

25256 *RESOLUCION de la Comisión de Planeamiento y Coordinación del Area Metropolitana de Madrid por la que se hace pública la modificación del plan parcial de ordenación del poblado «C» de Carabanchel Alto, en el término municipal de Madrid.*

El plan parcial de ordenación del poblado C de Carabanchel Alto fue aprobado por la Comisión de Urbanismo con fecha 24 de junio de 1958.

Posteriormente fue aprobada definitivamente la revisión del plan parcial de ordenación del polígono-poblado «C» de Carabanchel Alto por la Comisión de Planeamiento y Coordinación del Area Metropolitana de Madrid, en sesión celebrada el día 23 de octubre de 1967 y las rectificaciones del citado plan en sesiones de 8 de junio de 1970 y 18 de diciembre de 1974; la Gerencia Municipal de Urbanismo del excelentísimo Ayuntamiento de Madrid, redacto con posterioridad, proyecto de modificación del mismo, como consecuencia del nuevo trazado del nudo del cuarto cinturón de la red arterial de Madrid, en el enlace con las calles General Fanjul y Rafael Finat.

En la modificación propuesta se aumenta ligeramente el porcentaje de zonas verdes y espacios libres previstos en el plan parcial original y se disminuye la edificabilidad del polígono.

En cuanto a su aspecto procedimental, se ha cumplido todos los preceptos aplicables del texto refundido de la Ley sobre Régimen del Suelo aprobado por Real Decreto 1348/1976, de 9 de abril, en especial, el artículo 50 de dicho texto legal, el artículo 27.1 b), del Decreto 1994/1972, de 13 de julio, y el artículo 2.1. b), de la Orden ministerial de 25 de octubre de 1972, y ha sido sometido al preceptivo dictamen del Consejo de Estado, que en Comisión Permanente de fecha 30 de marzo de 1978, lo ha informado favorablemente.

En su virtud, de conformidad con el dictamen del Consejo de Estado y a propuesta del Ministro de Obras Públicas y Urbanismo, el Consejo de Ministros en su reunión del día 12 de mayo de 1978, ha acordado:

Aprobar definitivamente la modificación del plan parcial de ordenación del poblado «C» de Carabanchel Alto, en el término municipal de Madrid y cuantos documentos y determinaciones lo integran conforme a lo acordado por el Ayuntamiento de Madrid y por la Comisión de Planeamiento y Coordinación del Area Metropolitana de Madrid.

Lo que se hace público en cumplimiento de las disposiciones vigentes.

Madrid, 16 de mayo de 1978.—El Delegado del Gobierno, Elías Cruz.

25257 *RESOLUCION de la Comisión de Planeamiento y Coordinación del Area Metropolitana de Madrid por la que se hace pública la modificación del plan parcial de ordenación «El Paraíso», en el término municipal de Valdemorillo (Madrid).*

Aprobado definitivamente el plan parcial de ordenación «El Paraíso», por la Comisión de planeamiento y Coordinación del Area Metropolitana de Madrid, en sesión celebrada el día 26 de abril de 1967, don Luis Burgos Barreiros y otro, promotores del referido plan parcial, presentaron con posterioridad ante el Ayuntamiento de Valdemorillo proyecto de modificación del mismo como consecuencia de la construcción por el Ministerio de Obras Públicas del embalse de Valmayor, que afecta a terrenos de dicha urbanización.

En la modificación propuesta se aumenta ligeramente el porcentaje de zonas verdes y espacios libres previstos en el plan parcial original (20,66 por 100).

En cuanto a su aspecto procedimental, se han cumplido todos los preceptos aplicables de la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana de 12 de mayo de 1958, Ley 158/1963, de 2 de diciembre, sobre zonas verdes, artículo 27.1 b), del Decreto 1994/1972, de 13 de julio y artículo 2.1. b) de la Orden ministerial de 25 de octubre de 1972, y ha sido sometido al preceptivo dictamen del Consejo de Estado, que en Comisión Permanente de fecha 26 de enero de 1978, lo ha informado favorablemente.

