a partir del curso actual.

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

Dios guarde a V. I.  
Madrid, 24 de abril de 1975.—P. D., el Subsecretario, Federico Mayor Zaragoza.

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación Educativa.

**12905**

*RESOLUCION de la Dirección General del Patrimonio Artístico y Cultural por la que se acepta la donación hecha por don Francisco Núñez de Celis, al Estado español-Patronato Nacional de Museos, con destino al Museo Español de Arte Contemporáneo.*

Visto el ofrecimiento de donación al Estado español-Patronato Nacional de Museos, con destino al Museo Español de Arte Contemporáneo, hecho por don Francisco Núñez de Celis, de su obra titulada «Sallent de Gallego» (Pirineo Aragonés), dibujo de 50 por 60 centímetros, y teniendo en cuenta el interés de la citada obra en orden a las colecciones que se conservan en el mencionado Museo, integrado en el Patronato Nacional de Museos,

Esta Dirección General-Presidencia del Patronato Nacional de Museos ha resuelto:

Primero.—Aceptar la donación hecha por don Francisco Núñez de Celis, de la citada obra al Estado español-Patronato Nacional de Museos, con destino al Museo Español de Arte Contemporáneo.

Segundo.—Testimoniar de manera oficial el agradecimiento de este Organismo por el generoso proceder del señor Núñez de Celis.

Lo digo a V. S. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. S.

Madrid, 24 de abril de 1975.—El Director general, Miguel Alonso Baquer.

Sr. Secretario general del Patronato Nacional de Museos.

## MINISTERIO DE TRABAJO

**12906**

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical para la Empresa «Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas» y su personal en España.*

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas» y su personal en España.

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de 20 de marzo del año en curso, remitió para su homologación a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical para la Empresa «Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas», y su personal en España, que fué suscrito previas las negociaciones oportunas el día 6 de marzo de 1975 por la Comisión Deliberadora designada al efecto.

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 de 1974.

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden que la desarrolla, anteriormente citadas, y que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario, procede su homologación.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical de la Compañía «Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas», y su personal en España, suscrito el día 6 de marzo de 1975.

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, 2 de abril de 1975.—El Director general, Rafael de Luxán García.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

### INDICE

1. País de validez.
2. Contratación.
  - 2.1. Principios.
  - 2.2. Tiempo de prueba.

## 3. Horario de trabajo.

- 3.1. Horario de trabajo semanal.
- 3.2. Jornada ordinaria.
- 3.3. Trabajo extraordinario, nocturno, en domingos y días festivos.
- 3.4. Compensación de las horas extraordinarias y del trabajo realizado en domingos y días festivos.

## 4. Remuneración.

- 4.1. Derecho a sueldo.
- 4.2. Bases de remuneración.
- 4.3. Aumento de sueldo.
- 4.4. Pago de la remuneración.
- 4.5. Remuneración por trabajo extraordinario nocturno, en domingos y días festivos.
- 4.6. Permiso retribuido por causas excepcionales.
- 4.7. Servicio militar.
- 4.8. Gratificación por idiomas extranjeros.

## 5. Prestaciones sociales.

- 5.1. Abono durante enfermedad.
- 5.2. Pagas extraordinarias.
- 5.3. Plus familiar.
- 5.4. Dietas de viaje.

## 6. Vacaciones.

- 6.1. Derecho de vacaciones.
- 6.2. Duración de vacaciones.

## 7. Vestuario.

## 8. Obligaciones del empleado.

## 9. Agravios.

## 10. Término del contrato de trabajo.

- 10.1. Renuncia del empleado.
- 10.2. Despido.
- 10.3. Certificado de trabajo.

## Anexo I. Clasificación laboral.

## Anexo II. Tabla de salarios.

1. Ambas partes, «Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas», y su personal en España, han acordado las siguientes condiciones en sus relaciones laborales, tal como se detalla en los anexos A, I, y II, y las siguientes mejoras que a continuación se indican:

a) Nueva redacción del Reglamento de Régimen Interior. Véase anexo A.

b) Está prevista la integración de los colaboradores en el seguro adicional Montepío de Loreto, cuya ultimación se llevará a cabo en un futuro muy próximo.

c) Los sueldos serán aumentados a partir del 1 de enero de 1975. Véase anexo II. El aumento ascenderá a un importe fijo adicional mensual de 1.000 pesetas más el 12 por 100.

d) Los sueldos serán nuevamente revisados el 1 de enero de 1976 con respecto al aumento del coste de vida.

e) Dietas de viaje. Véase anexo A, punto 5.4.2.

1.2. Las normas de este Convenio Colectivo serán aplicadas para el personal empleado localmente en España de «Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft» («Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas»), de ahora en adelante denominada «La Empresa», siempre que aparezca incluida en uno de los grupos que resultan del anexo I (características de actividades).

1.3. Para el estado de empleo rigen las disposiciones legales correspondientes de España en lo que sigue. Cuando existan derechos locales obligatorios que se opongan a las siguientes disposiciones, no quedará afectada la validez de las demás disposiciones.

1.4. Las normas de este Convenio empezarán a regir a partir del 1 de enero de 1975 y tendrán validez por dos años.

## ANEXO A

## 2. Contratación.

## 2.1. Principios.

2.1.1. El ingreso en «Lufthansa, Líneas Aéreas», se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales que existen en España sobre esta materia.

La Compañía informará a los Enlaces sindicales sobre las plantillas vacantes, para personal local, que se produzcan en España. Para estas plantillas vacantes se dará preferencia a las solicitudes del personal ya perteneciente a «Lufthansa», en caso de existir igualdad de conocimientos técnicos y cualificaciones personales. Los expedientes de solicitud serán remitidos, vía el Jefe superior, al Departamento de Personal (FRA PA8). CGN PA determinará los procedimientos posteriores.

