

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE JUSTICIA

16877 ORDEN de 18 de abril de 1984 por la que se acuerda el cumplimiento de la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional en el recurso número 3/11.147, interpuesto por doña María Sara López y López.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 3/11.147, seguido a instancia de doña María Sara López y López, Auxiliar de la Administración de Justicia, jubilada, que ha actuado en su propio nombre y representación, contra la Administración General del Estado, representada y defendida por el Abogado del Estado, contra la desestimación presunta producida por silencio administrativo del Ministerio de Justicia, del recurso de reposición interpuesto contra el acto de retención por sanción verificado a través de la Habilitación de Personal, con cuantía de 13.500 pesetas, se ha dictado sentencia por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, con fecha 2 de marzo del presente año, cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que estimando en parte el actual recurso contencioso administrativo, interpuesto como demandante por doña María Sara López y López frente a la demandada Administración General del Estado contra los actos administrativos del Ministerio de Justicia a los que la demandada se contrae, debemos declarar y declaramos no ser conformes a derecho y por consiguiente anulamos los referidos actos administrativos al presente impugnados; debiendo la Administración demandada devolver íntegramente, a la parte hoy actora, la cantidad que indebidamente le fue retenida, desestimando el resto de las pretensiones que la demanda actúa; todo ello sin hacer una expresa declaración de condena en costas, respecto de las derivadas del actual proceso jurisdiccional.

Así por esta nuestra sentencia, testimonio de la cual será remitido en su momento a la oficina de origen a los efectos legales junto con el expediente en su caso, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud este Ministerio, de conformidad con lo establecido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, ha dispuesto que se cumpla en sus propios términos la expresada sentencia.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos. Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 18 de abril de 1984.—P. D., el Subsecretario, Liborio Hierro Sánchez-Pescador.

Ilmo. Sr. Secretario Técnico de Relaciones con la Administración de Justicia.

MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA

16878 ORDEN de 14 de junio de 1984 por la que se prorroga a la Firma «Bilore, S. A.», el régimen de tráfico de perfeccionamiento activo para la importación de tripolifosfato sódico y la exportación de preparaciones tensoactivas para lavar.

Ilmo. Sr.: Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente promovido por la Empresa «Bilore, S. A.», solicitando prórroga del régimen de tráfico de perfeccionamiento activo para la importación de tripolifosfato sódico y la exportación de preparaciones tensoactivas para lavar, autorizado por Orden de 20 de mayo de 1982 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de julio), ampliada por Orden de 28 de septiembre de 1983 («Boletín Oficial del Estado» de 15 de octubre).

Este Ministerio, de acuerdo a lo informado y propuesto por la Dirección General de Exportación, ha resuelto prorrogar por un año más a partir del día 13 de julio de 1984, el régimen

de tráfico de perfeccionamiento activo, a la firma «Bilore, Sociedad Anónima», con domicilio en barrio Elbarrena, sin número, Zaldibia (Guipúzcoa), y NIF A-20016713.

Lo que comunicamos a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I. muchos años. Madrid, 14 de junio de 1984.—P. D., el Director general de Exportación, Apolonio Ruiz Ligero.

Ilmo. Sr. Director general de Exportación.

16879 BANCO DE ESPAÑA

Mercado de Divisas

Cambios oficiales del día 24 de julio de 1984

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	162,473	162,833
1 dólar canadiense	122,764	123,190
1 franco francés	18,379	18,430
1 libra esterlina	214,025	215,151
1 libra irlandesa	173,147	174,182
1 franco suizo	66,239	66,522
100 francos belgas	278,947	280,046
1 marco alemán	56,369	56,592
100 liras italianas	9,193	9,218
1 florin holandés	49,956	50,144
1 corona sueca	19,443	19,510
1 corona danesa	15,437	15,486
1 corona noruega	19,570	19,637
1 marco finlandés	26,793	26,896
100 chelines austriacos	803,129	807,302
100 escudos portugueses	107,526	107,907
100 yens japoneses	65,791	66,071

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

16880 RESOLUCION de 5 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para 1984 de la Empresa «La Veneciana, S. A.».

Viso el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para 1984 de la Empresa «La Veneciana, S. A.», suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores de fecha 24 del presente mes de mayo, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Deliberadora.

Madrid, 5 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Representantes legales de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «La Veneciana, S. A.».

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA 1984.
DE LA EMPRESA «LA VENECIANA, S. A.»**

CAPÍTULO I.

Disposiciones Generales.

Sección 1ª. Objeto.

Artículo 1º.

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa LA VENECIANA, S.A. y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo siguiente.

Sección 2ª. Ámbito de Aplicación.

Artículo 2º. Personal.

El Convenio afecta al personal incluido en los Grupos 2, 3 y 4 del Arts. 52 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, a excepción de Cuadros y Empleados Superiores.

Artículo 3º. Territorial.

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que en la actualidad tiene LA VENECIANA, S.A. y en aquellos que sean creados, excepción hecha de los Centros de Trabajo de Madrid.

Artículo 4º. Temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de Enero de 1984 y finalizando el 31 de Diciembre de 1984.

En la 34.ª sesión de Noviembre, será convocada la Asamblea de Comité de Empresa y Delegados de Personal para la elección de la Comisión Deliberadora del nuevo Convenio, considerándose expresamente denunciado este Convenio el 31/12/84, iniciándose las deliberaciones de nueva acuerdo entre ambas partes.

Sección 3ª. Compensación, absorción y vinculación a la totalidad.

Artículo 5º.

En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen, por disposición legal, modificaciones que total o parcialmente afectasen a las condiciones de él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, afectándose, en cualquier caso, el abepago global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Artículo 6º. Garantía Personal.

En caso de existir algún trabajador o grupo de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que para el personal de la misma categoría profesional se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

Artículo 7º. Vinculación a la totalidad.

Ante partes conviene expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables, en tanto tengavigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

Si alguna o algunas de las normas previstas fuesen alteradas por disposiciones legales, o, al ser registrado el Convenio por la Autoridad Laboral, se considerará causa de revisión, a menos que las partes, de común acuerdo, renuncien expresamente a dicha revisión.

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente, en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo ya señalado en el Artículo 5º, del Convenio, si no hubiera disposición específica.

Artículo 8º. Complemento Personal.

Los complementos personales serán o no absorbibles, según se establezca en el momento de su concesión, haciéndose constar así en el expediente del interesado. Ditos complementos personales serán siempre absorbibles cuando quien los disfruta cambia de categoría profesional.

Los concedidos con motivo de un traslado, no serán absorbidos.

Sección 4ª. Comisión Paritaria.

Artículo 9º. Constitución.

Queda constituida la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de integridad, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 10º. Composición.

Esta Comisión estará compuesta por seis Representantes de la Parte Social y seis de la Parte Económica, quienes asumirán las funciones de vigilancia del presente Convenio.

Artículo 11º. Asignación de Vocales.

Los Vocales de la Comisión deberán, necesariamente, haber intervenido en la elaboración del presente Convenio y que serán designados en prototipo solo anexa.

De los componentes de la Parte Social, se nombrará un Secretario y un suplente que también figurará en dicho protocolo.

Artículo 12º. Sustituciones.

En el caso de que cualquiera de los Vocales que han intervenido como Miembros de la Parte Social, en las deliberaciones del presente Convenio, deseara ser Representante de los Trabajadores, será sustituido automáticamente por el Vocal que le hubiere seguido en número de votos y así, sucesivamente.

Cualquiera de los Vocales Sociales, así como el Secretario, podrá ser sustituido por decisión expresa de la mayoría de sus Miembros.

Artículo 13º. Sesión y Acuerdos.

La Comisión Paritaria se reunirá como mínimo, en la 1ª. sesión de cada trimestre o excepcionalmente, siempre que ello fuese solicitado por mayoría simple de cualquiera de las partes.

Procedimiento.— Los asuntos sometidos a la Comisión de Vigilancia, revestirán el carácter de Ordinario o Extraordinario. Otorgará tal calidad la PARTE SOCIAL o LA PARTE ECONOMICA.

En el primer supuesto, la Comisión de Vigilancia deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo, en el máximo de 7 días.

CAPÍTULO II.

Contratación y Organización.

Sección 1ª. Ingresos.

Artículo 14º.

La contratación de personal se regirá por las leyes y normas vigentes.

En igualdad de condiciones, con iguales conocimientos, titulación y antigüedad para la vacante a cubrir, tendrá preferencia los hijos de trabajadores de la Empresa.

Artículo 15º.

Es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo, siempre que las cláusulas que impliquen, o disminución de la libertad individual y de los derechos sociales del trabajador, o de las facultades de dirección y disciplina inherentes a la Dirección de la Empresa.

La Empresa, en cuanto a su actuación se atendrá a las actuaciones legales vigentes respecto a las facultades de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

CAPÍTULO III.

Condiciones de Trabajo.

Sección 1ª. Jornada de Trabajo.

Artículo 16º.

La duración máxima de la Jornada Ordinaria de Trabajo, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Personal de Tiendas.