En su virtud, de conformidad con el dictamen del Consejo de Estado y a propuesta del Ministro de Obras Públicas y Urbanismo, el Consejo de Ministros en su reunión del día 2 de mayo de 1978, ha acordado:

Aprobar definitivamente la modificación del plan parcial de ordenación «El Paraíso», en el término municipal de Valdemorillo (Madrid), y de cuantos documentos y determinaciones lo integran, conforme a lo acordado por el Ayuntamiento de Valdemorillo y por la Comisión de Planeamiento y Coordinación del Area Metropolitana de Madrid.

Lo que se hace público en cumplimiento de las disposiciones vigentes.

Madrid, 16 de mayo de 1978.—El Delegado del Gobierno, Elías Cruz.

MINISTERIO DE TRABAJO

25258 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «La Veneciana, S. A.».*

Visto el expediente del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para «La Veneciana, S. A.», y los trabajadores a su servicio, y

Resultando que con fecha 23 de febrero de 1978 tuvo entrada en este Centro directivo para su homologación el expediente relativo al Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «La Veneciana, S. A.», y su personal, con el texto y documentación complementaria, que fue suscrito el 9 de febrero de 1978 por parte de la Empresa y de la representación sindical de los trabajadores;

Resultando que en cumplimiento de los artículos 1.º y 3.º del Real Decreto 328/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios, esta Dirección General suspendió el plazo para dictarlo y se remitieron hojas estadísticas que fueron cumplimentadas por la Empresa, por escrito, que entró en el Registro General del Ministerio el 25 de abril del año en curso, y se elevó el acuerdo con su informe al respecto a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que ha dado su conformidad al mismo;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio, en orden a su homologación, así como para disponer, en su caso, la inscripción en el Registro de la misma y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», conforme a lo preceptuado en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que las partes ostentaban, lo mismo en la fecha de negociación como de la suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa suficiente, y así lo han reconocido respectivamente entre sí;

Considerando que el presente Convenio Colectivo, a cuya homologación dio su conformidad la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, se ajusta a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en las disposiciones citadas y de manera especial en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y de empleo, en cuanto al crecimiento salarial previsto para el año 1978 y modo de practicar éste, que determinan los artículos 1.º y 4.º de dicha disposición; igualmente en sus restantes disposiciones no se observa violación alguna a norma de derecho necesario, por lo que procede su homologación.

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

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «La Veneciana, S. A.», y su personal, haciendo la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en los artículos 5.º, 2; 7.º y 10 del Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977.

2.º Notificar esta Resolución a los representantes sociales y económicos de la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de Resolución homologatoria, no cabe recurso alguno en vía administrativa.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 13 de julio de 1978.—El Director general, P. D., el Subdirector general de Normas Laborales del Sector, Juan Manuel Sánchez Terán.—Empresa «La Veneciana, S. A.».—Representación social de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «La Veneciana, S. A.».

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION 1.ª OBJETO

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa «La Veneciana, Sociedad Anónima», y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

SECCION 2.ª AMBITO DE APLICACION

Art. 2.º *Personal*.—El Convenio afecta al personal en los grupos 2, 3 y 4 del artículo 52 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Quedan excluidos los denominados «empleados superiores y cuadro».

Art. 3.º *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.

Art. 4.º *Temporal*.—El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia, a todos los efectos,

el día 1 de enero de 1978 y finalizando el 31 de diciembre de 1978.

A partir del día 1 de diciembre de 1978 se iniciarán las negociaciones de un nuevo Convenio, considerándose expresamente denunciado el presente, aunque no concurriesen en su denuncia las partes.

SECCION 3.ª COMPENSACION, ABSORCION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 5.º En en el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones 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, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Art. 6.º *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 se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio 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 disposiciones legales, o al ser homologado el Convenio por la autoridad laboral se considerara 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 5.º del Convenio, si no hubiera disposición específica.

Art. 8.º *Complemento personal.*—Los complementos personales serán no absorbibles, según se establezca en el momento de su concesión, haciéndolo constar así en el expediente del interesado. Estos complementos personales serán siempre absorbibles cuando quien los disfrute cambie de categoría profesional.

SECCION 4.ª COMISION PARITARIA

Art. 9.º *Constitución.*—Queda constituida la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Art. 10. *Composición.*—Esta Comisión estará compuesta por seis representantes de la parte social y seis de la parte económica.

