

**RESOLUCION de la Jefatura Provincial de Carreteras de Tarragona por la que se señala fecha para el levantamiento de actas previas a la ocupación de fincas afectadas por la ejecución de las obras de «Mejora de intersección en la CN-340 a Vandellós-carretera N-340; p. k., 217.400. Tramo: Hospital del Infante», en término municipal de Vandellós.**

Publicada la relación de bienes y derechos afectados por las obras de referencia en el «Diario Español», de esta ciudad, fecha 4 de julio de 1973; «Boletín Oficial» de la provincia número 156, fecha 6 de julio de 1973, y «Boletín Oficial del Estado» número 174, fecha 21 de julio de 1973, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 56 del Reglamento de 26 de abril de 1957, de aplicación de la Ley de Expropiación Forzosa, de 18 de diciembre de 1954, se ha resuelto señalar el día 14 de septiembre de 1973 para proceder, de conformidad con lo previsto en el artículo 52 de la citada Ley, al levantamiento de las actas previas a la ocupación de los bienes y derechos afectados.

El presente señalamiento será notificado individualmente por correo certificado y aviso de recibo a los interesados afectados, que son los comprendidos en la relación que figura expuesta en el tablon de edictos del Ayuntamiento de Vandellós y en esta Jefatura Provincial.

A dicho acto deberán asistir, señalándose como lugar de reunión las dependencias del citado Ayuntamiento, los titulares de los bienes y derechos que se afectan, personalmente o representados por personas debidamente autorizadas para actuar en su nombre, aportando los documentos acreditativos de su titularidad y el último recibo de la contribución de la finca afectada.

Tarragona, 28 de agosto de 1973.—El Ingeniero Jefe.—6.120 E.

## MINISTERIO DE TRABAJO

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, entre la Empresa «La Veneciana, S. A.», y los trabajadores a su servicio.**

Hmo Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «La Veneciana, S. A.», que fué suscrito por las partes el 25 de enero de 1973; y

Resultando que con fecha 29 de mayo del año en curso fué remitido por la Secretaría General de la Organización Sindical el expediente relativo al citado Convenio, y una vez realizados los oportunos estudios, se envió a la Subcomisión de Salarios, cuyo Organismo informó favorablemente dicho Convenio Colectivo Sindical;

Resultando que elevada la propuesta, el Consejo de Ministros, en su sesión del día 26 de julio del año en curso, dió su conformidad al Convenio;

Resultando que el 4 de julio de 1973 se solicitó el preceptivo informe a la Dirección General de la Seguridad Social, cuyo dictamen fué recibido el día 20 del mismo mes y año;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las formalidades legales;

Considerando que la competencia de esta Dirección General para entender en esta clase de asuntos, viene determinada por la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, de 24 de abril de 1958, y su Reglamento de 22 de julio del mismo año; artículo 71 del Reglamento Orgánico del Departamento; artículo 13 del Decreto 1578/1972, de 15 de junio, y disposiciones concordantes y complementarias;

Considerando que al ser elevado el Convenio al Consejo de Ministros, de conformidad con lo preceptuado por el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, fué autorizado en la sesión de 26 de julio del año en curso;

Considerando que se ha tenido en cuenta el preceptivo informe de la Dirección General de la Seguridad Social, y que en el texto del Convenio figura cláusula de no repercusión en precios y no se advierten ninguna de las causas de ineficacia a las que se refiere el artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958 para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 24 de abril del mismo año;

Vistos los textos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General ha resuelto:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «La Veneciana, S. A.», y los trabajadores a su servicio.

2.º Que se comunique la presente Resolución a la Organización Sindical, para su notificación a las partes, haciéndoles saber que con arreglo a lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958, en su nueva redacción dada por Orden de 19 de noviembre de 1962, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

3.º Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio que por ella se aprueba en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 31 de julio de 1973.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Hmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

### CONVENIO COLECTIVO DE «LA VENECIANA, S. A.», PERSONAL TECNICO, ADMINISTRATIVO, SUBALTERNO Y OBRERO

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

##### SECCIÓN 1.ª AMBITO

Artículo 1.º El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo del personal incluido en los grupos 2.º, 3.º y 4.º del artículo 52 de la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica, correspondiente al personal técnico, administrativo, subalterno y obrero que prestan sus servicios en «La Veneciana, Sociedad Anónima».

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio los empleados administrativos y técnicos, cualquiera que sea el grupo reglamentario en que estén encuadrados, que dentro de la clasificación de la Empresa pertenezcan a las categorías denominadas «Empleados Superiores» y «Cuadros».

Art. 2.º Vigencia.—Se establece que el presente Convenio tendrá una duración de dos años, terminando sus efectos el día 31 de diciembre de 1974.

Los efectos económicos del presente Convenio empezarán a regir el día 1 de enero de 1973.

Art. 3.º Prórroga.—Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entenderá prorrogado de año en año, si, con una antelación de tres meses a la fecha señalada para su expiración, no es denunciado por cualquiera de las partes, mediante carta certificada dirigida a la Autoridad Laboral a quien corresponda la aprobación de las presentes normas, remitiendo copia de la misma a la Organización Sindical y a la otra parte.

Art. 4.º Revisión.—Dentro del mes de enero de 1974 se realizará la revisión automática de la retribución mínima anual garantizada.

El porcentaje de revisión será el que corresponda al incremento del costo de vida nacional en España durante el año 1973, y que publica el Instituto Nacional de Estadística.

En el supuesto de que el índice publicado acusase un aumento con cifras decimales, el incremento se efectuará redondeando por exceso a unidades.

El porcentaje de aumento se realizará sobre la columna «total anual del cuadro de remuneraciones mínimas por nivel o grado para el personal mayor de dieciocho años sin antigüedad», y que corresponde a los siguientes conceptos:

- Salario o sueldo calificación.
- Complemento de productividad.
- Gratificaciones reglamentarias.
- Participación de beneficios.

##### SECCIÓN 2.ª COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Art. 5.º Compensación.—Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituirán a las que actualmente vienen rigiendo, por entender que, examinadas en su conjunto, son más beneficiosas que las que hasta ahora tenía concedidas el personal afectado.

Art. 6.º Absorción.—En el supuesto de que en el futuro se acuerden, por disposición legal, condiciones superiores a las contenidas en el Convenio, se estará, en cuanto a la absorción de las cantidades fijadas en las cláusulas de retribución, a lo que determinen las disposiciones legales vigentes, o las que en lo sucesivo se dicten, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones y absorciones que procedan.

Art. 7.º Garantía.—En el caso de que existiera algún trabajador o grupos de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones que, estimadas en su conjunto, fuesen superiores a las establecidas en el Convenio, conservarán dichas condiciones a título exclusivamente personal.

Art. 8.º Plus personal.—Los pluses personales serán o no absorbibles, según se establezca en el momento de su concesión, haciéndolo constar así en el expediente del interesado. Los pluses personales serán siempre absorbibles cuando quien los disfrute cambie de nivel o grado.

Art. 9.º Vinculación a la totalidad.—Ambas partes convienen expresamente en que las normas que aquí se fijan serán aplicables en tanto tengan vigencia 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 pactadas fuesen alteradas por disposición legal o, al ser aprobado el Convenio, por la Autoridad Laboral, se reconsiderará causa de revisión, a menos que las partes, de común acuerdo, renuncien expresamente a dicha revisión.

## CAPITULO II

## Interpretación y vigilancia

Art. 10. *Interpretación.*—La interpretación de lo pactado en el presente Convenio corresponde, de acuerdo con el artículo 26 de la Ley de Convenios Colectivos, a la Autoridad Laboral que lo haya aprobado; sin perjuicio de ello, la Comisión Mixta de Vigilancia a que se refiere el artículo siguiente será consultada en cada caso y si su dictamen es admitido por ambas partes, se aceptará la interpretación que dé al caso consultado.

Art. 11. *Comisión Mixta de Vigilancia y Aplicación del Convenio.*—Se acuerda la creación de una Comisión Mixta de Vigilancia y Aplicación del Convenio, compuesta por tres representantes de la Sección Social que hayan sido miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio y otros tres representantes de la Empresa que reúnan las mismas condiciones, presididos por el Presidente que designe la Autoridad Sindical.

Art. 12. *Funciones específicas.*—Serán funciones específicas de la Comisión Mixta de Vigilancia las siguientes:

a) Ejercitar las funciones de previa conciliación en el caso de conflicto colectivo de trabajo, antes de acudir a la vía y procedimientos señalados en el Decreto de 27 de mayo de 1970, siguiéndose al efecto las normas de procedimiento que serán fijadas por la propia Comisión Mixta y que aprobará en la primera reunión que celebre, una vez constituida.

b) Vigilar el cumplimiento de las obligaciones, tanto de las afectadas por la Empresa como de las asumidas por los trabajadores.

c) Conocer las cuestiones que sobre los apartados anteriores les sean sometidas, bien por la representación social o bien por la representación económica.

d) Elevar consulta, si lo consideran oportuno, por mayoría de votos, los miembros de la Comisión ante la Autoridad Laboral competente sobre los puntos que, incluidos en el Convenio, estimen que precisan alguna aclaración.

Art. 13. *Normas de actuación.*—La Comisión Mixta de Vigilancia y Aplicación del Convenio es un órgano meramente consultivo y de conciliación.