2.1.2. El solicitante está obligado a someterse a un examen por parte del médico de confianza de la Firma, a fin de determinar las condiciones de salud del solicitante para el trabajo e igualmente un examen sobre cuestiones del ramo y otras que se relacionen con su contratación. Además está obligado a presentar los documentos requeridos por la Compañía antes de la contratación o deben ser reclamados por la Compañía de acuerdo con las disposiciones legales.

2.1.3. Previa a la admisión es asimismo necesario el cumplimiento de la solicitud de ingreso. La falsedad en los datos familiares, personales o profesionales del aspirante, evaluado por su declaración jurada en aquella, determinará la nulidad del contrato por vicio en el consentimiento y, por lo tanto, el trabajador cesará en el acto, sin indemnización alguna.

2.1.4. La contratación se entiende por tiempo indefinido, salvo en el caso de que se haya acordado otra cosa por escrito.

## 2.2. Tiempo de prueba.

2.2.1. El empleado ingresará en la Empresa en período de prueba, salvo que expresamente y por escrito se le exima de ella.

La duración de esta prueba será de tres meses para los Técnicos auxiliares, dos meses para los administrativos (grupo C-H) y un mes para los subalternos (grupo A-B).

2.2.2. Cuando el empleado caiga enfermo durante el tiempo de prueba, no tiene derecho al pago de su sueldo. La Compañía puede disolver el estado de empleo sin pagar indemnización, si la incapacidad del trabajo del empleado dura más de ocho días.

2.2.3. No existe derecho a vacaciones de recreo durante el tiempo de prueba.

2.2.4. Al calcularse el tiempo trabajado en la Compañía se incluirá el tiempo de prueba.

## 3. Horario de trabajo.

## 3.1. Horario de trabajo semanal.

3.1.1. Las horas de trabajo semanales serán de un promedio anual de cuarenta y una horas; a partir del 1 de octubre de 1975, cuarenta horas.

3.1.2. La repartición del tiempo de trabajo a los períodos (temporada, días semanales), el cual, por regla general, no debe exceder de ocho horas diarias o siete horas nocturnas, excluyendo las pausas, estará a cargo del Jefe de Departamento, de acuerdo con las exigencias del trabajo (plan de horario de trabajo). Es permitida la disposición de turnos en caso que lo hagan necesario los intereses de la Compañía.

## 3.2. Jornada ordinaria.

3.2.1. La jornada ordinaria de trabajo se realizará normalmente en forma fraccionada, o sea, en dos periodos, salvo durante el verano, en que el personal que no esté directamente relacionado con el tráfico aéreo disfrutará de jornada intensiva.

3.2.2. La jornada de trabajo semanal establecida se llevará a cabo de la forma siguiente:

*Invierno*

De lunes a viernes:

Mañana: De nueve a trece treinta horas.

Tarde: De quince treinta a dieciocho treinta horas.

Sábados:

Mañana: De ocho treinta a catorce horas.

*Verano*

De lunes a sábado:

Mañana: De nueve a trece treinta horas.

Tarde: De diecisiete a diecinueve horas.

3.2.3. El sábado podrá dejarse, por acuerdo del personal, en los servicios en que sea posible, libre, en cuyo caso las horas dejadas de trabajar serán acumuladas diariamente, a lo largo de la semana, al horario establecido.

3.2.4. Los límites horarios de la jornada de trabajo podrán ser modificados por causa justificada y previa autorización de la Delegación Provincial de Trabajo competente.

3.3. Trabajo extraordinario, nocturno, en domingos y días festivos.

3.3.1. Son horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas por orden de la Dirección más allá de la jornada normal, que no sean consecuencia del deber de recuperación.

3.3.2. En ningún caso podrá ser obligado a trabajar el personal, por encima de las cuarenta y una horas de promedio semanal según el horario fijado para cada época del año en el 3.2.2, más que bajo el régimen de horas extraordinarias que establece la Ley de Jornada Máxima Legal y disposiciones complementarias y con los límites en la misma contenidos de no rebasar el número de cincuenta por mes y ciento veinte por año, excepto para el personal en relación directa con el tráfico aéreo.

3.3.3. Para realizar horas extraordinarias que excedan de treinta y cinco al trimestre, la Compañía solicitará autorización de la Delegación Provincial competente.

3.3.4. Es trabajo dominical el trabajo realizado por orden de la Dirección en domingos, y trabajo en días festivos el trabajo extraordinario realizado en los días festivos legales.

3.3.5. Se consideran como días festivos legales:

1 de enero.	18 de julio.
6 de enero.	25 de julio.
19 de marzo.	15 de agosto.
Jueves Santo (tarde).	12 de octubre.
Viernes Santo.	1 de noviembre.
1 de mayo.	8 de diciembre.
Ascensión del Señor.	10 de diciembre.
Corpus Christi.	25 de diciembre.
29 de junio.	

3.4. Compensación de las horas extraordinarias y del trabajo realizado en domingos y días festivos.

3.4.1. Las horas y el trabajo extraordinario en domingos y días festivos se compensará por lo general concediendo el tiempo libre correspondiente. Dicho tiempo libre debe incrementarse por los suplementos mencionados en 4.5.

3.4.2. Si no fuese posible, se pagarán las horas extraordinarias y el trabajo realizado en domingos y días festivos por separado, según 4.5.

#### 4. Remuneración.

##### 4.1. Derecho a sueldo.

4.1.1. El empleado percibirá en compensación por su trabajo la remuneración mensual que le corresponda por el nivel salarial alcanzado y años de servicio a la Compañía, conforme a los anexos I y II de este Convenio.

4.1.2. La remuneración mensual se compone de los siguientes factores:

- Sueldo base.
- Devengos eventuales según 4.5 y 4.9.

4.1.3. La Compañía queda facultada para compensar la elevación del sueldo base, con una reducción equivalente de los demás conceptos salariales, siempre que la remuneración mensual total sea superior a la mínima establecida legalmente.