Art. 11. *Designación de Vocales.*—Los Vocales de la Comisión designados en protocolo anexo al presente Convenio, siendo condición imprescindible para desempeñar las funciones que les están atribuidas que no pierdan el carácter o representación con que fueron designados.

Art. 12. *Sustituciones.*—En el caso de que cualquiera de los Vocales que han intervenido como miembros de la parte social en la elaboración del presente Convenio dejase de ser representante del personal, y fuese sustituido por otros trabajadores, los intervinientes en el Convenio serán asesores, en igual número que los titulares, para la interpretación del presente Convenio, haciéndose constar en el acta de la Comisión Paritaria su voz y voto.

Art. 13. *Reuniones y acuerdos.*—La Comisión Paritaria se reunirá, como mínimo, una vez cada trimestre o, excepcionalmente, siempre que ello fuese solicitado por mayoría simple de cualquiera de las partes.

En caso de divergencia entre las partes, a efectos de la interpretación del presente Convenio, se dará traslado a la autoridad laboral del acta que se redacte con la opinión de las partes y oídos los asesores, en su caso, quien, con arreglo a las disposiciones legales vigentes, decidirá.

CAPITULO II

Contratación y organización

SECCION 1.ª INGRESOS

Art. 14. La contratación de personal se regirá por las normas vigentes en su momento.

SECCION 2.ª ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 15. Es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo, siendo nulas las cláusulas que impliquen o disminuyan 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 atenderá a las actuaciones legales vigentes respecto a las facultades de los Comités de Empresa y Delegados de personal.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

SECCION 1.ª JORNADA DE TRABAJO

Art. 16. La jornada de trabajo será: desde el 1 de enero al 15 de junio, ambos inclusive, y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, ambos inclusive, de cuarenta y cuatro horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, para todos los trabajadores.

Desde el 16 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, será de treinta y siete horas treinta minutos semanales, distribuidas de lunes a viernes, para todos los trabajadores, a razón de siete horas treinta minutos diariamente.

Dichas jornadas de trabajo se mantendrán siempre que en el cómputo global se trabaje un total de dos mil ciento seis horas.

El personal que preste sus servicios en tiendas, trabajará durante todo el año solamente cuarenta y dos horas semanales, distribuidas en siete horas treinta minutos de lunes a viernes y cuatro horas treinta minutos los sábados por la mañana, de nueve a trece horas treinta minutos.

El horario será:

De lunes a viernes: De nueve horas treinta minutos a trece horas treinta minutos. De dieciséis horas a diecinueve horas treinta minutos.

Sábados: De nueve horas a trece horas treinta minutos.

Compensándose, de esta forma, el no disfrutar de la jornada de trabajo del resto del personal.

El personal a turno trabajará cuarenta y dos horas semanales, de lunes a sábado, pudiéndose recuperar la jornada correspondiente al sábado entre los restantes días de la semana. Beneficiándose, de esta manera, de un menor cómputo de horas trabajadas al año.

Cuando por necesidades del servicio un trabajador, de los que estén a turno, sea trasladado a un trabajo incluido en jornada normal, vendrá, desde ese momento, obligado a trabajar el total de horas anuales a las que se hacen referencia en el tercer párrafo de este artículo.

La Dirección podrá implantar un turno de guardia entre Capataces, Contramaestres y Jefes de fabricación, para asistencia a los turnos que trabajen los sábados.

Los Porteros, Guardas y Vigilantes podrán realizar una jornada de setenta y dos horas semanales, si es que fuese necesario, a criterio de la Dirección del Centro de trabajo, percibiendo por exceso de horas sobre la jornada de cuarenta y cuatro horas (o treinta y siete horas y dos horas en verano) la remuneración que corresponda a los importes convenidos para las horas extraordinarias.

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 periodo de 16 de junio al 15 de septiembre.

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 devengará media dieta por el solo hecho de terminar la jornada de trabajo a la hora convenida.

Art. 17. La Dirección de cada Centro de trabajo, oído el Comité de Empresa o delegación de personal, estudiará la posibilidad de establecer horario flexible o jornada continuada, sin que ello represente nunca disminución del número total de horas que deben ser trabajadas en cómputo anual.

SECCION 2.ª VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 18. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores fijos en plantilla disfrutará anualmente de un periodo de vacaciones de veintidós días laborables, entendiéndose que el sábado no es laborable.