Este personal trabajará todo el año en Jornada Partida, de Lunes a Sábados, en la forma que habitualmente vienen haciendo.

Por el exceso de tiempo empleado en atención a clientes fuera de la Jornada Diaria, tendrá una compensación en descanso que se concretará entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa.

Personal de Turnos.

Este personal trabajará de Lunes a Viernes. Se establece un tiempo de descanso de 15 minutos, computable como de trabajo efectivo que se tomará al principio o al final del Turno.

Resto del Personal.

El resto del personal, adaptará el horario teniendo en cuenta que el período mínimo de Jornada Continuada será de tres meses; el tiempo de 15 minutos de descanso durante la Jornada Continuada, no será computable como de trabajo.

Los Viernes, se podrá terminar la Jornada a las 10.00 horas; respectivamente en todo caso, las situaciones de Jornada ya existentes a este respecto.

La Dirección podrá implantar un Turno de Guardia entre Capataces, Contramaestros y Jefes de Fabricación para asistencia a los Turnos.

Orientativamente, del 11/6 al 10/9, se realizará Jornada Continuada de 37,5 horas, respetándose las Jornadas ya existentes a tal efecto, cuando sean inferiores o superiores a las 37,5 horas/semana. Las horas que haya de diferencia hasta las 40 horas/semana, se compensarán en la semana de Jornada Partida del resto del año.

Los Colocadores que realicen su trabajo en Obras, adaptarán su horario al de la Construcción, lo mismo en la Jornada de Verano que en la del resto del año, respetando siempre la Jornada establecida para el período de 11 de Junio al 10 de Septiembre, siendo esta Jornada Continuada sólo que las condiciones de trabajo no lo permitan.

Igualmente, los Vendedores, durante la Jornada de Verano, adaptarán su horario a la especial gestión que tienen encomendada, cuando ésta así lo demande.

Durante la Jornada de Verano, en ningún caso, se compensará media Día por el sólo hecho de terminar la Jornada de Trabajo a la hora convenida; excepto en el caso de Colocadores que la percibirán si les hubiera correspondido percibirla en el caso de haber estado a jornada partida.

Se entiende por trabajo efectivo, el tiempo de trabajo, de modo que, tanto al comienzo como al final de la Jornada Diaria, el trabajador no encuentre en su puesto de trabajo que se le exige.

Artículo 172.

La Dirección de cada Centro de Trabajo y el Comité de Empresa o Delegado de Personal, estudiarán la posibilidad de establecer Horario Flexible o Jornada Continuada, sin que ello represente nunca disminución del número total de hora que deben de ser trabajadas.

Sección II. Vacaciones, Licencias y Excedencias.

Artículo 180. Vacaciones.

En ningún caso se podrán trabajar las Vacaciones.

Todos los trabajadores fijos en plantilla disfrutarán anualmente de un período de vacaciones de 23 días laborables, entendiéndose que el sábado no es laborable.

El personal de nuevo ingreso que no sea fijo en plantilla, disfrutará, a los del 31 de Diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre la fecha de su ingreso y el 31 de Diciembre, computándose la fracción de mes como mes completo.

En cada Centro de Trabajo, la Dirección del mismo, conjuntamente con el Tablón de Anuncios, antes del día 30 de Abril, el programa de vacaciones a disfrutar por todos los trabajadores, de acuerdo con las peticiones de éstos. Dicho programa se confeccionará de común acuerdo entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa o Delegado de Personal. Por necesidades del servicio el programa podrá ser variado, atendiéndose a los deseos del trabajador y oyendo al Comité de Empresa o Delegado del Personal.

Preferentemente, las Vacaciones se disfrutarán en el período de tiempo comprendido entre el 15 de Junio y el 14 de Septiembre.

Cada persona afectada por este Convenio, podrá tener 2 días más de Vacaciones al año, si disfrutara del 50% o más de la totalidad que le correspondía de el año, fuera del período preferente señalado anteriormente.

Artículo 181. Licencias.

La Empresa concederá a todo su personal permiso con sueldo y sin descuento de sus Vacaciones Reglamentarias, en los casos siguientes:

- 10.- Matrimonio.
- 20.- Alumbramiento de la esposa.
- 30.- Alumbramiento de compañera o trabajadora soltera, siempre que el hijo sea reconocido.
- 40.- Enfermedad grave y muerte del cónyuge, compañera o compañero, de los hijos o de los padres, abuelos, hermanos y nietos, tanto consanguíneos como afines.
- 50.- Evacuación.
- 60.- Cumplimiento de deberes públicos inexcusables.
- 70.- Los Miembros del Comité de Empresa o Delegados del Personal tendrán derecho a las Licencias establecidas por las disposiciones legales.
- 80.- Por el tiempo necesario para acudir a las Consultas Médicas, siempre debidamente justificadas por el Médico y los propios interesados. En el caso de que el trabajador que acuda a Consulta Médica no cause baja y el Médico justifique por escrito, Reposo en el resto de la Jornada, ésta le será abonada.
- 90.- Cambio de domicilio del trabajador (1 día laborable).

Estos permisos se solicitarán al Jefe de Servicio con la mayor antelación posible y serán concedidos automáticamente, siempre que se justifique la causa.

El tiempo de duración de los permisos, por las causas previstas, será el siguiente:

- Matrimonio: 15 días naturales.
- Matrimonio: 3 días. Esta Licencia será siempre de días laborables, entendiéndose como tales los comprendidos de Lunes a Viernes.
- Enfermedad Grave y muerte de cualquiera de los familiares citados: 3 días naturales, más tiempo de viaje hasta un total de 5 días naturales.

En los casos previstos en los Apartados 60., 60. y 70., del presente Artículo, se concederán los permisos establecidos en las disposiciones legales, justificando ante la Dirección la causa determinante de la solicitud del permiso. Estos permisos, se concederán exclusivamente para asistir a los actos que originan su petición y durante el tiempo necesario.

Con relación al Matrimonio, ha de darse al mismo una interpretación amplia no estrictamente jurídica, por lo que la Licencia Legal se obtendrá por fallecimiento de cualquier familiar del trabajador o su cónyuge o compañera/a.

Con relación al Apartado 60., se entenderán que son deberes públicos, inexcusables, aquellos que deriven de mandato de autoridad, que hagan imprescindible el acudir a una citación.

Artículo 182. Licencias Extraordinarias.

La Dirección de la Empresa, por sí misma, o por persona expresamente autorizada para hacerlo en cada caso, podrá acordar la concesión de Licencias Extraordinarias por el tiempo que se fije.

Los trabajadores que deseen obtener la licencia a que se refiere este Artículo, deberán solicitarlo por escrito a la Dirección de la Empresa haciendo constar las razones en que fundamentan la solicitud y las condiciones en que desearían ser fuesen concedida la licencia y tiempo de duración.

La Dirección, a la vista de las peticiones y previos los informes que surjan oportunos interesarse, en el plazo de 15 días comunicará al interesado la decisión adoptada. En principio, tal licencia, caso de acordarse su concesión, será sin perjuicio de haberes de ninguna clase. En todo caso, salvo acuerdo expreso de la Dirección, no contará el tiempo de duración de la licencia como servicio a la Empresa.

Quince días antes de terminar el período por el que fuera concedida la licencia extraordinaria, el beneficiario deberá solicitar su reincorporación al servicio activo, bien al puesto que tenía al causar baja, bien al nuevo que se le asigne por la Empresa, condicionada su reincorporación a la primera vacante, entendiéndose que renuncia al reintegro si se formula por escrito la solicitud pertinente, en cuyo caso, la Empresa procederá a darle definitivamente de baja en su plantilla.

En caso de fuerza mayor justificada, se podrá retrasar la incorporación al trabajo en 30 días.

Para la concesión de las licencias será requisito indispensable, la consulta previa con el Comité de Empresa o Delegado del Personal.

Artículo 210. Excedencias.

Según reguladas con arreglo a lo que establecen las disposiciones legales vigentes. Para la concesión se oirá, necesariamente, al Comité de Empresa o Delegados del Pq. Social.

El trabajador será reintegrado cuando se cumpla el plazo para el que se solicitó, siempre que el interesado lo solicite a la Empresa con una antelación mínima de 3 meses.

Artículo 211. Situación de la mujer.

Artículo 212.

Se seguirá un principio de igualdad entre ambos sexos, evitando cualquier discriminación en perjuicio de la mujer, en materia de aprendizaje, período de pruebas, clasificación, ascenso, retribuciones por trabajos especiales, premios, planes, primas y demás conceptos de carácter análogo.

Las mujeres disfrutarán de los mismos sueldos y jornales que los trabajadores varones que desempeñen iguales cometidos y funciones, siempre que la duración de la jornada y el rendimiento exigible también sean iguales.

No obstante, el trabajo de la mujer quedará inexcusablemente sujeto a todas las normas generales o específicas, promulgadas o que se promulguen, tengan por objeto la protección de la mujer trabajadora.

Artículo 213. Situación por maternidad.