En el caso de que se plantee algún problema fundamental sobre la aplicación de las normas del Convenio, será preceptivo, para su resolución, conocer el criterio que sobre tal problema mantenga dicha Comisión.

El único organismo que, dentro de la Empresa, puede entender de los asuntos a que se refieren los artículos anteriores, será la Comisión Mixta de Vigilancia, sin perjuicio de las atribuciones que el Reglamento de Jurados de Empresa concede a estos organismos.

Si algún trabajador o grupo de trabajadores desean plantear cualquier problema sobre aplicación del Convenio, lo harán a través de su representante sindical o Jurado de Empresa, quien a su vez lo hará llegar a la Comisión Mixta.

La Comisión Mixta se deberá reunir dentro del primer mes de cada semestre, previa convocatoria, con una antelación mínima de cinco días a la fecha fijada para la reunión.

## CAPITULO III

## Contratación, organización, calificación y promoción

## SECCIÓN 1.ª CONTRATACIÓN Y ORGANIZACIÓN

Art. 14. *Periodo de prueba.*—Se regirá por las disposiciones legales vigentes.

El periodo de prueba se computará, caso de ser superado, a efectos de vacaciones, antigüedad, etc., salvo en el caso de los menores de dieciocho años, para quienes será computable la antigüedad a partir del momento en que cumplan dichos años.

Art. 15. *Admisión definitiva.*—Una vez finalizado el periodo de prueba y para su admisión definitiva en plantilla, la Dirección de cada Centro comunicará al trabajador el nivel o grado de calificación con el que se admite y la remuneración garantizada que se le haya fijado.

Art. 16. *Organización.*—De acuerdo con la Ley de Contratos de Trabajo, es facultad exclusiva e inalienable de la Empresa la organización del trabajo, siempre que no se disminuya la libertad individual y los derechos sociales de los trabajadores, de una parte, y las facultades de dirección y disciplina de la Empresa, de otra.

Dentro de las facultades de la Dirección, se hallan las de organizar y dirigir el trabajo y las modalidades que deben adoptarse, respetando los derechos que a los trabajadores conceden las leyes.

## SECCIÓN 2.ª CALIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 17. *Calificación de puestos.*—El método de valoración de puestos de trabajo que se viene aplicando y que es el internacionalmente utilizado en la industria del vidrio, permite en el momento actual establecer un sistema de encuadramiento y promoción, basado en la calificación de puestos.

Art. 18. *Normas de aplicación.*—La aplicación de los puestos de trabajo es un procedimiento científico para establecer una jerarquización de los mismos, basándose en criterios objetivos del trabajo realizado, con abstracción del titular que ocupa el puesto.

Art. 19. *Método de valoración.*—La calificación de los puestos de trabajo se funda en el análisis y estudio objetivo de las funciones asignadas a cada puesto.

Como consecuencia de este análisis, los distintos puestos se califican en niveles y grados diversos, según su importancia absoluta y relativa dentro de la organización de la Empresa.

La calificación así establecida pretende conseguir una jerarquización de todos los puestos de trabajo, basada en razones puramente objetivas, teniendo en cuenta los factores de:

- Conocimientos
- Esfuerzos
- Responsabilidades,

que requiere el desempeño de las funciones que cada uno tiene asignadas.

Protende la calificación obtener una visión objetiva del conjunto de los puestos de trabajo. Realizados los estudios pertinentes, se ha llegado a la conclusión de que en el momento actual son necesarios 14 niveles para técnicos y administrativos y 10 grados para el personal obrero, para poder establecer esta jerarquización objetiva que la calificación persigue, de tal forma que, cada uno de estos niveles y grados, tendrá señalada una remuneración específica adecuada, absoluta y relativa a los factores de conocimientos, esfuerzos y responsabilidades que exige el correspondiente puesto de trabajo.

La calificación es consecuencia de un sistema de racionalización y organización del trabajo y sus modificaciones responden a las variaciones que real y objetivamente se introduzcan en cada uno de los factores que han servido para establecer cada nivel y grado de calificación.

Art. 20. *Valoración de puestos.*—Ambas partes acuerdan celebrar cursillos de capacitación para los Enlaces Sindicales sobre el método de valoración de puestos.

El representante sindical correspondiente de cada Centro estará presente en la toma de descripción del puesto de trabajo y posteriormente será informado del resultado de la valoración.

A partir de la firma del presente Convenio se efectuará la revisión de la valoración de todos los puestos de trabajo.

La Dirección de la Empresa facilitará a los Enlaces o Jurados los detalles necesarios para el conocimiento general del método de valoración, explicando la forma en que se lleva a cabo la redacción de los análisis, descripción del empleo, detalle de las operaciones, etc., entregando un escrito en que consten los puntos fundamentales.

## SECCIÓN 3.ª PROMOCIÓN

Art. 21. Ambas representaciones acuerdan que el sistema de promoción, dentro de la Empresa, es el relacionado con la valoración de puestos de trabajo.

Se define como promoción el cambio de nivel o grado de calificación que pueda producirse de alguna de las dos maneras siguientes:

a) Porque hayan variado las misiones encomendadas al titular del puesto de trabajo en forma tal que modifique su clasificación.

b) Porque, habiéndose producido la baja del titular en un puesto de nivel o grado superior, sea preciso, a criterio de la Dirección, cubrirla con otro titular.

Art. 22. *Plazos y condiciones de promoción.*—En el supuesto a) del artículo anterior y con independencia a las revisiones periódicas de la valoración que los Servicios Técnicos de Organización realizan, cuando un trabajador considere que las revisiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que, a su juicio, motiven una revisión, solicitará ésta, por escrito, al Jefe de su Servicio. En el plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de solicitud, la Empresa realizará la revisión de la valoración, notificando al interesado el resultado.

Si la revisión diera lugar a una elevación del nivel o grado del puesto, esta modificación surtirá efectos económicos desde la fecha en que se presentó la solicitud de revisión.

Caso de disconformidad del valor asignado al puesto, el titular podrá recurrir, por medio del Jurado de Empresa o el Enlace Sindical a la Autoridad Laboral competente.

En el supuesto b), la provisión de las vacantes se realizará mediante las correspondientes pruebas en las condiciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 23. *Convocatoria.*—Producida la vacante en un centro, si la Dirección considera necesario cubrirla, anunciará en el tablón de anuncios de dicho centro la fecha, condiciones requeridas para concurrir y programa de materias sobre el que versarán las pruebas de aptitud.

En ningún caso el plazo de tiempo entre la convocatoria y las pruebas será inferior a un mes.

Art. 24. *Tribunales de calificación.*—El Jurado de Empresa o los Enlaces Sindicales de cada Centro designarán a dos trabajadores del centro para que, en unión de otros dos representantes de la Empresa, constituyan el Tribunal calificador de las pruebas de aptitud.

La Empresa tratará, en todos los casos, de situar al hombre en el puesto de trabajo que mejor se adapte a sus características personales.

Art. 25. *Pruebas.*—La apreciación de la aptitud se basará en los resultados de las pruebas, que podrán consistir en exámenes

teóricos, pruebas prácticas y, cuando se estime conveniente, pruebas psicotécnicas para determinar las condiciones de los candidatos en orden a la ocupación más adecuada del puesto de trabajo vacante.

Art. 26. *Prioridades*.—En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud, se dará preferencia, para ocupar la vacante convocada, al trabajador más antiguo.

Del mismo modo, tendrá preferencia, a igualdad de resultados en las pruebas, aquellos trabajadores que hayan asistido a cursos de perfeccionamiento profesional de los organizados por la Empresa o realizados libremente, siempre que dichos cursos tengan relación, previa exhibición de los certificados o diplomas, con el puesto a cubrir.

Art. 27. *Consolidación del puesto*.—Superadas las pruebas de aptitud, para consolidar el nivel o grado correspondiente al nuevo puesto de trabajo, se requerirá un período de formación y adaptación variable según el nivel o grado de origen y el que desempeña provisionalmente.

De acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 4.º del artículo 112 de la Ordenanza Laboral, estos períodos de formación y adaptación no tendrán la consideración de trabajos de superior categoría, aun cuando al titular se le abonará la retribución correspondiente al nivel o grado del puesto que trata de consolidar.

Los períodos de formación y adaptación serán los que figuran en las tablas siguientes:

TABLA I. TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Niveles	Periodo de formación y adaptación
1 a 2	Un mes de adaptación al nuevo puesto.
2 a 3	
3 a 4	
4 a 5	Dos meses de adaptación al nuevo puesto.
5 a 6	
6 a 7	
7 a 8	Tres meses de adaptación al nuevo puesto.
8 a 9	
9 a 10	
10 a 11	Cuatro meses de adaptación al nuevo puesto.
11 a 12	
12 a 13	
13 a 14	Seis meses de adaptación al nuevo puesto.

TABLA II. OBREROS

Grados	Periodo de formación y adaptación
1 a 2	Un mes de adaptación al nuevo puesto.
2 a 3	
3 a 4	
4 a 5	Dos meses de adaptación al nuevo puesto.
5 a 6	
6 a 7	
7 a 8	Tres meses de adaptación al nuevo puesto.
8 a 9	
9 a 10	

Cuando el cambio de nivel o grado implique pasar de una categoría a otra superior, se le aplicará el período de formación y adaptación correspondiente al que marca la tabla.