El personal de nuevo ingreso que no sea fijo en plantilla disfrutará antes 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 expondrá en 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 ateniéndose a los deseos del trabajador y oyendo al Comité de Empresa o Delegado de personal.

Preferentemente, las vacaciones se disfrutará en el periodo de tiempo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre.

Art. 19. *Licencias.*—La Empresa concederá a todo su personal permiso, con sueldo y sin descontarlo de sus vacaciones reglamentarias, en los casos siguientes:

1. Matrimonio.
2. Alumbramiento de la esposa.
3. Alumbramiento de compañera o trabajadora soltera, siempre que el hijo sea reconocido.
4. Enfermedad grave del cónyuge, de los hijos o de los padres (comprendiendo en este concepto los padres políticos).
5. Muerte del cónyuge, padres e hijos, abuelos, hermanos y nietos, consanguíneos y afines.
6. Exámenes.
7. Cumplimiento de deberes públicos inexcusables.
8. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal tendrán derecho a las licencias establecidas por las disposiciones legales.
9. Por el tiempo necesario para acudir a la consulta médica, que deberá justificarse.
10. Cambio de domicilio del trabajador (un día laborable).

Estos permisos se solicitarán al Jefe del servicio y serán concedidos automáticamente, siempre que se justifique la causa. El tiempo de los permisos, por las causas previstas, será el siguiente:

Matrimonio: Diez días naturales.

Natalicio: Tres días. Esta licencia será siempre de días laborales, entendiéndose como tales los comprendidos de lunes a viernes.

Enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres: Tres días naturales, más tiempo de viaje, hasta un total de cinco días naturales.

Muerte de cualquiera de los familiares citados: Tres días naturales, más tiempo de viaje, hasta un total de cinco días naturales.

En los casos previstos en los apartados 6, 7 y 8 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 durante el tiempo necesario.

Art. 20. *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 fija.

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 peticiones que desearían les 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 quince días, comunicará al interesado la decisión adoptada. En principio, tal licencia, caso de acordarse su concesión, será sin percibo 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 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 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.

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

Para la concesión de las licencias será requisito indispensable oír al Comité de Empresa o Delegado de personal.

Art. 21. *Excedencias.*—Serán reguladas con arreglo a lo establecido en la vigente Ley de Relaciones Laborales.

Para la concesión de las mismas se oír al Comité de Empresa y Delegado de personal.

SECCION 3.ª TRABAJO DE MUJERES

Art. 22. Se seguirá el principio de igualdad entre ambos sexos, evitándose cualquier discriminación en perjuicio de la mujer, en materia de aprendizaje, admisión, período de prueba, clasificación, ascenso, retribuciones por trabajos especiales, premios, pluses, primas y demás conceptos de carácter análogo.

Las mujeres disfrutarán de los mismos sueldos y jornales que los trabajadores varones que desempeñan 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 cuantas normas generales o específicas, promulgadas o que se promulguen, tengan por objeto la protección de la mujer trabajadora.

Art. 23. *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. 24. *Situación por matrimonio.*—La mujer trabajadora, al contraer matrimonio, podrá optar por una de las situaciones siguientes:

- 1.ª Continuar trabajando en la Empresa.
- 2.ª Quedar excedente voluntaria, a petición de la interesada, y que, forzosamente, le ha de ser concedida, por un período no

inferior a un año ni superior a cinco. Esta situación no limita el derecho a colocarse en otra Empresa o actividad, 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 trabajadores, en plaza superior o inferior a la indicada.

Art. 25. *Embarazo, descanso por lactancia y atención a menores (paterna o materna) o minusválidos.*—La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El período posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

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 nueve período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente podrá solicitar el reintegro en la Empresa, que deberá destinarla 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 media 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.

CAPITULO IV

Estructura de la remuneración

Art. 26.—*Disposiciones generales.*—Se establecen las siguientes disposiciones sobre la estructura de remuneraciones que se fijan en el presente capítulo:

1.ª 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, tarea, destajo, prima, etc.