4.1.4. Si el empleado no trabaja el mes completo, devengará 1/30 del sueldo por cada día natural comprendido, en su caso, entre su fecha de ingreso y la de su cese.

4.1.5. Si se trabaja por días u horas aislados, se abonará al trabajador:

Por un día de trabajo, 1/26; por una hora de trabajo, 1/162, del sueldo mensual (4.1.2, a) y b).

##### 4.2. Bases de remuneración.

4.2.1. El sueldo básico se rige por la valoración del rendimiento de trabajo. Para ello se aplica la tabla de sueldo (anexo II).

4.2.2. La remuneración se establece según el puesto desempeñado por el empleado, que determina su nivel salarial, y conforme a las escalas que se consignan en el anexo II por cada año de servicios efectivos en el mismo nivel.

4.2.3. Al finalizar el período de prueba, el trabajador recibirá el sueldo del escalón I de su nivel. Al final de cada año de servicio, calculando desde el 1 del mes de su colocación, el trabajador percibirá el sueldo del escalón siguiente de su nivel, determinado en el anexo II, siempre que su rendimiento sea satisfactorio a juicio de sus superiores. El derecho al trienio legalmente establecido quedará garantizado en todo caso.

4.2.4. Durante el tiempo de prueba el empleado ya puede recibir el sueldo básico de la escala del grupo correspondiente, si la Compañía lo cree conveniente.

##### 4.3. Aumento de sueldo.

4.3.1. El sueldo será aumentado según el aumento correspondiente al grupo de la tabla de sueldos (anexo II) hasta el sueldo final al cabo de cada año de trabajo contado desde el primer mes de empleo, si el rendimiento de trabajo es juzgado por suficiente, cuando el Delegado (BV/ST) lo crea conveniente.

Cuando el rendimiento del trabajo no sea suficiente, el aumento correspondiente a la primera fase podrá ser suspendido o aplazado hasta seis meses a lo más.

4.3.2. Seleccionado un empleado para un grupo de sueldo mayor, se agregará al sueldo recibido hasta el momento la cantidad que representa la constante de aumento del nuevo grupo.

4.3.3. Cuando el resultado total no coincida con uno de los valores de la tabla en el grupo, se aumentará al siguiente valor de la tabla dentro del nuevo grupo.

4.3.4. Al trabajador que haya disfrutado un año la remuneración del último escalón de su nivel, se le acreditarán por los años sucesivos de servicio—en el propio nivel—trienios del 7.5 por 100 de su sueldo base.

##### 4.4. Pago de la remuneración.

4.4.1. El pago de la remuneración se hace al contado o por cuenta bancaria, mensualmente el día 27 para el mes en curso.

Si el día 27 cae en domingo o día festivo, se efectuará el día hábil precedente.

4.4.2. Al recibir su remuneración, el empleado deberá cerciorarse inmediatamente de que el importe recibido es correcto y, en caso contrario, deberá formular la reclamación correspondiente dentro del mes siguiente por intermedio de su Jefe de Departamento. Reclamaciones hechas con posterioridad no serán aceptadas.

##### 4.5. Remuneración por trabajo extraordinario y nocturno.

4.5.1. Mientras no se produzca ninguna compensación de acuerdo con 3.4 por trabajo extraordinario y nocturno, el empleado recibirá la remuneración calculada por una hora de trabajo según 4.1.5 y además los suplementos de acuerdo al siguiente detalle:

- Cualquier hora extraordinaria, 40 por 100.
- Trabajo nocturno entre las veintiuna y seis horas, 40 por 100.
- Domingos y días festivos, 50 por 100.

Para el personal femenino los suplementos serán en todos los casos 50 por 100.

4.5.2. Cuando los empleados tuvieran compensación de acuerdo con 3.3.1 por trabajo extraordinario, recibirán solamente el suplemento respectivo del sueldo (4.1.2, a) para cada hora de trabajo.

4.5.3. Para el cómputo de los suplementos las horas extraordinarias y nocturnas serán adicionadas separadamente. Si el total no arroja horas completas, toda hora de trabajo empezada cuenta como hora completa cuando se haya trabajado más de treinta minutos, y como media hora, cuando se haya trabajado más de quince minutos.

4.5.4. La remuneración para horas extraordinarias, nocturnas o festivas, según 4.5.1, será en todo caso superior al resultado de aplicar el valor hora obtenido según dispone la Orden de 8 de mayo de 1961 y Resolución de 26 de junio de 1961, los recargos establecidos en la Ley de Jornada Máxima Legal y Descanso Dominical.

4.5.5. En caso de trabajo nocturno se abonará de acuerdo con las leyes españolas, un importe adicional destinado a comida.

4.5.6. El pago de los suplementos se efectuará mensualmente con la liquidación del mes siguiente.

##### 4.6. Permiso retribuido.

4.6.1. Al empleado se le concede permiso retribuido por las causas siguientes:

- Matrimonio del empleado: Diez días calendario.
- Alumbramiento de la esposa: Dos días calendario.
- Muerte del cónyuge, de hijos o padres: Tres días calendario.
- Muerte de abuelos, hermanos y nietos: Dos días calendario.
- Enfermedad grave del cónyuge, de los hijos y de los padres que hace necesaria la presencia del empleado: Dos días calendario o a discreción entre empleado y Empresa.

En casos excepcionales el Jefe Superior decidirá sobre la concesión adicional de vacaciones especiales retribuidas o no retribuidas; teniendo en cuenta la antigüedad del colaborador en la Empresa, así como su rendimiento en el trabajo.

4.6.2. Cuando como consecuencia de obligaciones impuestas por disposiciones legales o decretadas por autoridades legítimas haya de acudir el empleado a cumplir un deber público, le será concedido permiso retribuido por el tiempo de duración de tal deber.