En el caso de que el trabajador no supere el período correspondiente a formación y adaptación, o, al término del mismo, no se hubiera adaptado al nuevo puesto, volverá a su puesto de origen. La Dirección del Centro podrá ofrecer a dicho trabajador otro puesto de trabajo.

En tal hipótesis el trabajador en segundo lugar de las pruebas de aptitud pasará a realizar el período de formación y adaptación, y así sucesivamente.

Art. 28. *Garantía personal*.—En ningún caso podrá ser destinado ningún trabajador a ocupar puesto de inferior nivel o grado con disminución de retribución, excepción hecha de los supuestos de incapacidad, que se regirán por las normas legales vigentes.

En su consecuencia, si un trabajador es destinado a un puesto de nivel inferior, conservará la retribución del puesto que ocupaba.

Art. 29. *Trabajos de nivel superior*.—En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de tres meses seguidos o cinco alternos, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de nivel o grado superior y tendrá derecho a percibir un suplemento de salario equivalente a la diferencia entre el salario que venía percibiendo y el asignado al nivel o grado que tenga el puesto que sustituye.

Una vez reintegrado el titular del puesto, el sustituto volverá

a su puesto de origen con el salario a éste asignado y sin derecho a consolidar el nivel que haya ocupado como sustituto, haciéndolo constar en su expediente personal.

Art. 30. *Trabajos de nivel inferior*.—La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de nivel o grado inferior al que tenga reconocido. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su nivel o grado y función anterior le corresponda, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28.

Art. 31. *Formación*.—Ambas representaciones están convencidas de la importancia creciente de la formación y perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Empresa y en un deseo mutuo de impulsarla se comprometen a cumplir las siguientes condiciones:

a) La Empresa continuará las acciones de formación, debiendo alcanzar al mayor número posible de trabajadores.

b) Los trabajadores asistirán a los cursos propuestos por la Empresa con fines de perfeccionamiento, promoción o reconversión del personal, y justificará debidamente la negativa en caso de no asistir.

## CAPITULO IV

### Condiciones de trabajo

#### SECCIÓN 1.ª JORNADA DE TRABAJO

Art. 32. *Jornada de trabajo*.—La jornada de trabajo será de cuarenta y seis horas y media para el personal obrero y subalterno, y de cuarenta y cinco horas semanales para el personal técnico y administrativo, a las que corresponden las retribuciones fijadas en el presente Convenio.

Si ambas partes estiman necesario el trabajo durante cuarenta y ocho horas semanales, se compensará al personal obrero y subalterno que las efectúe la hora y media semanal con los importes que se fijan en el capítulo de Remuneraciones para este concepto, según los grados, no teniendo esta hora y media semanal carácter de extraordinaria. Durante la vigencia del segundo año del presente Convenio, es decir, a partir del 1 de enero de 1974, la jornada de cuarenta y seis horas y media, aplicable el primer año al personal obrero y subalterno, será reducida en una hora y media más, es decir, que quedará establecida en cuarenta y cinco horas semanales, con lo que, de esta forma, quedará igualada la jornada a cuarenta y cinco horas para todo el personal en este segundo año de vigencia.

Análogamente al primer año, si ambas partes estiman necesario el trabajo durante las cuarenta y ocho horas semanales, se compensará al personal obrero y subalterno que las efectúe las tres horas semanales, con los importes que se fijan en el capítulo de Remuneraciones, según los grados.

El personal obrero que preste servicio en puestos que, por razones de organización, esté establecido, o se establezca, la modalidad de trabajo a turnos (uno, dos o tres), está obligado a trabajar cuarenta y ocho horas semanales, durante los dos años de vigencia del Convenio, percibiendo por la diferencia de jornada las compensaciones económicas que figuran en el capítulo de Remuneraciones para este concepto.

Los empleados que desempeñan puestos de trabajo en los que, por necesidades del servicio, hayan de tener una jornada superior a las cuarenta y cinco horas, están obligados a realizarla, percibiendo mensualmente una compensación por la diferencia de jornada, y que se fija en el capítulo de Remuneraciones, según los niveles.

Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que hasta el momento han tenido condiciones especiales en cuanto a la jornada de trabajo, continuarán disfrutando dichas condiciones, exclusivamente a título personal, y sin que los de nuevo ingreso puedan alegar el respeto a estas condiciones, como norma aplicable de carácter general.

Art. 33. *Descanso en sábados*.—El personal técnico y administrativo, como se especifica en el artículo anterior, tendrá una jornada de trabajo semanal de cuarenta y cinco horas durante el invierno, y de treinta y nueve horas durante el verano o período de jornada intensiva, pudiendo descansar en sábados alternos, o uno de cada tres, parte de personal, según las necesidades del servicio y el número de empleados de cada establecimiento, sin que ello represente disminución en el total de horas de trabajo.

En el horario que se establezca, se tendrá en cuenta la forma de recuperar las horas correspondientes a los sábados que, de acuerdo con la presente norma, se descansen, fijándose dicho horario con carácter permanente para cada centro y de tal manera que en el conjunto la prestación de trabajo efectivo no sea inferior a cuarenta y cinco horas semanales durante la jornada normal y a treinta y nueve semanales durante el período de la intensiva del verano.

Art. 34. *Fiestas. Recuperación*.—Solamente se celebrarán las fiestas no recuperables y las recuperables de carácter nacional para todo el territorio, probadas por el Ministerio de Trabajo. Las fiestas locales consuetudinarias y recuperables que figuren en los calendarios laborales provinciales aprobadas por las Autoridades provinciales competentes, serán recuperadas, por el personal obrero y subalterno, compensando las que haya cada mes, prolongando la jornada laboral diaria en la porción de tiempo necesaria para que la recuperación se efectúe dentro del mes natural correspondiente.

Art. 35. *Jornada de verano.*—Desde el 15 de junio al 15 de septiembre, la Empresa, a petición de la parte Social, accede a que el personal obrero que no trabaje a turno haga jornada continuada, en la forma que se considere más útil.

Igualmente, el personal técnico y administrativo, desde el 15 de junio al 15 de septiembre, disfrutará de jornada intensiva de treinta y nueve horas semanales, siendo el horario de esta jornada de ocho a catorce treinta horas. El personal que preste sus servicios en tiendas no podrá disfrutar de dicha jornada, percibiendo la compensación de jornada que en el capítulo de Remuneraciones se especifica para este concepto.

Lo mismo los trabajadores que la Dirección de cada centro, durante el disfrute de esta jornada de verano, procurarán dar la mejor imagen de servicio ante la clientela.

#### SECCIÓN 2.ª VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 36. *Vacaciones.*—El periodo de vacaciones para todo el personal afecto a este Convenio será de veintiuno a veintisiete días naturales. El personal de nuevo ingreso disfrutará, antes del 31 de diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre el ingreso y el día 31 de diciembre sobre los veintiún días, computándose la fracción como mes completo. El año siguiente disfrutará los días que le correspondan.

En caso de cesar antes de disfrutar el periodo de vacaciones, se abonará la parte proporcional de lo no disfrutado; del mismo modo, si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se le retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

El personal empleado que el año 1973 le corresponda disfrutar veintisiete días o más, continuará con el sistema anterior, hasta alcanzar el máximo de treinta días.

En cada centro de trabajo, la Empresa expondrá en el tablón de anuncios, antes del día 30 de abril, el programa de vacaciones a disfrutar por todos los trabajadores. Ninguna de las partes podrá variar la fecha de comienzo de disfrute del descanso, salvo acuerdo de ambas partes.

Art. 37. *Licencias.*—La Empresa concederá a todo su personal permiso con sueldo y sin descontarlo de sus vacaciones reglamentarias, en los casos siguientes:

- 1.º Matrimonio
- 2.º Alumbramiento de la esposa.
- 3.º Enfermedad grave del cónyuge, de los hijos o de los padres (comprendiendo este concepto los padres políticos).
- 4.º Muerte del cónyuge, padres o hijos, abuelos, hermanos y nietos, consanguíneos y afines.
- 5.º Exámenes.
- 6.º Cumplimiento inexcusable de deberes públicos.
- 7.º Asistencia a reuniones sindicales y de la Mutualidad, a quienes por su cargo tengan obligación de hacerlo.
- 8.º Por el tiempo necesario para acudir a la consulta médica, que deberá justificarse.

Solo tendrá derecho a estos permisos el personal fijo.

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

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

- Matrimonio: Diez días naturales.
- Natalicio: Tres días naturales.
- Enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres: Tres días naturales, mas tiempo de viaje, hasta un total de cinco días naturales.
- Muerte de cualquiera de los familiares citados: Tres días naturales.

En los casos previstos en los apartados 5.º, 6.º y 7.º 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.

Art. 38. *Licencias extraordinarias.*—La Dirección de la Empresa, por sí misma o por persona expresamente autorizada para hacerlo, en su caso, podrá acordar la concesión de licencias extraordinarias por el tiempo que se fije.

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

La Dirección, a la vista de las peticiones y previos los informes que juzgue oportuno interesar, en el plazo de un mes comunicará al interesado la decisión adoptada. En principio, tales licencias, caso de acordarse su concesión, serán sin percibo de haberes de ninguna clase. En todo caso, salvo acuerdo expreso de la Dirección, no contará el tiempo de duración de estas licencias como servicio a la Empresa.