El trabajador, al contraer maternidad, podrá optar por una de las siguientes situaciones:

- 16.- Continuar trabajando en la Empresa.
- 20.- Quedar excedente voluntario, a petición del interesado y que, forzosamente, le ha de ser convalidado, por un período no inferior a un año ni superior a cinco. Esta situación no limita el derecho a incorporarse en otra Empresa o actividad, pero quedando claro, en tal caso, el alto laboral. El regreso será a petición del interesado, cubriéndose la primera vacante de su categoría y, de común acuerdo Empresa y trabajador, en plazo superior o inferior a la indicada.

Artículo 214. Enterezo. Descanso por lactancia. Atención a menores (Paterna o Materna) o Minusválidos.

Las 14 semanas de licencia, se fijarán de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto.

Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo período de excedencia, que, en su caso, podrá fin al que viniera disfrutando.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente, podrá solicitar el regreso en la Empresa, que deberá destinarse a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en cada hora con la misma finalidad.

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

CAPÍTULO IV.

Estructura de la Remuneración.

Artículo 215. Disposiciones Generales.

Se establecen las siguientes disposiciones sobre la estructura de remuneraciones que se fijan en el presente capítulo.

19.- Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo son todas netas.

20.- A los efectos oportunos, se hace constar que con la fijación de las remuneraciones que se señalan para cada categoría, en su total global, se considera ya cumplida la exigencia legal que garantiza un mínimo del 25 por 100 del salario de su categoría, en los casos de trabajo con incentivos, tareas, destajo, prima, etc.

21.- Aquellas trabajadoras que lo soliciten, podrán cobrar salarios especiales de hasta un 50% del salario devengado en esa semana.

22.- La clasificación del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, contempla los grupos y categorías profesionales que seguidamente se detallan.

ADMINISTRATIVOS.

- Auxiliar.
- Auxiliar Administrativo.
- Oficial 1ª.
- Oficial 1ª.
- Jefe 1ª.
- Jefe 1ª.

OPERARIOS.

- Aprendices.
- Peón Dominario.
- Peón Especialista.
- Oficial 3ª.
- Oficial 2ª.
- Oficial 1ª.
- Capataz.

EMPLEADOS.

Artículo 216.

La remuneración del personal incluido en el presente Convenio, está integrada por los conceptos de:

- Salario.
- Complementos Legales.
- Antigüedad.

El detalle de los conceptos se recoge en los Anexos I, II, III y IV.

Artículo 217. Antigüedad.

La cuantía de esta retribución se determinará:

- Para todo el personal, de acuerdo con la Tabla que figura en el ANEXO IV.

A efectos del cálculo del complemento, se establece que la variación del % tendrá lugar el 1 de Enero, de cada año, para los trabajadores a quienes corresponde la variación del %, según la Tabla anterior, que hayan ingresado en la Empresa entre el 1 de Octubre y el 31 de Marzo, y para los que ingresen entre el 1 de Abril y el 30 de Septiembre, la variación del % tendrá lugar el 1 de Julio de cada año.

Este complemento se comenzará a devengar a partir de la fecha de ingreso en la Empresa, o en aquella en que se cumplan los dieciocho años de edad, en su caso.

Si durante el período de vigencia del presente Convenio fuesen modificados por el Gobierno los sueldos mínimos establecidos legalmente, no variará los valores de la Antigüedad en tanto el cómputo global anual de todas las percepciones que figuran en el Convenio es superior a las retribuciones anuales mínimas que resulten del cálculo reglamentario.

Artículo 218. Gratificaciones Reglamentarias.

Las Gratificaciones Reglamentarias de Julio y Navidad, se abonarán a razón de las cantidades que para cada categoría profesional se señalan en los Anexos I, II y III, incrementadas con las cantidades que figuran en el ANEXO IV.

El año se entiende dividido en dos semestres naturales, al primero corresponde la Gratificación de Junio y al segundo la de Navidad. Los trabajadores que causen Baja o Alta durante el año, percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante el semestre a contar.

Los trabajadores incorporados al E.M. y que tengan a su cargo ascendientes o descendientes y Cónyuge, percibirán por este concepto las Gratificaciones que correspondieran en activo.

Las Gratificaciones se abonarán el 30 de Junio y antes del 15 de Diciembre, respectivamente.

Artículo 219. Participación en Beneficios.

El importe a percibir por este concepto es el recogido en los Anexos I, II y III, añadiéndose el 5% de lo percibido durante 12 meses en concepto de Antigüedad.

Esta participación se percibirá íntegra, aunque existieran ausencias por enfermedad o accidente.

Artículo 220. Retribución en Vacaciones.

El importe a percibir durante el período de disfrute de Vacaciones será de la misma cuantía que si estuviera en activo, con exclusión del valor de las Horas Extraordinarias, Gratificaciones Reglamentarias, Participación en Beneficios, Plus de Distancia y Transporte.

Por lo que respecta al C.O.G., el importe a percibir será aquél que le hubiere correspondido como si efectivamente hubiese trabajado.

La retribución de las Vacaciones se abonará como anticipo antes de comenzar el disfrute de las mismas.

Artículo 221. Horas Extraordinarias.

El número de Horas Extraordinarias se ajustará a lo establecido en la legislación vigente.

De acuerdo con la legislación vigente en esta materia, serán realizadas sólo cuando tenga la naturaleza de estrictamente imprescindibles o estructurales y sea, un criterio restrictivo, como contribución a la política general de empleo del país.

se entiende que son Horas Estructurales, las que han de realizarse para cubrir ausencias imprevistas, y aquellas que se producen en períodos punta de producción. Se consideran como tales los siguientes períodos:

- a) - El que demuestre que no ha podido ser programado, por ser un pedido imprevisto. Por ser de un cliente no habitual, por ser de un pedido que se hace urgente, y de no realizarlo se pierde el cliente.
- b) - Para que se considere imprevisto será necesario que entre el pedido y la primera entrega, no transcurran más de cinco días.

La prestación de la Hora Extraordinaria será retribuida a 777,- Ns. la hora, tanto para Empleados como para Operarios, cualquiera que sea su Categoría. Las Horas Extraordinarias también se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente, en cuyo caso, se pondrán de acuerdo la Empresa y el trabajador, respecto al número de ellas a compensar, y la fecha de descanso, que en ningún caso se podrá añadir al período de Vacaciones pactado.

La Dirección del Centro informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegado de Personal del número de Horas Extraordinarias, tanto de Obreros como de Empleados, realizadas, especificando las causas.

La retribución de las Horas Extraordinarias que realicen los Empleados será estudiada y autorizada por la D.A.E. y C. a propuesta de los Directores de los Centros.

Los valores establecidos, en el supuesto de ser inferiores a aquéllos, que las hubiese correspondido según Categorías, a los Trabajadores que las efectúen, están compensados por haberse incluido en el salario global anual de estos trabajadores una parte de lo que se hubiese pagado por Horas Extraordinarias al precio legal.

Quedan terminantemente prohibidos todos los desajustes fuera de la jornada normal de trabajo. Todos los trabajos que se realicen fuera de dicha jornada se computarán, abonarán o compensarán como Horas Extras.

En el caso de los Operarios dedicados al transporte de material fuera de la Sucursal, se planificará el trabajo de forma conveniente para que se haga el menor número de horas posibles. En el caso de Empleados con funciones de vendedor, y de acuerdo con el Artículo 17, se podrá adoptar el horario flexible, y cuando ello no diere lugar, se atenderá a las normas generales del Convenio, en cuanto a horario.

Artículo 370. Productividad.

Los deliberantes del presente Convenio, aceptan mutuamente, el establecimiento de los rendimientos mínimos que figuran en el ANEXO VI, tendientes a que con una normal productividad se obtendrá una mejor rentabilidad para poder atender las justas reivindicaciones salariales de los trabajadores.

Los rendimientos mínimos que figuran en el citado ANEXO VI, se han determinado excluyendo los tiempos de:

- Espera de materiales en Obra.
- Carga y descarga generos en Obra.
- Desplazamientos del primer día a localidades que devengan dietas completas.
- Espera de designación de trabajo (se descarta espera en la sucursal, desplazamientos de Obra a Obra o a la Sucursal dentro de la jornada habitual de trabajo).

Artículo 370.

El Complemento de Calidad y Cantidad (C.C.C.), se devengará en 14 pagas y se regirá por las siguientes normas:

- 1.- Se fija para 1984 un Objetivo para cada Sucursal o Agencia, que le ha sido asignado en función del Presupuesto Anual de LA VENEZOLANA, S.A. para dicho año.
- 2.- Al final de cada trimestre, el Objetivo a considerar será el que resulte de aplicar los siguientes Coeficientes al citado Objetivo Anual:

• Al 31/3/84	23,5%
• Al 30/6/84	49,5%
• Al 30/9/84	71,5%
• FIN 1984	100,0%

Se entiende como Objetivo del año 1984, el importe de las Ventas a Clientes.