4.6.3. Cuando los empleados ostentaren cargo sindical o de la mutualidad, y fuesen convocados reglamentariamente a una reunión, tendrán derecho a licencia retribuida por el tiempo preciso.

4.6.4. Cuando el empleado deba concurrir a exámenes oficiales para la obtención de títulos profesionales, se le concederá permiso retribuido por el tiempo estrictamente necesario si, de acuerdo con las disposiciones de la Orden de 16 de marzo de 1945, aportara al menos el 50 por 100 de las asignaturas en que estuviera matriculado.

4.6.5. En todos los casos de concesión de permisos retribuidos por las causas reguladas en los artículos anteriores, deberán los trabajadores presentar en la Dirección del Centro, en un plazo prudencial, los justificantes y documentos legales o médicos que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención del permiso.

##### 4.7. Permiso sin sueldo.

1.º En casos justificados previamente, se podrá conceder permiso sin sueldo a los trabajadores de «Lufthansa, Líneas Aéreas».

2.º Estos permisos serán solicitados por la vía jerárquica correspondiente, comunicándose por dicha vía su concesión o denegación.

3.º Cuando al empleado se le conceda permiso sin sueldo de treinta días o más, las vacaciones anuales según 6.2.1 serán reducidas por una dozava parte por cada período de treinta días de permiso sin sueldo.

#### 4.8. Servicio militar.

4.8.1. El personal incorporado a filas tendrá derecho a una licencia por el período que dure el mismo.

Durante su estancia en el Ejército español exclusivamente percibirá de la Empresa el 50 por 100 de su sueldo base. Si sus obligaciones militares le permiten acudir al centro de trabajo diariamente, al menos media jornada, tendrá derecho al sueldo base entero.

En todo caso se le computará el tiempo que esté en filas a efectos de antigüedad, ascenso, etc. Estos beneficios sólo serán de aplicación al personal que se incorpore a filas con su reemplazo correspondiente y que permanezca en ellas por el tiempo normal de duración del Servicio Militar o por el Servicio Militar voluntario solicitado antes de la incorporación obligatoria al Ejército, para sustitución del obligatorio o en caso de movilización general.

#### 4.9. Gratificación por idiomas extranjeros.

4.9.1. El empleado con conocimientos de por lo menos tres idiomas extranjeros—entre ellos el alemán—, aprovechables en su campo de trabajo, recibirá para la tercera y cada lengua extranjera adicional:

- En caso de conocimientos suficientes para comprensión, una gratificación mensual de 750 pesetas.
- En caso de conocimientos perfectos, una gratificación mensual de 1.000 pesetas.

4.9.2. La relación de los idiomas válidos en el campo de trabajo, y que son gratificables, está establecida por la Compañía.

4.9.3. Los necesarios conocimientos de idiomas se justificarán mediante certificados de institutos reconocidos o por examen interno. En caso excepcional, el Jefe Superior puede efectuar el examen correspondiente.

#### 5. Prestaciones sociales.

##### 5.1. Abono durante la enfermedad.

5.1.1. Cuando después del tiempo de prueba el empleado sea impedido a prestación de sus servicios por enfermedad o accidente, se considerará al empleado el derecho a la continuación de su sueldo de acuerdo con 5.1.2.

5.1.2. La Empresa pagará a sus trabajadores enfermos el complemento entre lo abonado por el S. O. E. y la retribución fija total neta percibida, correspondiente al último mes de trabajo, anterior a la enfermedad, de acuerdo con las disposiciones siguientes:

- Para el personal de plantilla con menos de un año de antigüedad, durante un mes.
- Para el personal con más de un año de antigüedad y menos de dos, durante tres meses.
- Para el personal con más de dos años de antigüedad, seis meses.

5.1.3. Para disfrutar de este beneficio el empleado deberá de cumplir todos los requisitos exigidos por la Compañía y que son los siguientes:

- Notificación telefónica sin retraso a la Jefatura del Servicio correspondiente.
- Confirmación de la baja telefónica con indicación de la posible fecha de incorporación.
- Permanencia en el domicilio, cuando el Médico así lo dictamine, sin aceptar otra ausencia justificada que la de acudir a la consulta médica, lo que deberá probar documentalmente.
- Tener correctamente reseñado su domicilio en el fichero de personal correspondiente.
- Suministro de la información requerida por la Empresa, telefónicamente o por medio del visitador.
- Presentación de justificantes del Médico de la Compañía al reincorporarse.

5.1.4. La omisión e incumplimiento de estas normas no sólo causará la pérdida de la retribución, sino su calificación como falta laboral y consiguiente sanción.

5.1.5. Cuando una tercera persona haya causado la incapacidad de trabajo, por medio de una acción que esté sujeta a indemnización de daño, el empleado está obligado a subrogar sus derechos a la Compañía hasta la cantidad que recibe como ayuda, de acuerdo con la 5.1.2. En una declaración por escrito de subrogación, el empleado debe confirmar, expresamente, no haber dispuesto todavía de los derechos que le corresponden y que, además, se abstendrá de disponer de los mismos, sin antes obtener la conformidad de la Compañía.

Hasta el momento de la subrogación, la Compañía tiene el derecho de retener el pago de la ayuda que le corresponde hacer según 5.1.2.

5.1.6. El personal de la Compañía vendrá obligado a justificar su asistencia a consulta médica en los impresos oficiales del S. O. E., siempre que esté acogido al mismo.

El tiempo invertido en asistir a estas consultas, si son debidamente justificadas, será abonado por la Empresa.

5.1.7. «Lufthansa, Líneas Aéreas», adoptará las decisiones convenientes y adecuadas en orden a la previsión de accidentes,

seguridad e higiene y bienestar en el trabajo, vigilando el cumplimiento de los Reglamentos correspondientes y adoptando las medidas que la técnica y la experiencia aconsejan.