2.ª La clasificación del personal afectado por el presente Convenio Colectivo contempla los siguientes grupos y categorías profesionales:

Administrativos	Obreros
Aspirante.	Aprendices.
Auxiliar administrativo.	Peón ordinario.
Oficial 2.ª	Peón especialista.
Oficial 1.ª	Oficial 3.ª
Jefe 2.ª	Oficial 2.ª
Jefe 1.ª	Oficial 1.ª
	Capataz.

Art. 27. 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 y III, excepto la antigüedad.

Art. 28. *Antigüedad.*—La cuantía de esta retribución se determinará:

- a) Para el personal empleado, de acuerdo con las tablas que figuran en el anexo IV.
- b) Para el personal obrero y subalterno se aplicará la escala que figura en el anexo V.

A efectos del cálculo del complemento, se establece que la variación del tanto por ciento tendrá lugar el 1 de enero de cada año para los trabajadores a quienes corresponde la variación del tanto por ciento, 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 tanto por ciento 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 es-

tablecidos 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 resulten del cálculo reglamentario.

Art. 29. 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 la doceava parte de las cantidades que figuran en el anexo IV para los empleados, y en treinta días, según el anexo V, para el personal operario.

El año se entiende dividido en dos semestres naturales. Al primero corresponde la gratificación de julio 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 considerar.

Los trabajadores incorporados a filas y que tengan a su cargo ascendientes o descendientes y cónyuge percibirán por este concepto las gratificaciones que les correspondieran en activo. Este derecho cesará siempre que alguna de las personas a su cargo percibiesen sueldo o retribución por trabajos activos o por clases pasivas, exceptuándose las pensiones percibidas del S. O. V. I.

Art. 30. Participación en beneficios.—El importe a percibir por este concepto es el recogido en los anexos I, II y III, añadiéndose el 6 por 100 de lo percibido durante doce meses en concepto de antigüedad.

Art. 31. El Complemento de Calidad y Cantidad (C. C. C.) se devengará en catorce pagas, y se regirá por las siguientes normas:

a) Se fija para 1978 un objetivo para cada establecimiento, que para cada trimestre natural de este año será el importe de las ventas reales acumuladas al 31-3-1978, 30-6-1978, 30-9-1978 y 31-12-1978, respectivamente, incrementado en un 25 por 100, divididos por el número total de personas en nómina al 1-1-1978. El valor así obtenido se llama «O». La acumulación se entenderá siempre referida al 1 de enero.

En aquellos establecimientos donde no exista cifra comparativa de ventas de 1978 se estudiará con el Comité de Empresa el objetivo a considerar.

b) Mensualmente se adelantarán 900 pesetas a todo el personal amparado por Convenio, excepto a los trabajadores contemplados en el apartado h) de este artículo, que tienen incentivos garantizados.

c) Al final de cada trimestre se obtendrá el cociente de dividir el importe de las ventas reales acumuladas al 31-3-1978, 30-6-1978, 30-9-1978 y 31-12-1978 entre el número de personas en nómina. A este cociente se le llamará «T». La acumulación se entiende como a).

d) Si el cociente «T» es superior a «O», por cada 1 por 100 de incremento se percibirían 132 pesetas mensuales, es decir, 396 pesetas en el trimestre.

El porcentaje de incremento se redondeará por exceso, o por defecto, a unidades, según que la primera cifra decimal sea superior o inferior a cinco, respectivamente.

El valor del trimestre del C. C. C. se regularizará a cada empleado u operario en la nómina del mes natural siguiente al de terminación del trimestre en que se haya devengado.

e) El C. C. C. se devengará por día efectivamente trabajado. Se considerarán a estos efectos como días de trabajo exclusivamente: vacaciones y las licencias previstas en el artículo 19 del Convenio.

f) El valor máximo del C. C. C. será de 7.920 pesetas trabajador-trimestre, con excepción hecha del cuarto trimestre, que tendrá una limitación de 17.820 pesetas trabajador-trimestre.

g) Cada trabajador percibirá el C. C. C. valorado para la sucursal o Centro de trabajo en donde figure en nómina el último día cada trimestre natural.

h) Los trabajadores que durante 1977 tuviesen garantizada alguna cantidad en concepto de incentivo, mensualmente cobrarán la catorceava parte de dicha cantidad.

Art. 32. Complemento personal.—Independientemente de los anteriores conceptos retributivos, el personal empleado encuadrado al 31-12-1974, en los niveles que a continuación se especifican, percibirán a título personal los siguientes importes distribuidos en catorce pagas.