3.- Mensualmente, se abonarán 3.550,- Ns. a todo el personal sujeción a lo dispuesto en el presente Convenio, excepto a los trabajadores contemplados en la Norma 7ª de este Artículo, que tienen Incentivo Garantizado.

4.- El 31/3/84, 30/6/84, 30/9/84 y Fin 1984, se obtendrá el acortado de dividir las Ventas a Clientes, acumuladas al año, entre el Objetivo Trimestral, acumulado, al año establecida.

En función de dicho cociente, reafectado por exceso o por defecto, se percibirán trimestralmente, las siguientes cantidades:

COCIENTE	N.º DE P. / T.º TR.
0,80	0,-
0,81	2.350,-
0,82	2.750,-
0,83	3.150,-
0,84	3.550,-
0,85	3.950,-
0,86	4.350,-
0,87	4.750,-
0,88	5.150,-
0,89	5.550,-
0,90	5.950,-
0,91	6.350,-
0,92	6.750,-
0,93	7.150,-
0,94	7.550,-
0,95	7.950,-
0,96	8.350,-
0,97	8.750,-
0,98	9.150,-
0,99	9.550,-
1	10.225,-
1,01	10.900,-
1,02	11.575,-
1,03	12.250,-
1,04	12.925,-
1,05	13.600,-
1,06	14.275,-
1,07	14.950,-
1,08	15.625,-
1,09	16.300,-
1,10	16.975,-
1,11	17.650,-
1,12	18.325,-
1,13	19.000,-
1,14	19.675,-
1,15	20.350,-

Al final de cada semestre, se garantiza que en aquellos Centros que no hayan superado en sus Ventas el 95% del Presupuesto, cobrarán como si hubieran conseguido dicho 95%, es decir, 8.200,- Ns./Ejemplar/Trimestre, en aquellos Trimestres que no hubiera percibido nada y al Complemento hasta 8.200,- Ns. en los Trimestres en que se hubiera percibido de una cantidad inferior a 8.200,- Ns.

Para los Centros que hayan superado al Final del Año el 95% de su Presupuesto, se les garantiza una C.C.C.-VARIABLE de 11.575,- Ns./Brutas/Ejemplar/Trimestre, en aquellos Trimestres que no se hubiera percibido nada y el Complemento hasta 11.575,- Ns. en los Trimestres en que se hubiera percibido una cantidad inferior a 11.575,- Ns.

En el caso de que las Ventas de la Sociedad al Final del Año, sean iguales o mayores al 103% del Presupuesto, quedan sin efecto los Acordados anteriores. En este caso, y para aquellos Centros que en sus Ventas acumuladas, no hayan alcanzado el 103%, percibirán el Complemento hasta igualar el valor que le correspondería de haber conseguido el 100% cada Trimestre, es decir, las 11.575,- Ns. en el caso de no haber cobrado nada o, al Complemento en el caso de haber percibido una cantidad inferior a las 11.575,- Ns./Trimestre a Trimestre.

El tratamiento de la C.C.C. (FIJA Y VARIABLE) para los Enfermos y Accidentales no Laborales, se tratará de la forma siguiente:

- < 15 Días de Baja 65%
- > 15 " " " 72%
- > 30 " " " 80%

5.- El C.C.C. se devengará por día efectivamente trabajado. Se considera a estos efectos como días de trabajo, las Vacaciones, Licencias previstas en el Artículo 17 y Accidente Laboral.

6.- Cada trabajador, percibirá el C.C.C. valorado para el Centro o Agencia en donde figure en Mérito el último día de cada Trimestre Laboral.

7.- A los trabajadores que durante 1979, hubiesen garantizado alguna cantidad en concepto de INCENTIVO, mensualmente, cobrarán la correspondiente parte de dicha cantidad.

Artículo 243. Prima de Asistencia.

Con carácter de Prima y con el fin de evitar el Absentismo, se premiará la asistencia al trabajo con 10.000 Ptas./Mes/Trabajador/a.

Esta Prima se percibirá solamente por día trabajado, no devengándose ni en Vacaciones ni en situación de I.L.T., bien sea por Enfermedad, Accidente de Laboral o Accidente Laboral (Excepto, Licencias legales no superiores a cinco días).

Artículo 244. Fondo de Invalidez Justificativo del Pago de Salario.

Bajo la denominación de Retribución Salarial, se incluyen los siguientes conceptos, que corresponden a los días y horas efectivamente trabajados:

- SALARIO.
- COMPLEMENTO.
- ANTIGÜEDAD.

Artículo 245. Personal Cedido a otras Empresas por Tiempo Limitado y Trabajo Definitivo de Especialidad.

Conscientes de la necesidad de personal que suele producirse en ocasiones en las Empresas, y con el objeto de mantener la conservación del empleo, se hace necesario el desplazamiento temporal entre los distintos Centros de Trabajo.

Dichos desplazamientos temporales se llevarán a efecto teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

- 1º) - Se comunicarán por escrito al interesado con 5 días naturales de anticipación, indicando el tiempo aproximado que estará desplazado, trabajos que ha de realizar y lugar de destino, se entiendo que este período de comunicación es máximo, y que puede reducirse a cuarenta y ocho horas en función de que el período de desplazamiento sea inferior a quince días, o, que exista una proximidad geográfica inferior a los doscientos kilómetros.
- 2º) - Mientras dure el desplazamiento, tendrán derecho a un viaje de ida y vuelta a su domicilio cada treinta días, por cuenta de la Empresa. En este viaje a su domicilio, en todos los casos, deberá permitirse hacer en su domicilio un fin de semana.
- 3º) - En un trabajador que se encontrara desplazado, hubiere de cambiar de lugar de residencia, se le notificará igualmente por escrito, con cuarenta y ocho horas de anticipación, comunicándole también a su Establecimiento de origen con la suficiente antelación.

TRASLADOS DEFINITIVOS DE PERSONAL.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse:

- 1º) - Por razones técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.
- 2º) - Por solicitud del interesado. De intervenir a la Empresa dicho traslado, se pactarán las condiciones con el solicitante. Acordado en principio el traslado del trabajador, tendrá derecho a las siguientes compensaciones:
 - a) - Gastos de locomoción del trabajador y de los familiares que convivan con él, así como los de traslado de muebles, ropas y enseres.
 - b) - El trabajador tendrá derecho a acceder a una vivienda de características similares a la que viviera ocupado, cuando la Empresa le ofrezca la renta en más, si la hubiera, o facilitando créditos para la compra de la misma. Los gastos de traslado de la vivienda, siempre serán por cuenta del interesado.
 - c) - Compensación por la diferencia de coste en el colegio de los hijos, siempre que se demostrara que no existen plazas en colegios oficiales de su distrito, y éstas sean similares a los que tenía en su lugar de origen.
 - d) - Indemnización en metálico por traslado a convenir en cada caso.
 - e) - Gastos de locomoción de la nueva vivienda al lugar de trabajo, si existiera diferencia con respecto a su situación anterior.
 - f) - Asimismo, se estudiará cualquier otra circunstancia particular del desplazado, con el fin de que no se le cause, en ningún caso, un perjuicio económico.

La Empresa se compromete a no iniciar ningún Expediente ante la Autoridad Laboral para el traslado de personal, sin el dictamen previo del Comité de Empresa o del Delegado del Personal, y se recurrirá a dicha Autoridad Laboral en caso de desacuerdo.

Artículo 246. Cuentas Sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Centros o Sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este Apartado, los Centros descontarán en la Nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario. La Dirección de la Empresa, entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiera.

CAPÍTULO V.

Prestaciones de Seguridad Social.

Artículo 247.

Con independencia de las prestaciones y las prestaciones establecidas en el presente Convenio, se percibirán las siguientes Premias:

- a) - Premias de Natalidad: Se concederá un Premio de Natalidad de 10.000 Ptas. que se regirá por las siguientes normas:

Un año de servicio en la fecha del matrimonio. Si el matrimonio se registra entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirá ambas esta Indemnización.

- b) - Premias de Natalidad: Se concederá un Premio de Natalidad de 5.000,00 Ptas. por cada hijo nacido reconocido, siempre que el beneficiario tenga un mínimo de un año de antigüedad y sea hijo en plantilla.

Artículo 248. Seguro de Vida e Invalidez.

Se establece un Seguro de Vida e Invalidez para los trabajadores a quienes afecta el presente Convenio, con arreglo a las normas que se detallan en el ANEXO VII.

Artículo 249. Bajas.

Se establece un sistema de Bajas, según normas que se detallan en el ANEXO VIII. Se pagará un subsidio de la Base-Base, antes de comenzar el período de Matriculación.

Artículo 250. Incapacidad Laboral Transitoria.

En el supuesto de que un trabajador sea dado de baja por el Médico de la Seguridad Social, como consecuencia de Enfermedad común o Accidente de Laboral, la Empresa abonará un Complemento tal que, sumado con las prestaciones que para estas contingencias garantiza la Seguridad Social (incluyendo la parte proporcional de las Gratificaciones Reglamentarias) garantice al trabajador la percepción del 90% de su retribución salarial, del salario base, más complementos (con C.C.C. a/Art. 33) y Antigüedad a partir del décimo sexto día consecutivo de la baja, ratificada por el Médico de Empresa, durante 12 meses, prorrogables por otros seis meses, que en el tiempo durante el cual la Seguridad Social concede las prestaciones económicas por Incapacidad Laboral Transitoria.