El Jefe de un accidentado dará parte inmediata del accidente, indicando las circunstancias que han ocurrido, protección utilizada, etc. Todo esto será enviado para los efectos oportunos, con indicación de los testigos presenciales, a la Dirección del Centro.

##### 5.2. Pagas extraordinarias.

5.2.1. Aparte del pago de las doce mensualidades por año, se abonarán tres pagas extraordinarias anuales, a saber:

- En el mes de marzo.
- Con motivo de la Fiesta Nacional del 18 de Julio.
- En Navidad.

El importe de estas pagas extraordinarias se eleva al sueldo base mensual, según artículo 4.1.2, letra a), del mes de marzo, julio e igualmente del mes de diciembre.

5.2.2. Las pagas extraordinarias, según 5.2.1, se harán efectivas dentro de la primera quincena del mes correspondiente en el que han de percibirse.

##### 5.3. Plus familiar.

Serán de aplicación las normas contenidas en la Orden ministerial de 28 de diciembre de 1966 en lo que se refiere a la cuantía, cotización y forma de percepción de la ayuda familiar.

##### 5.4. Dietas de viaje.

5.4.1. En el caso de viajes por orden de las Líneas Aéreas, se concederán las dietas que se apliquen a todos los empleados de acuerdo con el Reglamento de las «Líneas Aéreas Lufthansa».

5.4.2. Las dietas de viaje por España serán las siguientes:

	Por día — Pesetas	Por noche — Pesetas	Total
Grupo II:			
(A - G1) .....	600	600	1.200
Grupo I:			
(H - AT) .....	700	700	1.400

5.4.3. Para las dietas en el extranjero se aplicarán las tarifas generales establecidas por la Compañía para sus empleados en todo el mundo, que están calculadas según el costo de vida en cada país.

#### 6. Vacaciones.

##### 6.1. Derecho de vacaciones.

6.1.1. El empleado tendrá derecho durante todo el año de vacaciones de recreo desde el 1 de enero al 31 de diciembre, y en cuanto se sobrepase el período de vacaciones reglamentariamente exigible. Durante estas vacaciones se continuará pagando la retribución según 4.1.2 a). Al empleado no le es permitido ejercer durante las vacaciones ningunas actividades lucrativas que estén opuestas a la finalidad de las mismas.

6.1.2. Para tener derecho al goce de vacaciones, el empleado deberá tener un récord mínimo de tres meses de trabajo.

6.1.3. La época del goce vacacional debe fijarse dentro del período año calendario. No se puede transferir el derecho del goce vacacional al año siguiente, a excepción de que el empleado haya pedido sus vacaciones por escrito y la Compañía no las haya concedido o cuando se haya acordado otra cosa por escrito.

##### 6.2. Duración de vacaciones.

6.2.1. El período de las vacaciones depende del tiempo de servicio en la Compañía al empezar el año de vacaciones. Para los tres primeros años calendarios cumplidos será de veinticinco días hábiles, aumentándose a continuación por cada tres años de servicio en un día hábil hasta alcanzar el límite de veintiocho días hábiles por año de vacaciones.

Esta regulación de vacaciones será válida hasta el 31 de diciembre de 1975.

6.2.2. Si se empieza a trabajar en el transcurso de un año de vacaciones, corresponderá para el cálculo de vacaciones un doceavo por cada mes completo de trabajo, redondeando a días enteros.

Lo mismo es valedero para el caso de finalización del trabajo.

#### 7. Vestuario.

7.1. El personal de la Compañía vendrá obligado a vestir uniforme en todos aquellos casos en que lo prescriban así las normas de «Lufthansa», emanadas de su casa central, siendo el pago del mismo por cuenta de la Compañía en estos casos.

7.2. Solamente deberán usar el uniforme en servicio, así

como en los viajes de ida y vuelta a sus domicilios y en el centro de trabajo.

7.3. El uniforme es de propiedad de la Compañía. Es obligación del empleado cuidarlo y mantenerlo limpio.

7.4. El estilo y la forma del uniforme serán prescritos por reglas internas de la Compañía. Los reglamentos oficiales vigentes de la Compañía contienen mayor información detallada.

#### 8. Obligaciones del empleado.

8.1. El empleado está obligado a dedicar todas sus energías de trabajo a la Compañía, durante la jornada laboral. Para ejercer actividades ajenas remuneradas, se requiere la conformidad previa de la Compañía.

8.2. El empleado debe cumplir puntualmente el horario de su trabajo. Toda ausencia del trabajo, cuando no sea motivada por incapacidad de trabajo, requiere la conformidad previa de la Compañía. Cuando no es posible obtener la conformidad con anticipación debido a circunstancias prevalecientes, debe ser obtenida después, sin más demora. En caso de incapacidad de trabajo, la Compañía debe ser notificada inmediatamente.

8.3. El empleado está obligado a fijarse en los Reglamentos oficiales e instrucciones de trabajo publicados por la Compañía y a obedecer las órdenes dadas por sus superiores.

8.4. El empleado está obligado a mantener discreción sobre los asuntos de su trabajo.

8.5. El empleado está obligado a mantener buen comportamiento durante y fuera de su trabajo, a fin de no perjudicar la reputación y el nombre de la Compañía.

8.6. La Compañía tiene el derecho de trasladar al empleado, en cualquier tiempo, a otra oficina dentro de la localidad, grupo o departamento, permanente o temporalmente, siempre que dicho traslado no signifique perjuicio para la salud e intereses del empleado o desmedro de su situación en la Compañía.

8.7. Sin conformidad previa de la Compañía, el empleado no debe aceptar ninguna remuneración, regalo u otro provecho ofrecido por cualquier Empresa o persona con la cual la Compañía tiene negocios o que el empleado está relacionado por su ocupación en la Compañía.

8.8. El empleado está obligado a usar y cuidar enseres y otras propiedades de la Compañía según las órdenes dadas. El empleado no está autorizado a hacer extractos, copias o duplicados de listas u otros documentos de la Compañía.