Quince días antes de terminar el periodo por el que fuera concedida la licencia especial, 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 Dirección de la Empresa, entendiéndose que renuncia al reintegro si no formula por escrito la solicitud pertinente, en cuyo caso, la Empresa procederá a darle definitivamente de baja en su plantilla.

Art. 39. *Excedencias.*—Las excedencias podrán ser según establece la Ordenanza Laboral vigente, en los artículos 131, 132, 133 y 134.

#### SECCIÓN 3.ª TRABAJO DE MUJERES

Art. 40. *Trabajo de mujeres.*—Se seguirá un principio de igualdad entre ambos sexos, evitándose cualquier discriminación en perjuicio de la mujer, en materia de aprendizaje, admisión, periodos de prueba, clasificación, ascensos, retribuciones por trabajos especiales, premios, plusas, primas y demás conceptos de carácter análogo.

Las mujeres disfrutaran 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 sean también iguales.

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

Art. 41. *Jornada laboral.*—El horario estará obligatoriamente comprendido entre las siete de la mañana y las ocho de la noche, no pudiendo realizar trabajos fuera de tales horas, aun cuando tengan el carácter de extraordinarios.

Art. 42. *Situación por matrimonio.*—La mujer trabajadora, al contraer matrimonio, podrá optar por una de las siguientes situaciones:

- 1.ª Continuar trabajando en la Empresa.
- 2.ª Quedar excedente voluntaria, a petición e la interesada y que, forzosamente, le ha de ser concedida, por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco.

Esta situación no limita el derecho a colocarse en otra actividad o Empresa, pero quedando roto, en tal caso, el nexo laboral.

El reintegro será a petición de la interesada, cubriendo la primera vacante de su categoría y, de común acuerdo Empresa y trabajadora, en plaza superior o inferior a la indicada.

3.ª Rescindir el contrato, percibiendo, en concepto de indemnización, una mensualidad por año de servicio, hasta un máximo de seis mensualidades.

Art. 43. *Remuneración por horas extraordinarias.*—La jornada laboral de mujeres que efectúen horas extraordinarias terminará antes de las ocho de la noche.

Se calculará con un recargo del 65 por 100 sobre las bases legales existentes, cualquiera que sea el número de ellas.

Art. 44. *Embarazo.*—Cualquiera que sea el contrato suscrito, toda mujer que haya entrado en el octavo mes de embarazo tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante certificación acreditativa de que el alumbramiento se producirá en el término de seis semanas, aproximadamente. No se reintegrará a sus ocupaciones hasta el transcurso del mismo plazo de tiempo después del parto.

El descanso anterior al parto podrá disfrutarse por prescripción facultativa o a petición de la interesada; el periodo posterior será obligatoriamente cumplido.

El error en el cálculo de la fecha de alumbramiento no limita ni excluye las referidas percepciones.

Art. 45. *Descansos por lactancia.*—Las mujeres, cuando tengan hijos lactantes, tendrán derecho a una hora de descanso dentro de la jornada de trabajo, divisible en dos periodos de media hora cada uno.

Estos descansos serán utilizados por las madres cuando lo juzguen conveniente, sin más que comunicar a la Empresa, a la hora de entrar en el trabajo, la que hubieran elegido. Tales periodos de tiempo no serán descontados del salario.

#### CAPITULO V

##### Estructura de la remuneración

##### SECCIÓN 1.ª GENERALIDADES

Art. 16. *Concepto y disposiciones generales sobre la remuneración.*—La remuneración del personal incluido en el presente Convenio está integrada por los siguientes conceptos, que se regulan en los artículos posteriores:

a) Retribuciones inmediatas.—Se percibirán mensualmente en función de las horas o jornadas trabajadas, y son:

- Salario o sueldo de calificación.
- Complemento de productividad.

b) Retribuciones complementarias.—Se perciben en función del número de años de servicio de cada trabajador, en la cuantía que se establece en el artículo «Antigüedad».

c) Retribuciones diferidas.—Son:

- Gratificaciones reglamentarias del 18 de Julio y Navidad.
- Participación en beneficios. Se percibirá en el mes de marzo.

d) Retribuciones especiales.—Dependen de la modalidad y característica del trabajo y se perciben en las circunstancias previstas en el texto articulado. Son las siguientes:

- Plus de trabajo nocturno.
- Horas extraordinarias.
- Compensación por suplemento de jornada.

**Art. 47. Disposiciones generales.**—Se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema de retribución, que ha quedado estructurado en el presente capítulo:

1.º La retribución total señalada para cada grado o nivel excede de las reglamentarias fijadas para las categorías profesionales. Las cotizaciones a la Seguridad Social seguirán rigiéndose por las mismas normas que hasta la fecha.

2.º A los efectos oportunos se hace constar que con la fijación de las retribuciones que se señalan para cada grado o nivel, en su total global, se considera ya cumplida la exigencia legal de garantizar un mínimo del 25 por 100 del salario de su categoría en los casos de trabajo con incentivos.

**Art. 48. Retribución personal subalterno.**—A efectos de retribución, el personal subalterno incluido en el presente Convenio quedará asimilado al personal obrero, grado 3, excepto las mujeres de limpieza, que quedarán asimiladas al grado 1.

**SECCIÓN 2.ª RETRIBUCIONES INMEDIATAS**

**Art. 49. Salario o sueldo de calificación.**—Se acuerdan las siguientes cuantías:

a) Salario de calificación (personal obrero):

Los salarios de calificación diarios serán los que figuran en el anexo I.

b) Sueldo de calificación (personal técnico y administrativo):

Los sueldos de calificación mensuales serán los que figuran en el anexo II.

**Art. 50. Complemento de productividad.**—Estiman los miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio que la productividad general de la fábrica permite, con los objetivos ya alcanzados al momento de la entrada en vigor de estas normas, establecer un complemento fijo de productividad que, sumado al salario o sueldo de calificación, constituye la retribución pactada, y que son los que figuran en los anexos I y II.

**Art. 51. Retribución domingos y festivos no recuperables.**—Para el personal obrero y subalterno, los domingos y fiestas recuperables o, i.o., de carácter nacional, se satisfarán a base de un recargo del 22,7 por 100 (resultado de efectuar el cómputo anual) sobre el salario de calificación, complemento de productividad y antigüedad en los días u horas efectivamente trabajados.

Por tanto, los domingos y festivos no recuperables y los recuperables, de carácter nacional, se pagarán juntamente con el salario de cada jornada efectivamente trabajada, en lugar de pagarlos como tal domingo o fiesta.

En 1 de enero de 1974 se calculará el porcentaje correspondiente, en función del número de fiestas no recuperables y las recuperables de carácter nacional.

**SECCIÓN 3.ª RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS**

**Art. 52. Antigüedad.**—La cuantía de esta retribución se determinará:

a) Para el personal calificado por niveles, de acuerdo con las tablas que figuran en el anexo III.

b) Para el personal calificado por grados, se aplicará la escala que figura en el anexo IV.

A efectos del cálculo del complemento, se establece que la variación del porcentaje tendrá lugar el 1 de enero de cada año para los trabajadores a quienes corresponde la variación del porcentaje, 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 porcentaje 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 mínimo establecidos legalmente, no variarán los valores de la antigüedad en tanto el cómputo global anual de todas las percepciones que figuren en el Convenio sean superiores a las retribuciones anuales mínimas que resultan del cálculo reglamentario.

**SECCIÓN 4.ª RETRIBUCIONES DIFERIDAS**

**Art. 53. Gratificaciones reglamentarias.**—Las gratificaciones reglamentarias de 18 de Julio y Navidad se abonarán en razón de las cantidades que para cada grado o nivel se señalan en los anexos I y II, incrementadas en la antigüedad que a cada trabajador le corresponda, en base a treinta días por cada gratificación. Aquel personal que trabaje a incentivo, percibirá, además, la media de los incentivos de los tres meses naturales anteriores a la fecha de la gratificación. Al personal técnico y administrativo se le incrementará el plus personal, si lo tuviera.

El año se entiende dividido en dos semestres naturales, al primero corresponde la gratificación del 18 de Julio, y al segundo la de Navidad. Los trabajadores que causen alta o baja durante el año percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante el semestre a considerar.

**Art. 54. Participación en beneficios.**—En cumplimiento de lo establecido en el artículo 100 de la Ordenanza de la Construc-

ción, Vidrio y Cerámica, y dentro del mes de marzo de cada año, en concepto de participación en beneficios, se abonará a todo el personal incluido en este Convenio las cantidades que, por grado o nivel de calificación figuran en los anexos I y II. A estas cantidades se añadirá el 8 por 100 de lo percibido anualmente bajo el concepto de antigüedad.

Sólo tendrán derecho a la percepción de esta participación de beneficios los trabajadores que ostenten la condición de fijos en la Empresa. Los trabajadores dados de alta como fijos durante el año percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado hasta el 31 de diciembre del año anterior al del cobro.