En el supuesto de que la baja sea debida a Accidente Laboral, el Complemento que se abonará garantizará la percepción del 100% a partir del primer día de la baja.

Durante el período al que se refiere el presente Artículo, se percibirá el 90% del importe de las Gratif. Reglament. (con C.C.C. a/Artículo 33) y Antigüedad, en la fecha de su vencimiento, para los casos de Enfermedad común o Accidente de Laboral y del 100% cuando se trate de Accidente Laboral.

Artículo 251. Jubilación.

Se establece un régimen para el caso de Jubilación del Trabajador, de acuerdo con las normas que se detallan en el ANEXO IX.

Artículo 252. Premios de Vivienda.

Se prevé la concesión de Premios para la adquisición de Viviendas, según las normas que se establecen en el ANEXO X.

Artículo 253. Gratificación Tripartita "Fin de Año".

El personal incluido en el presente Convenio percibirá una Gratificación Extraordinaria cuya cuantía mínima será de 7.000 Ptas./Mes/Año.

Al personal Empleado se le respetará a título personal la cantidad que por este mismo concepto percibió en Diciembre de 1980, si su cuantía fue superior a la que se establece en el primer punto.

La normativa que se aplicará para el devengo de la citada Gratificación Extraordinaria "Fin de Año", será la siguiente:

- A) - Para todos los trabajadores en Plantilla.
- B) - El personal que ingrese o cese baja durante el año, percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.
- C) - Se abona su efectuará en la última decena del mes de Diciembre.

DISPOSICION FINAL.

La Comisión Deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio, sustituye íntegramente a aquellas por las que se estaba regiendo, en todos sus aspectos, la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en el presente Convenio Colegiativo Interprovincial acordado entre U.A. VIZCANA, S.A. y su personal.

RETRIBUCION SALARIAL PERSONAL EMPLEADO.
(Sin Antigüedad, ni C.C.C.).

• ANEXO I •

• PROVINCIAS - ENERO DE 1984 •

	RETRIBUCION SALARIAL MES.	RETRIBUCION SALARIAL 12 Meses	GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS 2 Meses.	PARTICIPACION EN BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
JEFE 1º	100.294.	1.203.528.	200.587.	14.209.	1.418.324.
JEFE 2º	88.072.	1.056.864.	176.143.	13.319.	1.246.326.
OFICIAL 1º	76.609.	919.308.	153.217.	12.428.	1.084.953.
OFICIAL 2º	65.744.	788.928.	131.487.	11.552.	931.967.
AUXILIAR ADMINISTRAT.	60.054.	720.636.	120.105.	10.660.	851.401.
ASPIRANTE ADMINISTRA.	47.431.	569.172.	94.861.	8.880.	672.913.

NOTA: De las retribuciones, se deducirá la parte correspondiente al Impuesto Rendimiento Personas Físicas y Seguridad Social.

RETRIBUCION SALARIAL PERSONAL OBRERO.
sin Antigüedad, ni C.C.C.

ANEXO II •

• PROVINCIAS - ENERO DE 1984 •

CATEGORIAS.	RETRIBUCION SALARIAL MES.	RETRIBUCION SALARIAL 12 Meses	GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS 2 Meses	PARTICIPACION EN BENEFICIOS	TOTAL ANUAL.
• CAPATAZ	71.699.	860.388.	143.397.	13.319.	1.017.104.
• OFICIAL 1º	67.311.	807.732.	134.627.	12.428.	954.787.
• OFICIAL 2º	63.769.	765.228.	127.537.	11.552.	904.317.
• OFICIAL 3º	61.943.	743.316.	123.883.	10.662.	877.863.
• PEON ESPECIALIZADO	58.835.	706.020.	117.669.	9.770.	833.459.
• PEON ORDINARIO	57.527.	690.324.	115.053.	8.880.	814.257.

RETRIBUCION SALARIAL PERSONAL SUBALTERNO.
(Sin Antigüedad, ni C.C.C.).

• ANEXO III •

SUBALTERNOS	61.943.	743.316.	123.883.	10.662.	877.863.
-------------------	---------	----------	----------	---------	----------

NOTA: De las retribuciones, se deducirá la parte correspondiente al Impuesto Rendimiento Personas Físicas y Seguridad Social.

GRUPO PLANTILLA	CONCEPTO	UNIDAD	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
1 - 1	23	23	100	100	100
1 - 2	169	169	100	100	100
2 - 1	23	23	100	100	100
2 - 2	23	23	100	100	100
2 - 3	23	23	100	100	100
2 - 4	23	23	100	100	100
2 - 5	23	23	100	100	100
2 - 6	23	23	100	100	100
2 - 7	23	23	100	100	100
2 - 8	23	23	100	100	100
2 - 9	23	23	100	100	100
2 - 10	23	23	100	100	100
2 - 11	23	23	100	100	100
2 - 12	23	23	100	100	100
2 - 13	23	23	100	100	100
2 - 14	23	23	100	100	100
2 - 15	23	23	100	100	100
2 - 16	23	23	100	100	100
2 - 17	23	23	100	100	100
2 - 18	23	23	100	100	100
2 - 19	23	23	100	100	100
2 - 20	23	23	100	100	100
2 - 21	23	23	100	100	100
2 - 22	23	23	100	100	100
2 - 23	23	23	100	100	100
2 - 24	23	23	100	100	100
2 - 25	23	23	100	100	100
2 - 26	23	23	100	100	100
2 - 27	23	23	100	100	100
2 - 28	23	23	100	100	100
2 - 29	23	23	100	100	100
2 - 30	23	23	100	100	100
2 - 31	23	23	100	100	100
2 - 32	23	23	100	100	100
2 - 33	23	23	100	100	100
2 - 34	23	23	100	100	100
2 - 35	23	23	100	100	100
2 - 36	23	23	100	100	100
2 - 37	23	23	100	100	100
2 - 38	23	23	100	100	100
2 - 39	23	23	100	100	100
2 - 40	23	23	100	100	100
2 - 41	23	23	100	100	100
2 - 42	23	23	100	100	100
2 - 43	23	23	100	100	100
2 - 44	23	23	100	100	100
2 - 45	23	23	100	100	100

ANEXO V

REGLAMENTO DEL "COMITE INTERCENTROS"

El "COMITE INTERCENTROS", tendrá las atribuciones que confiere el artículo 6º del Estatuto de los Trabajadores, así como lo recogido en este Convenio para los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

El "COMITE INTERCENTROS", recibirá de la Empresa la misma información que corresponde a los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

En ningún supuesto el Comité Intercentros, interferirá limitando las facultades de los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

El "COMITE INTERCENTROS", estará formado por 11 miembros, seis de los cuales, serán los miembros de la COMISION PARITARIA, las Reuniones Ordinarias del "COMITE INTERCENTROS" y "COMISION PARITARIA", se efectuarán en la misma fecha. En el Acta anexo al Convenio, figuran los integrantes del "COMITE INTERCENTROS" y de la "COMISION PARITARIA".

Las Reuniones Ordinarias serán Trimestrales. El Secretario del Comité Intercentros, se pondrá de acuerdo con la D.º, E.º y G.º para fijar las fechas y la forma de reunión.

Se podrán convocar Reuniones Extraordinarias cuando la urgencia de los temas a tratar lo requiera, no desvirtuando estas reuniones más de 5 días hábiles desde su convocatoria.

El nombramiento y renovación de los miembros del Comité Intercentros, se regulará coincidiendo con las fechas de las Reuniones Sindicales y de acuerdo de estas realizadas.

En el caso de dimisión de algunos de sus miembros, será suplido por el siguiente en votos.

Las Horas Sindicales de que dispondrá para el desempeño de su cargo, será de 15 horas al mes independientes de las que le corresponden por el cargo de Comité de Empresa o Delegado de Personal.

No se computarán a estos efectos, las horas de viaje, las utilizadas en Reuniones Ordinarias y las convocadas por la Empresa.