8.9. Si la Compañía lo requiere, el empleado está obligado a participar en cursos de instrucción.

8.10. El empleado está obligado a informar a la Compañía, sin demora alguna, de todos los cambios en su estado personal o familiar.

#### 9. Agravios.

9.1. Toda persona que se sienta agraviada en su actuación en la Empresa, planteará personalmente a su Jefe inmediato el agravio, al objeto de recibir la satisfacción requerida o una contestación adecuada en el término de cuarenta y ocho horas.

9.2. En el supuesto de que no se recibiera aquella satisfacción o contestación, previo permiso de su Jefe inmediato, acudirá al Jefe Superior, y si en el término de cuarenta y ocho horas no quedara resuelto su agravio, queda en libertad de presentar por escrito ante la Dirección del centro la misma, debiendo obtener satisfacción o contestación definitiva.

9.3. Cuando tal contestación no fuera satisfactoria, podrá en última instancia acudir a la Dirección General de la Compañía, quien resolverá definitivamente y sin ulterior recurso, dejando siempre a salvo la utilización de los procedimientos legales correspondientes.

#### 10. Término del contrato de trabajo.

##### 10.1. Renuncia del empleado.

10.1.1. Durante el período de prueba, tanto el productor como «Lufthansa» podrán, respectivamente, renunciar a continuar la prueba o proceder al despido sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tengan derecho a indemnización alguna, percibiendo el productor la remuneración que le corresponda por los días trabajados.

10.1.2. El trabajador podrá despedirse libremente de «Lufthansa» solicitando la baja de la Dirección con ocho días de anticipación, si se trata de personal obrero; de quince, si se trata de Administrativos o Subalternos, y treinta días, si se trata de Técnicos.

10.1.3. Sin perjuicio de las responsabilidades que pudiera exigirsele, se considera despedido por voluntad propia a toda persona que abandone su puesto de trabajo en la Empresa y no se reincorpore al mismo en el plazo de las cuarenta y ocho horas siguientes a la recepción de la notificación en que se le requiere para que se presente en su puesto de trabajo.

10.1.4. Por cese o suspensión de las actividades de «Lufthansa» en España y para reducir su plantilla, aunque sea por causas ajenas a la Empresa, se obtendrá previamente la correspondiente autorización de la autoridad laboral competente, ante la que se solicitará la instrucción del correspondiente expediente de crisis y se abonarán las indemnizaciones

señaladas, con independencia de las prestaciones que correspondan al trabajador despedido a cargo de la Seguridad Social.

##### 10.2. Despido.

10.2.1. Por faltas graves la Compañía puede despedir a un empleado.

10.2.2. La Compañía puede despedir a los empleados por incurrir en alguna de las causas contenidas en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

10.2.3. Se entienden como faltas graves particularmente, las siguientes:

a) Que el empleado haya obtenido su contratación mediante afirmaciones falsas sobre su persona, o mediante presentación de documentos falsificados o adulterados.

b) Si comete una acción punible en perjuicio de la Compañía.

c) Si falta a su obligación de lealtad para con la Compañía, o se niega a cumplir sus obligaciones o si comete actos violentos o calumniosos contra representantes de la Compañía u otros empleados.

d) Si por embriaguez u otra falta infringe seriamente el orden del centro de trabajo.

e) Si, en caso de incapacidad para el trabajo, se negara a ser examinado por el médico de la Compañía.

f) Si perjudica la reputación de la Compañía frente a terceros.

g) Si proporciona a personas ajenas a la Compañía informaciones sobre ella o sus clientes, cuyos detalles hubiera obtenido en relación con su trabajo.

h) Si infringe sus obligaciones de trabajo según párrafo 8.

10.2.4. Conforme a lo dispuesto en el Decreto 909/1966, del 21 de abril, sobre Procedimiento Laboral, el despido se comunicará siempre por escrito y se instruirá —en su caso— expediente, cuando sea preceptivo.

##### 10.3. Certificado de trabajo.

Al terminar el contrato la Compañía otorgará a los empleados un certificado que establezca el tiempo de servicios, la naturaleza o alcance de los mismos, la conducta observada, el último sueldo percibido y el motivo de la separación.

##### Cláusula de no repercusión en precios

Las mejoras económicas que se contienen en el presente Convenio no repercutirán en las tarifas vigentes en los servicios de «Lufthansa» sin perjuicio de las elevaciones de tarifas que puedan ser acordadas por la Asociación Internacional de Transportes Aéreos (IATA).

##### Comisión Paritaria

La Comisión estará constituida por el Presidente del Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones, el Secretario del Sindicato y dos representantes de la Compañía y otros dos de los trabajadores, elegidos entre los mismos que integran la Comisión Deliberadora del presente Convenio.

##### ANEXO NUMERO I

##### CLASIFICACION LABORAL

Grupo A.—Empleados que desarrollan una actividad principalmente mecánica. Por ejemplo:

Auxiliares de oficina como principiantes sin experiencia profesional.  
Botones.  
Ordenanzas.

Grupo B.—Empleados que realizan trabajos sencillos. Por ejemplo:

Auxiliares de oficina.  
Telefonistas.  
Taquígrafas como principiantes sin experiencia profesional.  
Teletipistas como principiantes sin experiencia profesional.

Grupo C.—Empleados que realizan trabajos más complicados. Oficiales de 2.ª Por ejemplo:

Teletipistas.  
Taquígrafas con rendimiento satisfactorio.  
Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho, sin formación o experiencia profesional.  
Contables sin experiencia profesional.

Grupo D.—Empleados con una actividad que requiera conocimientos especiales en su departamento. Oficiales de 2.ª Por ejemplo:

Telefonistas cuya tarea exija el dominio de los idiomas alemán y español.  
Taquígrafas que escriban bien, según dictado, en el idioma del país y en alemán.  
Taquígrafas que destaquen por su trabajo o rendimiento del grupo C.  
Contables para trabajos sencillos de contabilidad.