**SECCIÓN 5.ª RETRIBUCIONES ESPECIALES**

**Art. 55. Horas extraordinarias.**—A petición de la parte social, la Empresa accede a establecer un valor fijo para el abono de las horas extraordinarias. En el supuesto de que para algún grado resultase un valor inferior que el que le hubiese correspondido si se hubiesen calculado los valores de dichas horas extraordinarias, según establecen las disposiciones legales, ha de entenderse que dicha diferencia de valor está compensada con el beneficio establecido en el artículo número 34 de este Convenio. En su consecuencia, las fiestas que se indican en el citado artículo no se recuperarán en tanto en cuanto por todo el personal obrero sean cobradas las horas extraordinarias en las cuantías que seguidamente se relacionan, pudiendo desaparecer el beneficio de no recuperación de fiestas si, por el motivo que fuere, se reclamase y, por ello, se señalasen retribuciones superiores para las horas extraordinarias.

a) Horas extraordinarias en jornadas normales:

Grado 1 .....	52
Grado 2 .....	58
Grado 3 y 4 .....	62
Grado 5, 6 y 7 .....	68
Grado 8, 9 y 10 .....	76

b) Horas extraordinarias en domingo, festivo y nocturno:

Grado 1 .....	57
Grado 2 .....	61
Grado 3 y 4 .....	68
Grado 5, 6 y 7 .....	74
Grado 8, 9 y 10 .....	82

En las cantidades señaladas se considerarán incluidos todos los recargos legales, incluso suplemento por trabajo nocturno. Se considera incluido un valor promedio de antigüedad que ha sido calculado por exceso.

**Art. 56. Compensación por suplemento de jornada.**—El personal obrero que se refiere el artículo 32 percibirá por suplemento de jornada de cuarenta y seis y media a cuarenta y ocho horas y de cuarenta y cinco a cuarenta y ocho las siguientes cantidades semanales:

	1973	1974
	De 46,5 a 48	De 45 a 46
Grado 1 .....	57	114
Grado 2 .....	60	120
Grado 3 y 4 .....	63	126
Grado 5, 6 y 7 .....	66	132
Grado 8, 9 y 10 .....	69	138

El personal técnico y administrativo que desempeñe puestos de trabajo en los que, por necesidades del servicio, hayan de tener una jornada de cuarenta y ocho horas están obligados a realizarla, percibiendo mensualmente un suplemento como compensación por la diferencia de horario. La compensación que se establece, de acuerdo con los diferentes niveles de calificación, será de carácter mensual y con las siguientes cuantías:

Niveles	Plas/mes
1 y 2 .....	510
3, 4 y 5 .....	600
6, 7 y 8 .....	780
9, 10 y 11 .....	960
12, 13 y 14 .....	1.150

Cuando el horario establecido no exija el suplemento semanal de las tres horas indicadas se abonará la compensación proporcionalmente al suplemento de horario que, como norma, se establezca a cada puesto de trabajo que lo requiera.

**Art. 57. Compensación jornada intensiva personal técnico y administrativo.**—El personal técnico y administrativo que presta

sus servicios en las tiendas y que no puede realizar, durante el periodo del 15 de junio al 15 de septiembre, la jornada intensiva que se establece en el artículo 35, estará obligado a realizar la jornada partida en cuarenta y ocho horas, en lugar de las treinta y nueve semanales establecidas, percibiendo como compensación por la diferencia de horario las siguientes cantidades mensuales:

Niveles	Ptas./mes
1 y 2 .....	1.100
3, 4 y 5 .....	1.500
6, 7 y 8 .....	1.700
9, 10 y 11 .....	2.200
12, 13 y 14 .....	2.700

Si los horarios realizados fuesen inferiores a cuarenta y ocho horas las compensaciones se abonarán en la proporción que correspondiera, tomando como base las cantidades anteriores.

Art. 58. *Retribución de vacaciones.*—Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que el salario a percibir por el trabajador durante el periodo de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviera en activo, con exclusión de las retribuciones diferidas y especiales, por lo que la retribución de vacaciones estará integrada por los conceptos de:

- Salario o sueldo de calificación.
- Complemento de productividad.
- Antigüedad.
- Plus personal para el personal técnico y administrativo que le tuviere.
- Promedio diario obtenido como prima de incentivo por el trabajador durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha en que comience a disfrutar las vacaciones.

Quedan exceptuadas, a efectos de esta retribución, las correspondientes a hora extraordinaria, participación en beneficios, gratificaciones reglamentarias, Plus Familiar, plus de distancia, transporte y dietas.

Art. 59. *Rendimiento e incentivos.*—El rendimiento mínimo exigible será el que se ajusta a la definición de rendimiento normal, es decir, el que corresponde a la actividad normal de 60, del sistema de medición «Bedaux».

El personal incluido en el Convenio que preste servicio en centro de trabajo en que, por haberse medido la actividad individual, se haya establecido, o se establezca en el futuro, un sistema de retribución de trabajo con incentivo, percibirá una prima de incentivo, que se calculará a razón de 0.60 pesetas, el punto prima, de acuerdo con lo que se establece en el siguiente párrafo

Se entiende por punto prima la diferencia entre los puntos que obtiene por su trabajo al mes, de acuerdo con la valoración del mismo, menos los puntos exigibles, a razón de 60 puntos por hora a prima.

A los efectos oportunos, se hace constar que con fijación de las retribuciones que se señalan para cada grado o nivel y en su total global, se considera ya cumplida la exigencia legal de garantizar un mínimo del 25 por 100 del salario de su categoría en los casos de trabajo con incentivos.

Art. 60. *Dietas y desplazamientos.*—En el caso de que, por necesidades del servicio, algún trabajador tenga que desplazarse fuera del término municipal en que se halle enclavado su centro de trabajo a un lugar situado, además, a más de diez kilómetros del centro habitual de trabajo o del domicilio del trabajador, percibirá como compensación del desplazamiento, además de los gastos de transporte, las dietas correspondientes a las cuantías siguientes:

- Personal obrero y subalterno: 375 pesetas.
- Niveles 1 al 11: 650 pesetas.
- Niveles 12, 13 y 14: 650 pesetas.

En el caso de que exista fracción de jornada en la que se puedan producir gastos, se compensará aplicando los porcentajes siguientes:

- Si se trata de almuerzo: 35 por 100.
- Si se trata de cena: 25 por 100.
- Pernoctar y desayuno: 40 por 100.

## CAPITULO VI

### Prestaciones de carácter social

Art. 61. Con independencia de los beneficios y las prestaciones establecidas legalmente, se establecen los siguientes premios:

#### a) Premios de nupcialidad:

Se concederá un premio de nupcialidad de 7.000 pesetas, que se regirá por las siguientes normas:

- Dos años de antigüedad en la fecha del matrimonio.
- Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán las indemnizaciones ambos.

#### b) Premios de natalidad:

Se concederá un premio de natalidad de 4.250 pesetas por cada hijo nacido, siempre que el beneficiario tenga un mínimo de dos años de antigüedad.

Art. 62. *Becas.*—Se establece un sistema de becas para ayuda de estudios a los hijos del personal incluido en el presente Convenio, según normas reglamentarias en un anexo.

Art. 63. *Préstamos para adquisición de viviendas.*—Se prevé la concesión de préstamos al personal incluido en este Convenio para la adquisición de viviendas según las normas que se establecen en un anexo.

## CAPITULO VII

### Previsión

#### SECCIÓN 1.ª ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO

Art. 64. *Prestaciones complementarias en caso de enfermedad común o accidente de trabajo.*—Cuando un trabajador sea dado de baja por el Médico de la Seguridad Social y efectuada la entrega del parte de baja, y previa confirmación de esta baja por el Médico de Empresa, se concederá el complemento necesario para que sumado éste a la prestación económica que perciba de la Seguridad Social en la situación de incapacidad laboral transitoria, se alcancen las siguientes cantidades:

	Pesetas — Día
Personal obrero:	
Grado 1 .....	275
Grado 2 .....	285
Grado 3 .....	297
Grado 4 .....	305
Grado 5 .....	309
Grado 6 .....	314
Grado 7 .....	318
Grado 8 .....	325
Grado 9 .....	330
Grado 10 .....	339
Aprendices 1.º año y Pinches 14 años .....	156
Aprendices 2.º año y Pinches 15 años .....	168
Aprendices 3.º año y Pinches 16 años .....	188
Aprendices 4.º año y Pinches 17 años .....	208

	Pesetas — Mes
Personal técnico y administrativo:	
Aspirantes .....	5.716
Nivel 1 .....	8.791
Nivel 2 .....	9.394
Nivel 3 .....	10.085
Nivel 4 .....	11.006
Nivel 5 .....	11.902
Nivel 6 .....	12.581
Nivel 7 .....	13.313
Nivel 8 .....	14.389
Nivel 9 .....	15.181
Nivel 10 .....	16.123
Nivel 11 .....	17.434
Nivel 12 .....	18.141
Nivel 13 .....	19.449
Nivel 14 .....	21.071

En el caso de este personal técnico y administrativo se considerará, además, la antigüedad.

El complemento se abonará a partir del cuarto día de la baja, ratificada por el Médico de Empresa, y se percibirá a partir de un año de antigüedad, durante el siguiente periodo de tiempo:

- De cuatro meses, para los trabajadores que tengan de uno a cinco años de antigüedad.
- De cinco meses, para los trabajadores que tengan de seis a diez años de antigüedad.
- De seis meses, para los trabajadores que tengan de once a quince años de antigüedad.
- De ocho meses, para los trabajadores que tengan más de quince años de antigüedad.

Una vez transcurrido este periodo proporcional de su antigüedad, el trabajador tendrá derecho a la mitad del complemento que venía percibiendo mensualmente.