ANEXO VI

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
1)- Voz, Doble e Impreso (Calcoación + Ensamblado) a/metal con junquillo sellado y tornillos	2	1,00	2,00
2)- Voz, y Lanza sin junquilla (A TUBALITA) (Calcoación + Ensamblado)	2,50	1,00	2,50
3)- VO. Doble e Impreso (Calcoación + Ensamblado) a/metal con junquilla a presión y tornillos (Tobos)	2,50	1,00	2,50
4)- VO. Doble e Impreso a/metal (Calcoación + Ensamblado) con junquilla a presión sin tornillos	2,50	1,00	2,50
5)- Lanza-Cristalina-Baldosa y Aranda a/metal con junquillo a presión o sin presión	4	1,00	4,00
6)- Voz, y Lanza a/carpintería metálica con goma a presión (U)	3	1,00	3,00
6.1)-Montaje en propio almacén	3	1,00	3,00
6.2)-Montaje en obra (Terminación completa)	1,50	1,00	1,50
7)- Voz, y Lanza a/carpintería madera con junquillo clavados	2,70	1,00	2,70
8)- Voz, y Lanza a/carp. madera con junquillo clavados y case metálica	1,95	1,00	1,95
9)- Voz, planos y soldos arreados y sin armar a/carpintería de hormigón (SAS) (Área media 0,10 m2/plano)	1,20	1,00	1,20
10)- Colocación + Ensamblado Therm. y Cinalit	1	1,00	1,00

COMTE. (Mantenimiento Medios)

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
1)- Llave y Cristalina 4/7 MM.	9	1,00	9,00
2)- Baldosa 8/12 MM.	6,50	1,00	6,50
3)- Baldosa 13/20 MM.	5,80	1,00	5,80
4)- Talbo - VO. Plano - VO. Impreso - VO. Arreado	13	1,00	13,00
5)- Lapejería (Series)	7,50	1,00	7,50

CUNY (COMTE MANUAL)

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
Vozes los Productos	5,50	1,00	5,50

ANEXO VII

SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
1)- Caneles-prim	0,60	1,00	0,60
2)- Caneles tradicionales	0,27	1,00	0,27

El Seguro de Vida que la Empresa ha contratado, tiene por objeto garantizar un capital a los trabajadores que cumplan las condiciones de edad y antigüedad que se indican a continuación:

- a) - Sin caso de fallecimiento.
- b) - O bien, en caso de Invalidez Permanente Absoluta.

El capital será pagadero a los beneficiarios designados o al propio asegurado de, respectivamente, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Hacienda de fecha 12/8/81 (B.O.E. del 5/9/81).

- Trabajadores Asegurados:**
- 1º.- Se beneficiarán de las garantías establecidas:
 - 1º.- Los trabajadores de Alta en la Empresa, hasta que terminen la anualidad en que cumplan 65 años.
 - 2º.- Los trabajadores fijos en plantilla, jubilados anticipadamente, entre los sesenta y cinco y cinco años de edad, o hasta que terminen la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.
 - 3º.- Los trabajadores fijos en plantilla, en situación de Invalidez Provisional, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.
 - 4º.- Los trabajadores fijos en plantilla que, de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cinco años, sigan en activo, tendrán garantizado el riesgo de fallecimiento, o, como mínimo, hasta el 31 de Diciembre del año correspondiente al setenta aniversario de cada asegurado.

Trabajadores Excluidos de las Garantías:
Trabajadores que estén cumpliendo el Servicio Militar o en situación de Exceso de Horas.

Duración de las Garantías.

- a) - **Contrato de las Garantías.**
Las garantías tomarán efecto:
 - A partir de la fecha de comienzo del plazo de duración de este Convenio Colectivo para los trabajadores que se encuentren en plantilla en la citada fecha.
 - A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de Alta en la Empresa.
- b) - **Caso de las Garantías**
El mismo día del mes para los asegurados que causen Baja temporal (Inferencias o Excedencias) o, definitiva en la Empresa, salvo en el caso previsto en los números 2 y 3 del Apartado "Trabajadores Asegurados".

Capital Asegurado.

El importe del Capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del Capital base que correspondiera a su Categoría por el coeficiente familiar. Los Capitales base correspondientes a cada Categoría, son los siguientes:

EMPLEADOS.	CAPITAL BASES.
Aspirantes	300.000
Auxiliar Administrativo	360.000
Oficial 2º.	450.000
Oficial 1º.	540.000
Jefe 2º.	675.000
Jefe 1º.	855.000
OPERARIOS.	
Aprendices y Pinches	300.000
Peón Ordinario	345.000
Peón Hospitalizado	367.500
Oficial 3º.	405.000
Oficial 2º.	435.000
Oficial 1º.	457.500
Capataz	495.000
SUBALTERNOS	
	405.000
EVENTUALES, INTERINOS O EN PERIODO DE PRUEBA	
	370.000

Disposiciones Varias.

En caso de Invalidez Permanente Absoluta, se abonará el Capital garantizado cuando el asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cinco años, en la imposibilidad permanente definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de Invalidez Permanente Absoluta, desde la misma fecha en que se ha ya abonado el Capital estipulado, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento.

ANEXO VIII

B.E.S.A.F.

El personal incluido en Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan, podrá solicitar Beca para Ayuda a Estudios de sus hijos en la forma en que estas condiciones se detallan, entendiéndose incluidas dos personas adultas e incapacitadas.

1. Disposiciones Generales.

Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se solicitan.

Una comisión que se denominará "Selección de Becas", compuesta por representantes de la Dirección y de los trabajadores, se reunirá cada año para estudiar todas y cada una de las solicitudes presentadas resolviendo el proceso de su concesión.

En aquellos Centros de Trabajo en los que exista Comité de Empresa, será el representante legal de los trabajadores. En los restantes se nombrará una Comisión de los que conformemente formará parte al Delegado de Personal y no será inferior a tres miembros en su representación social.

Las Becas se abonarán antes del 15 de Noviembre.

2. Estudios para los que pueden solicitarse Becas.

Todas las ayudas que se concedan serán en forma de Beca para Enseñanza; la cuantía de la Beca-base dependerá del grado y modalidad educativa para la que se solicite.

2.1. Clasificación de los Niveles Educativos.

Los estudios quedan distribuidos dentro de los siguientes Grupos:

Nivel Educativo Ley General Educación.	Grupo de Estudios	Plan Enseñanza a Extinguir.
Educación Preescolar: - Jardín de Infancia. - Maternales.	A.	Enseñanza Primaria.
Educación General Básica.	B.	Segunda Enseñanza Elemental.
Formación Profesional: Primer Grado.	C.	Segunda Enseñanza Superior.
Bachillerato Unificado Polivalente.		
Curso Orientación Universitaria. Formación Profesional: Segundo Grado.	D.	Segunda Enseñanza Superior.
Primer Grado Educación Superior. Formación Profesional: Segundo Grado.	E.	Enseñanza Superior Grado Medio.
Tercer Grado.		
Segundo Grado Educación Superior. Tercer Grado Educación Superior.	F.	Enseñanza Superior.

Debido a que la Ley General de Educación se va implantando de forma progresiva, se podrán solicitar ayudas para las distintas modalidades del Plan a extinguir que continúan en vigor.

Los alumnos de Educación Preescolar deberán tener, como mínimo, tres años de edad al 31 de Diciembre del año en que se solicita la Beca.

2.2. Becas para otros Estudios.

Los estudios de Peritaje Mercantil, Ayudante Técnico Sanitario, Publicidad, Turismo, Graduado Social y Asistente Social, no incluirán a efecto de Beca de la Empresa, en el mismo nivel educativo que el COU. A los mismos efectos, los estudios que se imparten en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas Navales, Escuelas Profesionales de Comercio y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias, se considerarán equiparados al primer ciclo de Educación Universitaria.

Para la concesión de Becas de ayuda a los estudios que se figuran en anteriores apartados (Comunidades, Secretariado, etc.), será preciso que tales estudios sean cursados en un Centro Reconocido y en un período no superior a dos años. Dejan, por tanto, de tener opción a Beca para estudios quienes las hayan obtenido durante dos años.

La Beca-base asignable será la que correspondiera a la modalidad de enseñanza inmediatamente superior al nivel mínimo exigido para cursar los estudios solicitados que deberá acreditar con una Certificación del Centro donde cursa sus estudios.

3. Condiciones para solicitar Beca.

- 3.1. Pertenecer a la plantilla de la Empresa en calidad de personal fijo.
- 3.2. La antigüedad mínima en la Empresa que debe tener el solicitante será de un año, al 31 de Diciembre del año de la petición.
La D.A.S. y C. considerará los casos que, no cumpliendo esta condición sean propuestos excepcionalmente en razón de circunstancias muy particulares.
- 3.3. Podrán solicitar Becas de Empresa, los trabajadores que hayan obtenido Becas de otras instituciones.
- 3.4. Los Agentes podrán solicitar Becas tanto para sus propios hijos como para los niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.
- 3.5. Las ayudas se concederán solamente para los estudios que se realicen en Centros de la localidad de residencia familiar. Se exceptúa de esta norma, los estudios para los que no se imparta enseñanza en dicha localidad o, aunque se impartan, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.
- 3.6. Las solicitudes que hubieran obtenido Beca en un curso anterior, no tendrán derecho a una nueva Beca hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que se obtuvo la Beca precedente.
Perderá, por tanto, la opción a la Beca quienes repitan el curso para el que obtuvieron ayuda y quienes cambien de estudios hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquél para el que se concedió la Beca anterior.

Se exceptúa la posibilidad de pérdida de Beca a los estudiantes de Educación General Básica, o BUP, que no hayan cumplido la edad de 16 años el 31 de Diciembre del año en que se solicita la Beca.