Contables para sueldos y salarios.  
Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho una vez completada su correspondiente formación profesional, o después de aprobar un curso elemental.

Grupo E 1.—Empleados con profundos conocimientos especiales y trabajos independientes. Oficiales de 1.ª Por ejemplo: Taquígrafas del grupo D que, por sus méritos y cometidos, destaquen del grupo D.

Contables.  
Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho después de un curso progresivo o después de la revisión local a través del Departamento de Adiestramiento de «Deutsche Lufthansa».

Grupo E 2.—Empleados del grupo E 1 que se destaquen de dicho grupo por su cometido y rendimiento. Por ejemplo:

Secretarías de Delegados y Jefes de Campo (BV y ST).  
Promotores de venta sin experiencia profesional.  
Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho con un mínimo de dos años en el grupo E, 1, y que se destaquen de dicho grupo por su rendimiento y cometido (Senior Agents).  
Cajeros independientes.  
Contables.

Contables independientes para cuentas personal, que después de un trabajo satisfactorio durante algunos años destaquen del grupo E, 1, por su cometido y rendimiento.

Grupo F.—Empleados con buenos conocimientos de su cometido y trabajos independientes. Por ejemplo:

Contables que, por su cometido y rendimiento, se destaquen del grupo E 2.  
Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho con completo dominio de su trabajo y cometidos en algunas actividades de control específicas.  
Promotores de ventas.

Asistentes de Jefes de Campo en aeropuertos pequeños.

Grupo G.—Empleados con una actividad independiente en puestos de responsabilidad o de mucha importancia. Por ejemplo:

Jefes de Departamentos de ventas, pasaje, reservas, cargas, contabilidad y Delegados de sucursales que por escrito están nombrados Jefes de Grupos.  
Promotores de ventas que destaquen del grupo F por su rendimiento y cometido.

Contables del grupo F con especiales conocimientos sobre leyes laborales y tributarias y dominio del idioma alemán.  
Jefes de turno en el aeropuerto para pasajeros o carga.

Grupo G 1.—Empleados con una actividad superior e independiente en puestos de responsabilidad o de mucha importancia. Por ejemplo:

Jefes de turno en el aeropuerto para pasajeros o carga que destaquen del grupo G por su rendimiento y cometido.  
Jefes de Departamento de ventas, pasaje, reservas, carga, contabilidad y Delegados de sucursales que destaquen del grupo G por su rendimiento y cometido.  
Promotores de ventas con cometido particularmente difícil.

Grupo H.—Empleados con una actividad superior e independiente en puestos de responsabilidad especial:

Jefes de Departamento de ventas, pasaje, reservas, carga, contabilidad y Delegados de sucursales que, tanto por la dificultad y abarque de su cometido como por sus rendimientos especiales, destaquen del grupo G.

CLASIFICACION LABORAL

Personal técnico

Grupo T 1: Personal no cualificado.  
Limpiador-principiante de interiores de avión.  
Grupo T 2: Limpiador de interiores de avión.  
Grupo T 3: Aprendiz de mecánico de aviación.  
Empleado de almacén sin experiencia profesional.  
Grupo T 4: Mecánico con conocimientos básicos.  
Mecánico de automóviles.  
Empleados de almacén.  
Grupo T 5: Mecánico de aviación.  
Mecánico de automóviles que, por su rendimiento, destaque del grupo T 4.  
Empleado de almacén que, por su rendimiento, destaque del grupo T 4.  
Grupo T 6: Mecánico de aviación una vez superado un curso básico y examen de taller I.  
Empleado de almacén con labor de supervisión.  
Grupo T 7: Empleado de almacén con labor de supervisión, despachando regularmente material de importación.  
Mecánico de aviación con licencia I.  
Grupo T 8: Mecánico de aviación con licencia II.  
Mecánico de aviación con licencia II, con misión de dirección sobre mecánicos de aviación en estaciones, percibirá un incentivo del 10 por 100 sobre su sueldo base.

ANEXO NUMERO II

LUFTHANSA

Grupo (nivel)	A	B	C	D	E 1	E 2	F	G	G 1	H
Escalón 1	13.527	18.989	19.903	21.843	26.368	28.352	30.759	34.500	35.822	38.762
Escalón 2	13.850	17.335	20.318	22.466	27.180	29.279	31.808	35.729	37.103	40.119
Escalón 3	14.133	17.681	20.733	23.089	27.992	30.206	33.857	36.958	38.384	41.476
Escalón 4	14.436	18.027	21.148	23.712	28.804	31.133	33.906	38.187	39.665	42.833
Escalón 5	14.739	18.373	21.563	24.335	29.616	32.060	34.955	39.416	40.946	44.190
Escalón 6	15.042	18.719	21.978	24.958	30.428	32.987	36.004	40.645	42.227	45.547
Escalón 7	15.345	19.065	22.393	25.581	31.240	33.914	37.053	41.874	43.508	48.904
Escalón 8	15.648	19.411	22.808	26.204	32.052	34.841	38.102	43.103	44.769	48.261
Escalón 9	15.951	19.757	23.223	26.827	32.864	35.768	39.151	44.332	46.070	49.618
Escalón 10	16.254	20.103	23.638	27.450	33.676	36.695	40.200	45.561	47.351	50.975
Escalón 11	16.557	20.449	24.053	28.073	34.488	37.622	41.249	46.780	48.652	52.332
Escalón 12	16.860	20.795	24.468	28.696	35.300	38.549	42.298	48.019	49.913	53.689
Escalón 14	17.514	21.881	25.312	29.946	36.112	39.476	43.347	49.248	51.194	55.046
Aumento	303	346	415	623	812	927	1.049	1.229	1.281	1.357

Tabla de progresión contiene antigüedad/trienios.