El periodo de tiempo en que se percibe el conjunto de estos dos complementos sucesivos no podrá rebasar doce meses, que es el tiempo establecido por la Seguridad Social como incapacidad laboral transitoria, más seis meses de prórroga, si ésta los concede.

En cuanto a las gratificaciones reglamentarias, se garantiza al personal en situación de baja por enfermedad o accidente, el complemento necesario para que sumado éste a la prestación económica que ha percibido de la Seguridad Social alcance el importe de dichas gratificaciones, que figura en las tablas, más la antigüedad individual correspondiente.

### Sección 2.ª JUBILACIÓN

Como en el momento actual no se ha publicado aún la Ley de Pensiones de la Seguridad Social, la representación de la Empresa garantiza que en caso de jubilación ninguno de los trabajadores incluidos en el Convenio percibirá, como pensión de jubilación, cantidad inferior a la que hubiere percibido de aplicarse las normas contenidas en el anterior Convenio, según su antigüedad y plazos de cotización, considerando el mismo régimen para el cálculo de la jubilación que rige en el Reglamento de Régimen Interior.

Cuando sean aprobadas las nuevas normas de pensiones de jubilación de la Seguridad Social, la Empresa notificará a los jurados el nuevo sistema y las condiciones de jubilación con las garantías establecidas en este artículo.

### ANEXO I

#### CUADRO DE REMUNERACIONES PERSONAL OBRERO

(Sin antigüedad y sin incentivo)

Grado	Salario calificación	Complemento product.	Parte compens. del salario de domingo y festivo por día efectivamente trabajado	Total por día efectivamente trabajado	Total por día efectivamente trabajado por 297,5 días	Gratificación reglamentaria	Participación en beneficios	Total anual
1	165	110	62,42	337,42	100.382,45	9.240	2.979	112.601,45
2	175	110	64,89	349,69	104.032,77	9.828	2.979	116.839,77
3	185	112	67,42	364,42	108.414,95	11.340	3.154	122.908,95
4	192	113	69,23	374,23	111.383,42	11.340	3.154	125.827,42
5	196	113	70,14	379,14	112.794,15	12.600	3.285	128.679,15
6	201	113	71,28	385,28	114.620,80	12.600	3.285	130.505,80
7	205	113	72,19	390,19	116.081,52	12.600	3.285	131.966,52
8	212	113	73,77	398,77	118.634,07	13.860	3.680	136.174,07
9	217	113	74,91	404,91	120.469,72	13.860	3.680	138.000,72
10	225	114	76,95	415,95	123.745,12	13.860	3.680	141.285,12
Aprend. 1.º año y Pinche de 14 años	90	66	35,41	191,41	56.944,47	5.040	1.840	63.824,47
Aprend. 2.º año y Pinche de 15 años	100	66	37,68	203,68	60.594,80	5.040	1.840	67.474,80
Aprend. 3.º año y Pinche de 16 años	120	68	42,68	230,68	68.627,30	5.760	2.103	76.490,30
Aprend. 4.º año y Pinche de 17 años	140	68	47,22	255,22	75.927,95	5.760	2.163	83.790,95

NOTA.—De estas remuneraciones se deducirá, en su caso, la parte correspondiente al I. R. T. P.

### ANEXO II

#### CUADRO DE REMUNERACIONES PERSONAL EMPLEADO SIN ANTIGÜEDAD

Niveles	Sueldo calificación — Doce meses	Complemento productividad — Doce meses	Retribución pactada — Doce meses	Gratificación reglamentaria — Dos meses R. P.	Participación en beneficios	Total anual
Aspirantes	39.000	29.592	68.592	11.432	2.074	82.068
1	66.000	39.492	105.492	17.582	3.241	126.315
2	72.000	40.608	112.608	18.768	3.241	134.617
3	78.000	43.020	121.020	20.170	3.629	144.819
4	87.000	45.072	132.072	22.012	3.629	157.713
5	96.000	46.824	142.824	23.804	3.629	170.257
6	102.000	48.972	150.972	25.162	4.148	180.282
7	108.000	51.756	159.756	26.626	4.148	190.530
8	120.000	52.668	172.668	28.778	4.148	205.594
9	123.000	59.172	182.172	30.362	4.667	217.201
10	132.000	61.476	193.476	32.246	4.667	230.389
11	144.000	65.208	209.208	34.868	4.667	248.743
12	150.000	67.692	217.692	36.282	5.466	259.440
13	162.000	71.388	233.388	38.898	5.466	277.752
14	180.000	72.852	252.852	42.142	5.466	300.460

NOTA.—De estas remuneraciones se deducirá, en su caso, la parte correspondiente al I. R. T. P.

BAREMO ANTIGÜEDAD EMPLEADOS

(Doce meses)

Años de servicio	Niveles 1 y 2	Niveles 3-4-5	Niveles 6-7-8	Niveles 9-10-11	Niveles 12-13-14
0,6 a 1	816	912	1.032	1.164	1.368
1 a 2	1.820	1.812	2.076	2.328	2.736
2 a 3	2.700	3.024	3.456	3.876	4.548
3 a 4	3.780	4.236	4.836	5.424	6.372
4 a 5	5.400	6.048	6.900	7.740	9.096
5 a 6	6.156	6.900	7.872	8.820	10.380
6 a 7	6.912	7.740	8.832	9.912	11.652
7 a 8	7.668	8.592	9.792	10.992	12.924
8 a 9	8.424	9.444	10.764	12.072	14.196
9 a 10	9.180	10.284	11.736	13.164	15.468
10 a 11	9.936	11.138	12.696	14.244	16.740
11 a 12	10.692	11.978	13.668	15.324	18.024
12 a 13	11.448	12.828	14.628	16.404	19.296
13 a 14	12.204	13.688	15.600	17.496	20.568
14 a 15	12.960	14.520	16.560	18.576	21.840
15 a 16	13.716	15.360	17.532	19.656	23.112
16 a 17	14.472	16.238	18.492	20.748	24.384
17 a 18	15.228	17.064	19.464	21.828	25.668
18 a 19	15.984	17.904	20.424	22.908	26.940
19 a 20	16.740	18.758	21.396	24.000	28.212
20 a 21	17.496	19.608	22.356	25.080	29.484
21 a 22	18.252	20.448	23.328	26.160	30.756
22 a 23	19.008	21.300	24.238	27.240	32.028
23 a 24	19.764	22.140	25.200	28.332	33.312
24 a 25	20.520	22.992	26.220	29.412	34.584
25 a 26	21.276	23.832	27.192	30.492	35.856
26 a 27	22.032	24.684	28.152	31.584	37.128
27 a 28	22.788	25.536	29.124	32.664	38.400
28 a 29	23.544	26.376	30.084	33.744	39.672
29 a 30	24.300	27.228	31.056	34.836	40.956
30 a 31	25.056	28.068	32.016	35.916	42.228
31 a 32	25.812	28.920	32.988	36.996	43.500
32 a 33	26.568	29.760	33.948	38.076	44.772
33 a 34	27.324	30.612	34.920	39.168	46.044
34 a 35	28.080	31.464	35.880	40.248	47.316

ANEXO IV

ANTIGÜEDAD DÍA PERSONAL OBRERO Y SUBALTERNO

Años de servicio	Grados 1 al 7 y subalternos	Grados 8, 9 y 10
De 1 a 2	3,90	4,20
De 2 a 3	7,80	8,40
De 3 a 4	11,70	12,60
De 4 a 5	15,60	16,80
De 5 a 6	17,78	19,15
De 6 a 7	19,97	21,50
De 7 a 8	23,15	23,86
De 8 a 9	24,34	26,21
De 9 a 10	26,52	28,56
De 10 a 11	28,70	30,81
De 11 a 12	30,89	33,26
De 12 a 13	33,07	35,62
De 13 a 14	35,26	37,97
De 14 a 15	37,44	40,32
De 15 a 16	39,62	42,67
De 16 a 17	41,81	45,02
De 17 a 18	43,99	47,38
De 18 a 19	46,18	49,73
De 19 a 20	48,36	52,08
De 20 a 21	50,54	54,43
De 21 a 22	52,73	56,78
De 22 a 23	54,91	59,14
De 23 a 24	57,10	61,49
De 24 a 25	59,28	63,84
De 25 a 26	61,46	66,19
De 26 a 27	63,65	68,54
De 27 a 28	65,83	70,90
De 28 a 29	68,02	73,25
De 29 a 30	70,20	75,60
De 30 a 31	72,38	77,95
De 31 a 32	74,57	80,30
De 32 a 33	76,75	82,66
Más de 33	78,00	84,00

ANEXO V

SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ

El seguro de Vida que la Empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los trabajadores que cumplan las condiciones más adelante citadas.

- a) Bien en caso de fallecimiento,
- b) O bien en caso de invalidez permanente absoluta; pagadero a los beneficiarios designados o al propio asegurado, respectivamente.

Trabajadores asegurados

- a) Se beneficiarán de las garantías establecidas:
  - 1.º Los trabajadores fijos en plantilla, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cinco años.
  - 2.º Los trabajadores fijos en plantilla, jubilados anticipadamente entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cinco años.
  - 3.º Los trabajadores fijos en plantilla, en situación de invalidez provisional, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cinco años.
  - 4.º Los trabajadores fijos en plantilla, de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cinco años siguen en servicio activo hasta la fecha de su jubilación.