Nivel al 31-12-1974	Importe
14	51.438,00
13	22.960,00
11	39.550,00
10	16.534,00
8	31.738,00
7	12.852,00
5	31.892,00
4	16.170,00
2	10.418,00

Art. 33. Recibo individual justificativo del pago de salario. Bajo la denominación de retribución salarial se incluyen los siguientes conceptos, que corresponden a los días u horas efectivamente trabajados:

- Salario base.
- Complementos.
- Antigüedad.

Según el artículo 10 de la Ley de 29-12-1973, que desarrolla el Decreto 17-8-1973 sobre ordenación del salario.

Art. 34. Retribución en vacaciones.—El importe a percibir durante el periodo 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. C. C., el importe a percibir será aquel que le hubiese correspondido como si efectivamente hubiese trabajado.

Art. 35. Horas extraordinarias.—Se oirá al Comité de Empresa o Delegado de personal respecto a la necesidad de realizar horas extraordinarias.

El número de horas a realizar se ajustará a lo establecido en la Ley de Relaciones Laborales.

El valor de las mismas será el siguiente:

	En jornadas normales	Sábados, domingos, festivos y nocturnos	
Peón ordinario	160	165	Madrid, Barcelona, Bilbao.
Peón especialista	165	170	
Oficial tercera	170	180	
Oficial segunda	180	190	
Oficial primera	190	200	
Capataz	210	220	Resto poblaciones.
Subalternos	170	180	
Peón ordinario	150	155	
Peón especialista	155	160	
Oficial tercera	160	170	
Oficial segunda	170	180	
Oficial primera	180	190	
Capataz	200	210	
Subalternos	180	170	

Los valores establecidos, en el supuesto de ser inferiores a aquellos que les hubiese correspondido según categoría a los trabajadores que las efectúen, están compensados por haberse incluido en el salario global anual de los obreros una parte de la que se hubiese pagado por horas extraordinarias al precepto legal.

Art. 36. Revisión.—Se estará a lo dispuesto en el artículo tercero del Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977, sobre política salarial y empleo.

Art. 37. Las partes social y económica han contemplado con especial interés el artículo 8.º del pacto de 22 de diciembre de 1976, que ha regulado las relaciones laborales, para todo el personal de «La Veneciana, S. A.», en el año 1977. El citado punto estaba referido a la productividad.

Los deliberantes del presente Convenio aceptan mutuamente el establecimiento de los rendimientos mínimos que figuran en el anexo VI, tendentes a que con una normal productividad se obtendrá 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 géneros en obra.

Desplazamientos del primer día a localidades que devengan dietas completas.

Espera de designación de trabajo (es decir: espera en la sucursal, desplazamientos de obra a obra o a la sucursal dentro de la jornada habitual de trabajo).

Art. 38. El Comité de Empresa o Delegado de personal, al que se alude y se atribuyen funciones en determinados artículos del presente texto, vigilará y fomentará una mejor convivencia social.

Será función específica y concreta de este Comité el analizar cuáles son las causas que inciden en un bajo rendimiento y, en definitiva, velará por la creación de un buen clima para la consecución de los objetivos que persigue la Empresa.

El Comité o el Delegado de personal actuará por sesiones, de las que levantará acta, recogiendo el voto individualizado de cada uno de sus componentes, y cuando en dichas actas se hagan constar aspectos que tengan relación con problemas de gestión, organización, trato social o cualquier otro que consideren de interés, lo pondrán en conocimiento del Director del Centro de trabajo al que pertenecen enviando dicha acta a la Dirección de Asuntos Sociales, quien dará traslado a la Comisión Paritaria de interpretación del presente Convenio.

CAPITULO V

Prestaciones de carácter social

Art. 39. Con independencia de los beneficios y las prestaciones establecidas en el presente Convenio se pactarán los siguientes premios:

a) Premios de nupcialidad: Se concederá un premio de nupcialidad de 8.400 pesetas, que se registrá por las siguientes normas: Dos años de servicio en la fecha del matrimonio. Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán ambos esta indemnización.

b) Premios de natalidad: Se concederá un premio de natalidad de 5.100 pesetas por cada hijo nacido, siempre que el beneficiario tenga un mínimo de dos años de antigüedad.