3.7. Las Becas para ayuda de estudios de hijos del personal, se concederán únicamente para un curso completo.

No tendrán, por tanto, acceso a Becas quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso.

3.8. A las Viudas de profesionales fallecidos en activo, se les reconocerá la antigüedad que tenía su marido y podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar, en las mismas condiciones que se expresan en este Reglamento.

3.9. La edad máxima de los beneficiarios para los que solicita Becas será de veintinueve años el 3 de Octubre del año de la solicitud.

4. Presentación de Solicitudes

4.1. En el mes de Septiembre de cada año y por medio de una circular que se publicará en esta Gaceta, se abrirá el plazo de solicitudes de Becas, plazo que finalizará el 30 de Octubre. Este plazo no será susceptible de ampliación.

El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto, se será proporcionado por la Dirección de Asuntos Sociales y Consumo.

4.2. El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante, de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. La Comisión de los Centros supervisará la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará nula y sin efecto, toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.

4.3. Junto con el impreso de solicitud, el interesado deberá presentar las siguientes documentaciones:

4.3.1. Certificación Académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente, con especificación del año en que se obtuvieron.

A este respecto, la Comisión de los Centros vigilará el cumplimiento de lo indicado en el apartado 3.6.

4.3.2. Certificación Académica de matriculación en el curso y Bona fide para el que solicita la Beca.

5. Cuantía de las Becas

En función de las Bajas que se obtengan estará en función de:

- a) El nivel de estudios a realizar.
- b) La categoría del solicitante y el número de hijos estudiantes e incapacitados.
- c) El rendimiento académico obtenido en el curso precedente.
- d) La residencia y desplazamiento del alumno.
- e) La Beca-base de acuerdo con la clasificación de estudios realizados en el artículo 2º, será la siguiente:

Nivel de Estudios	Importe Beca-base Porcentaje Bruto
A	2.000,00
B	4.000,00
C	6.000,00
D	8.000,00
E	10.000,00
F	12.000,00

5.1. La Beca-base será incrementada en función de la categoría del solicitante y el número de hijos del mismo, de acuerdo con las normas siguientes:

5.1.1. Teniendo en cuenta las contribuciones garantizadas según la categoría del solicitante, se aplicarán los siguientes grupos: Grupo A), Grupo B) desde hasta Oficial 2º, 3º (Anexo).

Subgrupos

Grupo W), Bono del Personal.

5.1.2. A efectos de la determinación del incremento de la Beca-base por el número de hijos del Agente, se considerará en el cómputo de los hijos:

- a) Los hijos menores de veintinueve años el 3 de Octubre del año de la solicitud y los hijos o menores de tres años el 31 de Diciembre del mismo año de la solicitud.
- b) Los hijos que no cursen estudios en Centros o guarderías.

5.2.3. A los mismos efectos del apartado anterior, se computarán, en todo caso, los hijos aquejados de algún grado de deficiencia, siempre que este extremo resulte suficientemente acreditado a juicio de la Comisión de Becas.

5.2.4. De acuerdo con las normas precedentes, podrá darse de las Beca-base, a excepción de las correspondientes a enseñanza preescolar, que permanecerán constantes, tendrán los incrementos que refleja el Anexo siguiente:

Núm. de hijos	Grupo A)	Grupo B)
1º	25%	10%
2º	30%	20%
3º	40%	30%
4º y más.	60%	40%

5.3. El importe de la Beca-base se incrementará en función del rendimiento académico del curso anterior de acuerdo con las normas siguientes:

5.3.1. No se incrementará la Beca-base correspondiente a enseñanza preescolar, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido.

5.3.2. La Beca-base correspondiente a E.G.B., se incrementará en la cuantía siguiente:

Notable en evaluación global: 15 por 100 sobre Beca-base
Sobresaliente y Matrícula en evaluación global: 20 por 100 sobre Beca-base.

5.3.3. En los estudios correspondientes al Grupo C y Grupos siguientes, la Beca-base se incrementará de acuerdo con las normas siguientes:

Por cada Notable en asignatura fundamental: 10 por 100 sobre Beca-base.

Por cada Sobresaliente y Matrícula en asignatura final: 20 por 100 sobre Beca-base.

El tope máximo de incremento de la Beca-base por rendimiento académico será el 100 por 100.

Se eliminan los incrementos por este concepto en el caso de haber suspendido dos asignaturas fundamentales.

5.4. Se incrementará las ayudas por causa del lugar de residencia, o fuera de un Municipio y los desplazamientos a que se viene sometido el alumno, con excepción de los que cursen estudios en Universidades Laborales o están pensionados por las mismas, de acuerdo con las normas 5.5. y con las siguientes:

5.4.1. El incremento se establece en un porcentaje sobre la cuantía del resultado de la suma de estos conceptos:

- a). Beca-base correspondiente.
- b). Incremento de la Beca-base por número de hijos.

5.4.2. El porcentaje a aplicar será el siguiente:

5.4.2.1. 100 por 100 si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (Pernoctar y comer) fuera del Municipio de residencia familiar.

5.4.2.2. 50 por 100 si el alumno necesita comer fuera de su Municipio, pero puede regresar a dormir al mismo, salvo que la Empresa pudiese a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

5.5. En las dotaciones van comprendidos aquellos gastos trasladados para atenciones complementarias como pueden ser libros y material didáctico.

5.6. Veracidad de los datos declarados:

La inexactitud de los datos declarados, será sancionada con la pérdida de la Beca de la Empresa en el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

5.7. Deficiencias

Se establece una modalidad de ayuda de la Empresa para aquellas personas que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia mental e física y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a Centros Escolares ordinarios.

Se podrá evaluar el grado de estas lesiones e incapacidad mediante reconocimiento en Centros de diagnóstico y orientación terapéutica (Dirección General de Sanidad, en Madrid y Centro de Diagnóstico dependiente de la Jefatura Provincial de Sanidad en Provincias).

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

- a). Deficientes para quienes nada el carácter de sus lesiones o tengan derecho a la asignación mensual otorgada por el I.N.P., equivalente a 3.000,- pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de 5 a 25 años 12.700,- pesetas.

- b). Deficientes o con grave deterioro físico y que por consiguiente no perciben la asignación mensual del I.N.P. y/o el subsidio de equitación en Centro Especializado.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de 5 a 25 años 25.400,- pesetas.

Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores, la asistencia a un Centro de Educación Especial o utilización de acción educativa complementaria.

En el supuesto de beneficiarios de Beca de Educación Especial del Ministerio de Educación y Ciencia y al esta fuera inferior a la concedida por la Empresa, se complementará la diferencia entre la citada Beca Oficial y la Beca de Empresa.

Se reducirá esta en un 50 por 100, si el deficiente para quien se hubiera solicitado existiera en un Centro de Educación Especial Estatal de inferior coste al fijado en las ayudas previstas en el presente punto.

- c). Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, sin prohibiendo la asignación mensual otorgada por I.N.P. equivalente a 3.000,- pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de 5 a 25 años 6.350,- pesetas/año.

El importe de este tipo de ayuda será entregado en diferentes fechas:

- 50 por 100 en Octubre-Naviembre, una vez expedido el cupón y demostrada la inscripción a un determinado Centro.
- 50 por 100 restante en Enero-Febrero, una vez demostrada la asistencia al Centro en que estuviera inscrito.

6. Ayuda de Estudios para el Personal.

Según sus variaciones, el sistema de concesión de Ayudas para Estudios al personal que prevén los Reglamentos de Régimen Interior, aplicándose a éstas sobre el siguiente Baremo:

DESCRIPCIÓN	IMPORTE TOTAL (Matrícula y Libros)	Pesetas Brutas
Ingeniería Industrial	}	33.600,- Bs
Ciencias Químicas		
Ciencias Físicas		
Ciencias Matemáticas	}	10.800,- Bs
Ciencias Experimentales		
Ciencias Biológicas		
Depto de ...	}	8.400,- Bs
Ingeniería Etc. Industrial		
Profesorado Mercantil		
Graduado Social, Maestría Industrial	}	4.200,- Bs
Oficialía Industrial		
Bachiller Superior, Bachillerato Univ. Politécnico, Cursos Colegiación Universitaria		
Escuela de Estudios Internos	}	8.250,- Bs
Postgraduados		
Investigación Sociológica, Sociología		
Representación Industrial	}	10.300,- Bs
Informática		

Este Baremo es de aplicación para los estudios realizados por el alumnado de Universidad a Distancia, incluido el Curso de Orientación

ANEXO IV

JUBILACIONES.