Trabajadores excluidos de las garantías

- 1.º Eventuales o en periodo de prueba.
- 2.º Trabajadores que estén cumpliendo el servicio militar o en situación de excedencia voluntaria.

Duración de las garantías

a) Comienzo 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 con carácter fijo.

b) Cese de las garantías:

El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias 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 e igual al producto del capital base que corresponda a su grado o nivel por el coeficiente familiar.

Los capitales bases correspondientes a cada grado o nivel son los siguientes:

	Pesetas
Grado 1 .....	101.000
Grado 2 .....	108.000
Grado 3 y 4 .....	120.000
Grado 5, 6 y 7 .....	131.000
Grado 8, 9 y 10 .....	143.000
Aprendices y Pinches .....	57.000
Aspirante .....	57.000
Nivel 1 .....	104.000
Nivel 2 .....	117.000
Nivel 3 .....	123.000
Nivel 4 .....	135.000
Nivel 5 .....	156.000
Nivel 6 .....	161.000
Nivel 7 .....	173.000
Nivel 8 .....	184.000
Nivel 9 .....	198.000
Nivel 10 .....	216.000
Nivel 11 .....	240.000
Nivel 12 .....	249.000
Nivel 13 .....	272.000
Nivel 14 .....	305.000

**Coeficiente familiar**

Según la situación familiar de los asegurados se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base:

- Para asegurados solteros o viudos sin hijos: 100 por 100.
- Para asegurados casados: 120 por 100.
- Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de dieciocho años o mayores incapacitados: 120 por 100.
- Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado se incrementará el capital base en un 20 por 100.

**Riesgos garantizados**

Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el Seguro.

No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte en común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

**Beneficiarios**

El personal asegurado podrá designar como beneficiarios a todos o algunos de los familiares que a continuación se indican:

- Cónyuge.
- Hijos y descendientes legítimos.
- Padres y ascendientes legítimos.
- Hijos naturales reconocidos.
- Hijos adoptivos.
- Hermanos o hijos de hermanos.

**Disposiciones varias**

Pueden beneficiarse de las garantías establecidas en este Seguro todos los trabajadores que cumpliendo las condiciones antes enumeradas lo soliciten firmando el boletín de adhesión.

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 y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de invalidez, desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento.

**ANEXO VI**

**PRÉSTAMOS PARA LA ADQUISICIÓN DE VIVIENDAS  
CONDICIONES PARA SOLICITARIOS**

Podrán solicitar préstamos para adquisición de viviendas todos aquellos trabajadores que cumplan las siguientes condiciones:

1.º Tener la condición de fijo y una antigüedad mínima de cinco años al servicio de la Empresa. Excepcionalmente podrán solicitarlo los productores solteros que tengan sólo dos años de antigüedad cuando el motivo de la solicitud sea el de contraer matrimonio.

2.º Rellenar un impreso de solicitud al que acompañará copia del plano 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 garantiza las cantidades entregadas a cuenta.

3.º Siempre que sea posible el empleado tratará de conseguir las ayudas establecidas por el Mutualismo Laboral y las Entidades de Ahorro.

4.º Comprometerse a la formalización de una póliza de seguro sobre las cantidades que pueda percibir de la Empresa.

**NORMA DE CONCESIÓN**

La Empresa, a través de la Comisión nombrada al efecto, estudiará las solicitudes recibidas y las resolverá.

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

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

**ANEXO VII**

**BECAS**

**1. Disposiciones generales**

Una comisión se reunirá todos los años para estudiar las solicitudes de becas que pueden ser presentadas por los Centros. Esta comisión analizará cada una de las solicitudes en función de las normas que se establecen a continuación.

En los casos excepcionales, no previstos en estas normas, la comisión se reserva la posibilidad de estudiarlos, y la decisión que pueda adoptar será inapelable.

**2. Clases de ayuda**

Todas las ayudas que se concedan serán en forma de beca para enseñanza; la cuantía de la beca-base dependerá del nivel, grado, ciclo o curso educativo para el que se solicite.

Debido a que la Ley General de Educación se va implantando de forma progresiva, igualmente se podrán solicitar ayudas para las distintas enseñanzas del plan a extinguir que continúen en vigor.

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

Con la Educación General Básica empieza el período de escolaridad obligatoria; la edad de iniciación normal de este período corresponde a los seis años.

El Bachillerato Unificado y Polivalente de acceso a estudios superiores o a la Formación Profesional de segundo grado.

La Formación Profesional consta de tres grados. Al primero pueden acceder quienes hayan superado los estudios de Educación General Básica. Al segundo grado quienes hayan concluido el primer grado u obtenido el título de Bachiller. Al tercer grado tendrán acceso quienes hayan superado el segundo grado de Formación Profesional o el primer ciclo de una Escuela Técnica Superior o Facultad, etc.

Nivel educativo, Ley General de Educación	Beca-base	Plan de enseñanza a extinguir
Educación Preescolar .....	2.000	Enseñanza Primaria.
a) Jardín de infancia. b) Escuela párvulos.		
Educación General Básica	3.000	Segunda Enseñanza Elemental.
1.º etapa.		
2.º etapa.		
Formación Profesional 1.º grado, Bachillerato unificado polivalente .....	4.000	Segunda Enseñanza Superior.
Curso Orientación Universitaria .....	5.000	Segunda Enseñanza Preuniversitaria.
Formación Profesional 2.º grado, 1.º ciclo Educación Universitaria .....	6.000	Enseñanza Superior Grado Medio.
Formación Profesional 3.º grado, 2.º ciclo Educación Universitaria, 3.º ciclo Educación Universitaria .....	8.000	Enseñanza Superior.

Al Curso de Orientación Universitaria tendrán acceso quienes obtengan el título de Bachiller o superen la Formación Profesional de 2.º grado. Dará a su vez acceso a la Educación Universitaria. Los estudios de Peritaje Mercantil, Ayudante Técnico Sanitario, Publicidad, Turismo, Graduado Social, Asistente Social, se incluirán, a efectos de beca de la Empresa, en este nivel educativo (C. O. U.).

Podrán considerarse como Enseñanza Superior de Grado Medio aquellos estudios que se imparten en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas Normales, Escuelas Profesionales de Comercio, etc., que actualmente están integradas en la Universidad como Escuelas Universitarias.

A la Enseñanza Universitaria tendrán acceso quienes hayan superado el C. O. U.

Para aquellos estudios no incluidos en anteriores apartados, Comercio, Secretariado, etc., será necesario haber superado el ciclo completo de Educación General Básica, que su realización se efectúe en un Centro reconocido y en período no superior a dos años.

3. Condiciones para solicitar becas

1. Pertenecer a la plantilla de la Empresa en calidad de personal fijo.

2. La antigüedad mínima que debe tener el solicitante en la Empresa será de dos años al 31 de diciembre del año de la petición.

Con carácter excepcional, los Centros remitirán al Servicio de Relaciones Humanas, para su estudio, aquellas solicitudes de trabajadores que no tengan este mínimo de antigüedad y que atiendan a circunstancias muy particulares.

3. Podrán solicitar beca de Empresa los trabajadores que hayan obtenido beca oficial del Estado, así como becas o bonificaciones internas de los colegios. En este caso la Empresa concederá el 50 por 100 de la beca que le hubiese correspondido si no hubiera obtenido beca oficial, calculado este 50 por 100 sobre la beca-base más los incrementos por cargas familiares.

4. Las ayudas habrán de solicitarse para cursar estudios en los Centros Cócenes de la residencia familiar del solicitante; únicamente se solicitarán para localidad distinta cuando no existan los citados centros en el lugar de residencia.

5. La ayuda para estudios podrá ser solicitada también por los trabajadores para ellos mismos, siempre que cursen estudios que presenten interés para la Sociedad, a juicio de la Comisión.

6. A las viudas de los trabajadores fallecidos en activo se les reconocerá la antigüedad que tenía su marido y podrán solicitar, asimismo, ayudas para los hijos que tuviesen en edad escolar.

4. Presentación de solicitudes

Las solicitudes de becas se presentarán en el impreso modelo oficial que se establezca y en un plazo que no podrá rebasar la fecha del 31 de octubre de cada año. Este plazo será improrrogable.

Junto con el impreso de solicitud, el peticionario deberá:

Especificar el nivel, grado, ciclo o curso educativo para el que hace su petición.

Presentar justificante de matrícula del curso para el que se solicita la beca con indicación de las asignaturas en las que se ha matriculado y de las notas de cada una de las asignaturas del curso inmediato anterior (certificación académica o del Centro correspondiente).

En los casos de Enseñanza Universitaria Media o Superior, si la matrícula se realiza por asignaturas sueltas, deberán indicar el número de las mismas. La edad máxima autorizada para la solicitud de beca de Educación Universitaria será la de veinticinco años.

Para poder solicitar la beca de la Empresa será necesario haber obtenido la calificación de suficiente en la evaluación global final anterior, o bien haber aprobado el número de asignaturas necesario para poder pasar oficialmente al curso siguiente.

De acuerdo con lo anterior, el repetir curso en su totalidad llevará consigo la pérdida de la beca que podrá, sin embargo, ser de nuevo concedida el siguiente año.