LUFTHANSA

ANEXO NUMERO II

Grupo (nivel)	T 1	T 2	T 3	T 4	T 5	T 6	T 7	T 8
Escalón 1 .....	13.527	16.989	19.903	21.843	24.103	26.368	28.352	30.203
Escalón 2 .....	13.830	17.335	20.318	22.466	24.821	27.180	29.279	31.231
Escalón 3 .....	14.133	17.681	20.733	23.089	25.539	27.992	30.206	32.259
Escalón 4 .....	14.436	18.027	21.148	23.712	26.257	28.804	31.133	33.287
Escalón 5 .....	14.739	18.373	21.563	24.335	26.975	29.616	32.060	34.315
Escalón 6 .....	15.042	18.719	21.978	24.958	27.693	30.428	32.987	35.343
Escalón 7 .....	15.345	19.065	22.393	25.581	28.411	31.240	33.914	36.371
Escalón 8 .....	15.648	19.411	22.808	26.204	29.129	32.052	34.841	37.399
Escalón 9 .....	—	—	23.223	26.827	29.847	32.864	35.768	38.427
Escalón 10 .....	15.951	19.757	23.638	27.450	30.565	33.676	36.685	39.455
Escalón 11 .....	—	—	—	—	31.283	34.488	37.622	40.483
Escalón 12 .....	—	—	24.053	28.073	32.001	35.300	38.549	41.511
Escalón 13 .....	—	—	—	—	—	—	—	—
Escalón 14 .....	—	—	—	—	32.719	36.112	39.476	42.539
Aumento .....	303	346	415	623	718	812	927	1.028

Tabla de progresión contiene antigüedad/trienios.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA

12907

**DECRETO 1353/1975, de 9 de mayo, por el que se declara urgente la ocupación de bienes y derechos afectados por la instalación de una línea de transporte de energía eléctrica a 110 KV. de tensión, que enlazará las subestaciones «Tordera-Palafrugell», de la Empresa «Fuerzas Eléctricas de Cataluña».**

La Empresa «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», ha solicitado del Ministerio de Industria la concesión de los beneficios de expropiación forzosa e imposición de la servidumbre de paso y la declaración de urgente ocupación, en base a lo dispuesto en el artículo treinta y uno del Reglamento, aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, para la aplicación de la Ley diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, de expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, con la finalidad de construir una línea de transporte de energía eléctrica, interprovincial, a ciento diez Kv. de tensión, que enlazará las estaciones receptoras de «Tordera» (Barcelona) y «Palafrugell» (Gerona), con entrada y salida en la de Castell D'Aro (Gerona), proyectada con la finalidad de atender el incremento de consumo en la zona Nordeste de Cataluña y alimentar la nueva receptora de Castell D'Aro (Gerona).

Declarada la utilidad pública, en concreto, de la citada instalación, por Resolución de la Dirección General de la Energía del Ministerio de Industria de fecha treinta y uno de enero de mil novecientos setenta y tres, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha veinticuatro de febrero de mil novecientos setenta y tres, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso aéreo, se estima justificada la urgente ocupación por ser la línea que reforzará el abastecimiento de energía eléctrica, a través de la nueva estación receptora de Castell D'Aro, de la zona Centro de la llamada Costa Brava, en la provincia de Gerona, en constante y creciente desarrollo y, por lo tanto, con gran demanda de energía eléctrica.

Tramitado el expediente por la Delegación Provincial del Ministerio de Industria de Gerona, de acuerdo con la Ley y Reglamento citados, no se presentó escrito alguno de alegaciones en el término hábil para hacerlo durante el trámite reglamentario de información pública a que se sometió.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veinticinco de abril de mil novecientos setenta y cinco.

### DISPONGO:

**Artículo único.—**A los efectos previstos en la Ley de expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, y su Reglamento, aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, se declara urgente la ocupación de terrenos y bienes gravados con la servidumbre de paso impuesta, con el alcance previsto en el artículo cuarto de la Ley citada, para establecimiento de una línea aérea de transporte de energía eléctrica, interprovincial, entre las estaciones receptoras de «Tordera» (Barcelona) y «Palafrugell» (Gerona), con entrada y salida en la de Castell D'Aro (Gerona), en su recorrido por la provincia de Gerona, instalación que ha sido proyectada por la Empresa «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.».

Los terrenos y bienes a que afecta esta disposición, propiedad de doña Monserrat y doña María Paz Casabesca Umbert, están situados en el término municipal de Lloret de Mar, de la provincia de Gerona, y son los que aparecen consignados con el número once en la relación que consta en el expediente, y que durante el trámite de información pública se insertó en el «Boletín Oficial» de la referida provincia de dos de junio de mil novecientos setenta y tres, número sesenta y seis.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a nueve de mayo de mil novecientos setenta y cinco.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Industria,  
ALFONSO ALVAREZ MIRANDA

12908

**ORDEN de 7 de mayo de 1975 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 302.650, promovido por «Hijos de Antonio Barceló, S. A.», contra resolución de este Ministerio de 3 de abril de 1968.**

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 302.650, interpuesto ante el Tribunal Supremo por «Hijos de Antonio Barceló, S. A.», contra resolución de este Ministerio de 3 de abril de 1968, se ha dictado con fecha 20 de enero de 1975, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso, confirmando, como ajustada a derecho, la resolución del Registro de la Propiedad Industrial de tres de abril de mil novecientos sesenta y ocho que concedió la marca española número cuatrocientos ochenta y dos mil catorce, sin imposición de costas.

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

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

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 7 de mayo de 1975.—P. D., el Subsecretario, Alvaro Muñoz.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

12909

**ORDEN de 7 de mayo de 1975 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 302.661, promovido por don Agustín Gras Sunyer, contra resolución de este Ministerio de 16 de abril de 1970.**

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 302.661, interpuesto ante el Tribunal Supremo por don Agustín Gras Sunyer, contra resolución de este Ministerio de 16 de