1. Se establece un régimen para el caso de Jubilación del trabajador, de acuerdo con las normas que a continuación se detallan:

2. Tipo de Jubilación.

- 2.1. La Empresa podrá proponer a los trabajadores su Jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante concesión de las ventajas detalladas en el presente Convenio.
- 2.2. Hasta los sesenta y cinco años de edad, los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta, sin perder, en caso de no aceptarla, ninguna ventaja establecida.
- 2.3. A partir de los sesenta y cinco años, los trabajadores que no aceptan su Jubilación cuando lo propone la Empresa, perderán a la día que cesen en su actividad, las ventajas otorgadas en el presente Convenio.
- 2.4. Los trabajadores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los sesenta y cinco años, pueden solicitar el retiro de la Empresa, siempre que hayan cumplido sesenta años de edad y el permiso previsto en el punto 2.1.
- 2.5. La Empresa podrá proponer a algunos trabajadores que continúan en servicio activo después de los sesenta y cinco años, propuestas que éstos podrán o no aceptar libremente.
- 2.6. En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 2.4, los trabajadores recibirán, en el momento de su Jubilación:
 - a). Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, un complemento de Jubilación.
 - b). Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de Partida.

Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.

Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en el Artículo anterior, pasaron a la situación de Jubilados, con una antigüedad inferior a los veinte años, se beneficiarán del siguiente Complemento:

- Un Indemnización de Partida, de una sola vez, igual al 50 por 100 de los depósitos que por cada Categoría se establecen en el Artículo siguiente, recaudada en el 20% y multiplicada por el número de años de servicio.

3. Bases de Cálculo para los Complementos de Jubilación.

Personal Obispo	Pesetas (Brutas)
Plaza Ordinaria	14.700,-
Plaza Especializada	15.400,-
Oficial 2º	16.800,-
Oficial 1º	17.800,-
Oficial 1º	18.700,-
Suplente	20.300,-
Personal Jubilado	
Auxiliar	14.700,-
Oficial 2º	17.800,-
Oficial 1º	21.900,-
Plaza 2º	26.200,-
Plaza 1º	31.400,-
Personal Substituto	16.900,-

4. Trabajadores con veinte o más años de antigüedad.

El trabajador que pase a la situación de Jubilado habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la Empresa, igual o superior a veinte años, percibirá el siguiente Complemento:

- a). Una pensión vitalicia anual, equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada Categoría figuran en los Baremos del punto 4, multiplicada por el número de años al servicio, con los siguientes límites máximos y mínimos:
- b). Límite Máximo: En ningún caso, el importe de esta pensión será inferior a la cifra de 2.500,- pesetas/brutas/Anuales.
- c). Límite Máximo: La suma de las prestaciones de la Seguridad Social en por Jubilación y el Complemento de la Empresa por el mismo concepto tendrá, como límite máximo, los siguientes porcentajes en función de la antigüedad del trabajador:

De 20 a 24 años de antigüedad	75%
De 25 a 29 " " " "	76%
De 30 a 34 " " " "	77%
De 35 a 39 " " " "	78%
De 40 a más " " " "	80%

Las bases de cálculo de estos porcentajes serán:

- La columna final del Cuadro de Contribuciones Mínimas Garantizadas para cada Categoría, en el Convenio Colectivo vigente en el momento de la Jubilación más C.C.O. e Incentivo Garantizado.
- La antigüedad correspondiente a 12 meses o 425 días.
- El Índice Personal o aumento voluntario anual.

6. Otras condiciones.-

- a). En el momento de su jubilación, los trabajadores de la Empresa deberán comprometerse a desarrollar la vivienda que ocupa en el plazo de 18 meses, si está alquilada por ésta.
- b). La Jubilación será notificada a los interesados con una antelación de tres meses.

7. Trabajador fallecido en situación de Jubilado.

- a). Al fallecer un Jubilado y en el caso de que deje Viuda con hijos menores de 18 años que no trabajen o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indica a continuación:
 - Viuda 50%
 - Viuda con 1 hijo menor de 18 años 75%
 - Viuda con 2 o más hijos menores de 18 años 90%
- b). Si el Jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de 18 años que no trabajen, recibirá la pensión siguiente:
 - Un hijo menor de 18 años ... 50%
 - Dos o más hijos menores de 18 años 75%
- c). En el caso de que la Viuda falleciese, la pensión que correspondiera a los huérfanos, sería la misma que se establece en el Apartado anterior.
- d). Si la Viuda contrajese nuevo matrimonio, dejará automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante, en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de la pensión que les correspondiera si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el Apartado e).

Fallecimiento en activo. Invalidez Permanente Absoluta o gran Invalidez.

- 8.1. Indemnización del Seguro de Vida en función de las categorías y situación familiar.
 - 8.1.1. Con independencia de la Indemnización del Seguro de Vida, se fijan a continuación unas normas reguladoras de las Indemnizaciones o Pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan con un activo, o a los mismos en caso de Invalidez Permanente Absoluta o gran Invalidez, según la antigüedad del causante que se indica a continuación:
 - 8.1.1.1. Trabajadores con menos de 20 años de Antigüedad.
 - a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la Viuda del trabajador una indemnización de una sola vez, igual al 50% de las cifras del Baremo del punto 4, de acuerdo con la Categoría, multiplicada por los años de servicio, incrementada en un 25 por 100 por cada hijo a su cargo menor de 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100.

Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de 18 años que no trabajasen o mayores Incapacitados, la persona encargada de su cuidado, percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la Viuda y por cada uno de los restantes, un incremento del 20 por 100 de la indemnización, hasta un máximo del 40 por 100.
 - b). En caso de Invalidez Permanente Absoluta, el trabajador percibirá una indemnización, de una sola vez, equivalente al 75% de las cifras del Baremo del punto 4., más 20 por 100, multiplicado por los años de servicio.
 - c). Queda excluido de estos beneficios, el personal en situación de «Brevetado» o en período de prueba.
 - 8.1.1.2. Trabajadores con más de 20 años de Antigüedad.-
 - a). En caso de fallecimiento en activo, la Viuda y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la que le hubiera correspondido al trabajador si se jubilara, afectada por los coeficientes que figuran en el punto anterior.

A efectos del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 60 años de edad. Estas pensiones se registrarán por las normas establecidas en el punto anterior.
 - b). En caso de Invalidez Permanente Absoluta o gran Invalidez, se percibirá una pensión que será igual a la establecida en el punto de Jubilación.

A efectos del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 60 años de edad.
 - c). En caso de fallecimiento en activo o de Invalidez de trabajadores que tuviesen entre 60 y 65 años de edad, la Viuda y los huérfanos, en su caso, o el propio trabajador en el otro, percibirán la pensión que les correspondiera, calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 65 años de edad.

d) Siendo la finalidad de la pensión establecida, atender a las personas cuyos procedimientos estaban cubiertas por el trabajador en vida, serán éstas los beneficiarios de aquélla en el caso de que faltasen las Viudas o hijos a que la normativa anterior se refiere.

ANEXO I

REQUISITOS PARA LA ADQUISICIÓN DE VIVIENDAS.

CONDICIONES PARA SOLICITANTES.-

Podrán solicitar Préstamos para adquisición de Viviendas sólo aquellos trabajadores que cumplan las siguientes condiciones:

- 1º. - Tener la condición de fijo y una antigüedad mínima de cinco años al servicio de la Empresa. Excepcionalmente, podrá solicitarla el productor o soltero que tenga sólo dos años de antigüedad, cuando el motivo de la solicitud sea el de contraer matrimonio.
- 2º. - Reunir un impreso de solicitud, al que acompañará copia del plan del piso que desea adquirir y un documento expedido por el vendedor del piso en el que se indiquen las condiciones de la vivienda (superficie, emplazamiento, número de habitaciones y servicios de que dispone), así como las condiciones de pago y la Entidad bancaria que garantice las cantidades entregadas a cuenta.
- 3º. - Siempre que sea posible, el Empleador tratará de conseguir las ayudas establecidas por el Mutualismo Laboral y las Entidades de Ahorro.
- 4º. - Comprometerse a la formalización de una Póliza de Seguro sobre las cantidades que pueda recibir de la Empresa.

NORMAS DE LA CONCESIÓN.-

La Empresa, a través del Comité Intercentro o, en su defecto, la Comisión Ejecutiva, estudiará las Solicitudes recibidas y las resolverá.

En caso de resolución favorable, fijará las condiciones de concesión y de reembolso.

Los planes y las cifras de reembolso estarán en función de las disponibilidades del fondo destinado a este fin y en ningún caso, estos planes serán inferiores a seis años.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

16881

RESOLUCION de 30 de abril de 1984, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación en el recurso contencioso-administrativo número 818/1978, promovido por «Interfood, S. A.», contra acuerdo del Registro de 22 de marzo de 1977.

En el recurso contencioso-administrativo número 818/1978, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Interfood, Sociedad Anónima», contra resolución de este Registro de 22 de marzo de 1977, se ha dictado, con fecha 3 de octubre de 1981, por la citada Audiencia, sentencia, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación legal de «Interfood, Sociedad Anónima», contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de 22 de marzo de 1977, por el que se concedió la marca número 753 863, y contra el de 9 de mayo de 1978, por el que se desestimó el recurso de reposición formulado al efecto, debemos confirmar y confirmamos dichas resoluciones, por ser conformes a derecho, concediendo el registro, en consecuencia, de la citada marca, sin imposición de costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo previsto 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. S. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. S. muchos años. Madrid, 30 de abril de 1984.—El Director general, Julio Delgado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.