5. Incremento de la beca según circunstancias

1. La beca base será idéntica para todo el personal; los incrementos serán función de la remuneración anual del solicitante, según el número de hijos que estudien a su cargo; además de los hijos que estudien se considerarán igualmente a efectos de incrementos por el número de hijos aquellos incapacitados tanto para el trabajo como para la realización de estudios en Centro de enseñanza no especializado.

Los distintos incrementos a que se hace referencia atenderán a los siguientes grupos:

- a) Remuneración anual inferior a 150.000 pesetas.
- b) Remuneración anual superior a 150.000 pesetas.

INCREMENTO SEGÚN NÚMERO DE HIJOS

	A	B
Un hijo .....	Beca-base	Beca-base
Dos hijos .....	+ 30 %	+ 15 %
Tres hijos .....	+ 50 %	+ 35 %
Cuatro hijos .....	+ 70 %	+ 55 %
Cinco o más hijos .....	+ 90 %	+ 75 %

Se concederá la beca-base a aquel de los hijos inscrito en el más avanzado curso, incrementándose esta base en el segundo y siguientes hasta un máximo de cinco hijos. Pasada esta cifra de solicitudes, se mantendrá el incremento establecido para el quinto hijo. (Supuesto dos hijos estudiando—uno C. O. U., otro quinto E. G. B.—se concederá la beca-base al alumno de C. O. U., se incrementará la beca de aquel inscrito en quinto de E. G. B.)

2. El importe previsto para las becas de Enseñanza Primaria será fijo, cualquiera que sea el número de hijos que tenga el solicitante.

3. Si los estudios se realizan fuera de la residencia de los padres, la beca-base, con el incremento familiar, tendrá un incremento sobre lo establecido en el apartado anterior:

Del 50 por 100 si los estudios se realizan fuera de la residencia de los padres, pero con posibilidad de regresar todos los días a esta residencia. Si la Empresa pusiera a disposición del alumno un medio de locomoción, dicho aumento quedaría anulado.

Del 100 por 100 si los estudios se realizan fuera de la residencia de los padres, sin posibilidad material de regresar diariamente a esta residencia.

En estos casos, se sobreentiende que en el lugar de residencia del alumno no haya Centro para la realización de los estudios.

6. Valoración del rendimiento académico

Calculados sobre la beca-base, se concederán premios a los estudiantes en razón del resultado del curso como sigue:

a) Alumnos de Educación General Básica con una evaluación global final o nota media del curso y sin que haya ningún suspenso, correspondiente a:

	Porcentaje
Notable .....	+ 50
Sobresaliente .....	+ 100

b) A partir de Bachillerato unificado y polivalente, se incrementará la beca en un 20 por 100 en aquellas asignaturas fundamentales de la modalidad educativa impartida, en las que se obtenga la calificación de sobresaliente o matrícula de honor.

7. Veracidad datos declarados

La inexactitud de los datos declarados, así como la ocultación de poseer otras ayudas, 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.

DEFICIENTES

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

Se podrá evaluar el grado de estas lesiones o incapacidades mediante reconocimiento en Centros de Diagnóstico y Orientación Terapéutica (Dirección General de Sanidad en Madrid y Centro Diagnóstico dependiente de la Jefatura Provincial de Sanidad en provincias).

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por el I. N. P. equivalente a 1.500 pesetas mensuales.

Cuantía beca empresa: 8.000 pesetas.  
Edad: De cinco a veinticinco años.

b) Deficientes menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciban la asignación mensual del I. N. P., pero sí necesiten de Educación en Centro Especializado.

Cuánta beca empresa: 16.000 pesetas.  
Edad: De cinco a veinticinco años.

Será condición imprescindible la asistencia a un Centro de Educación Especial o utilización de acción Educativa complementaria.

En el supuesto de beneficiar de beca de Educación Especial del Ministerio de Educación y Ciencia y si ésta fuera inferior a la concedida por la Empresa, se complementará la diferencia entre la citada beca oficial y la beca-Empresa. Se reducirá esta beca en un 50 por 100 si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistiera a un Centro de Educación Especial estatal de inferior costo al fijado en las ayudas previstas por la Empresa.

El importe de esta beca será entregado en diferentes fechas: 50 por 100 en octubre-noviembre, una vez empezado el curso y demostrado la inscripción a un determinado Centro. El 50 por 100 restante en enero-febrero, una vez demostrada la asiduidad de asistencia al Centro en el que estuviera inscrito.

#### CLÁUSULA DE NO REPERCUSIÓN EN PRECIOS.

Ambas representaciones declaran expresamente que las condiciones de todo tipo pactadas en el presente Convenio no tendrán repercusión en el precio de venta de los artículos.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA

*RESOLUCION de la Delegación Provincial de Gerona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.*

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», con domicilio en plaza de Cataluña, 2, Barcelona, solicitando autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de una línea de A. T. y estación transformadora, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966 sobre autorización de instalaciones eléctricas, en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2819/1966 sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas y de acuerdo con lo ordenado en la Ley de 24 de noviembre de 1939 sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Gerona, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar a la Empresa «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima», la instalación de la línea de A. T. a E. T. Palamós-Palafrugell, con el fin de ampliar y mejorar la capacidad de servicio de sus redes de distribución, cuyas principales características son las siguientes:

#### Línea de A. T.

Origen de la línea: Apoyo número 871 de la línea Palafrugell-Palamós I.

Final de la misma: En el apoyo número 875 de la misma línea.

Término municipal a que afecta: Palafrugell.

Tensión en KV.: 25.

Tipo de línea: Aérea, trifásica de un solo circuito.

Longitud en kilómetros: 0,232.

Conductores: Aluminio-acero de 92,87 milímetros cuadrados de sección.

Material: Apoyos de madera, aisladores de vidrio.

Declarar, en concreto, la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966 sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

Contra esta Resolución cabe interponerse recurso de alzada ante la Dirección General de la Energía y Combustibles en el plazo de quince días, a partir de la fecha de la publicación de esta Resolución.

Gerona, 27 de junio de 1973.—El Delegado provincial accidental, Jesús María Gayoso Álvarez.—10.847-C.

*RESOLUCION de la Delegación Provincial de Gerona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.*

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», con domicilio en plaza de Cataluña, 2, Barcelona, solicitando autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de una línea de A. T. y estación transformadora, y cum-

plidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966 sobre autorización de instalaciones eléctricas, en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2819/1966 sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas y de acuerdo con lo ordenado en la Ley de 24 de noviembre de 1939 sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Gerona, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar a la Empresa «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima», la instalación de la línea de A. T. a E. T. «Buch», con el fin de ampliar y mejorar la capacidad de servicio de sus redes de distribución, cuyas principales características son las siguientes:

#### Línea de A. T.

Origen de la línea: Apoyo número 7 de la línea a E. T. «Castaña».

Final de la misma: En la nueva E. T. «Buch».

Término municipal a que afecta: Breda.

Tensión en KV.: 25.

Tipo de línea: Aérea, trifásica de un solo circuito.

Longitud en kilómetros: 0,312.

Conductores: Aluminio-acero de 27,87 milímetros cuadrados de sección.

Material: Apoyos de madera, hormigón y metálicos, aisladores de vidrio.

#### Estación transformadora

Edificio con transformador de 100 KVA., a 25/0,360 0.220 KV.

Declarar, en concreto, la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza a los efectos señalados en la Ley 10/1966 sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

Contra esta Resolución cabe interponerse recurso de alzada ante la Dirección General de la Energía y Combustibles en el plazo de quince días, a partir de la fecha de la publicación de esta Resolución.

Gerona, 3 de julio de 1973.—El Delegado provincial accidental, Jesús María Gayoso Álvarez.—10.849-C.

*RESOLUCION de la Delegación Provincial de Gerona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.*

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», con domicilio en Barcelona, plaza de Cataluña, 2, solicitando autorización y declaración en concreto de utilidad pública, para la ampliación de la estación receptora de Castillo de Aro a 110/25 KV, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en los capítulos III del Decreto 2617/1966 sobre autorización de instalaciones eléctricas y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2819/1966 sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas y de acuerdo con lo ordenado en la Ley de 24 de noviembre de 1939 sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria de Gerona, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar a la Empresa «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima», la ampliación de la E. R. de Castillo de Aro 110/25 KV, situada en las proximidades de la carretera de San Feliú-Castillo de Aro, kilómetros 0,870, con el fin de atender el aumento de demanda y mejora de la calidad de servicio en las líneas de 25 KV que parten de dicha estación, cuyas características principales son las siguientes:

Instalación de un nuevo banco de transformación interperie con transformador de 30 MVA a 110/25 KV conectado a las barras de 110 KV mediante disyuntor automático de 400 MVA de capacidad de ruptura con desconectador tripolar.

En el equipo de 25 KV ya existente se equipará una celda para la B. T. del transformador 110/25 KV en disyuntor de pequeño volumen de aceite de 750 MVA de capacidad de ruptura.

Se instalarán en el edificio existente los elementos de mando a distancia, accionamiento automático y protección del conjunto de la nueva instalación.

Declarar, en concreto, la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza a los efectos señalados en la Ley 10/1966 sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

Contra esta Resolución cabe interponerse recurso de alzada ante la Dirección General de la Energía y Combustibles en el plazo de quince días, a partir de la fecha de la publicación de esta Resolución.

Gerona, 13 de julio de 1973.—El Delegado provincial accidental, Jesús María Gayoso Álvarez.—10.848-C.