Art. 40. 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 no 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 por 100 del salario base, más complementos y antigüedad, a partir del decimosexto día consecutivo de la baja, ratificada por el Médico de la Empresa, durante doce meses, prorrogables por otros seis meses, que es 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 se abonará a partir del octavo día consecutivo de la baja. Durante el período al que se refiere el presente artículo se percibirá el 90 por 100 del importe de las gratificaciones reglamentarias de los conceptos, salario o sueldo base, más complemento calificación, más antigüedad, más suplemento de productividad, en la fecha de su vencimiento.

Art. 41. Seguro de vida e invalidez.—Se establece un seguro de vida de invalidez para los trabajadores a quienes afecta el presente Convenio, con arreglo a las normas que se detallan en el anexo VII.

Art. 42. Se establece un sistema de becas, según normas que se detallan en el anexo VIII.

Art. 43. Jubilación.—Se establece un régimen para el caso de jubilación del trabajador, de acuerdo con las normas que se detallan en el anexo IX.

Art. 44. Préstamo de vivienda.—Se prevé la concesión de préstamos para adquisición de viviendas, según las normas que se establecen en el anexo X.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Las representaciones social y económica para la elaboración del presente Convenio se han atendido a lo establecido en el artículo 1.º, en cuanto al crecimiento de la masa salarial, del Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977, sobre política salarial y empleo, por lo que los beneficios que se recogen en el artículo 6.º de dicho Real Decreto-ley les serán de aplicación a la Empresa y cuya subsistencia de citado Real Decreto-ley condiciona el contenido económico del presente Convenio.

Segunda.—Una vez conocido el incremento de los costos de cotización a la Seguridad Social, si dicho incremento fuese inferior al 20 por 100, la diferencia se distribuirá linealmente entre todos los trabajadores de la Empresa en el último trimestre del año.

DISPOSICION FINAL

La Comisión Deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio sustituye íntegramente a aquéllas por las que se venía rigiendo, en todos sus aspectos, la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en el presente Convenio Colectivo Interprovincial acordado entre «La Veneciana, S. A.», y su personal.

ANEXO I

Retribución salarial personal empleado
(Sin antigüedad ni C. C. C.)

Categoría	Retribución salarial mes	Retribución salarial 12 meses	Gratificaciones reglamentarias dos meses	Participación en beneficios	Total anual
Jefe 1.º	55.137	661.644	110.274	8.000	779.918
Jefe 2.º	48.317	579.804	98.634	7.500	683.938
Oficial 1.º	41.920	503.040	83.840	7.000	593.880
Oficial 2.º	35.857	430.284	71.714	6.500	508.498
Auxiliar Administrativo	32.682	392.184	65.364	6.000	463.548
Aspirante Administrativo	25.638	307.656	51.276	5.000	363.932

Nota.—De las retribuciones se deducirá la parte correspondiente al Impuesto Rendimiento Trabajo Personal y Seguridad Social.

ANEXO II

Retribución salarial personal operario
(Sin antigüedad ni C. C. C.)

Categoría	Retribución salarial mes	Retribución salarial 12 meses	Gratificaciones reglamentarias dos meses	Participación en beneficios	Total anual
Capataz	39.180	470.160	70.380	7.500	548.040
Oficial 1.º	36.732	440.784	68.150	7.000	513.934
Oficial 2.º	34.755	417.060	63.810	6.500	487.370
Oficial 3.º	33.736	404.832	62.580	6.000	473.412
Peón especializado	32.002	384.024	59.220	5.500	448.744
Peón ordinario	31.272	375.264	58.080	5.000	438.344

Nota.—De las retribuciones se deducirá la parte correspondiente al Impuesto Rendimientos Trabajo Personal y Seguridad Social.

ANEXO III

Retribución salarial personal subalterno
(Sin antigüedad ni C. C. C.)

Categoría	Retribución salarial mes	Retribución salarial 12 meses	Gratificaciones reglamentarias dos meses	Participación en beneficios	Total anual
Subalternos	33.736	404.832	62.580	6.000	473.412

Nota.—De las retribuciones se deducirá la parte correspondiente al Impuesto Rendimiento Trabajo Personal y Seguridad Social.

ANEXO IV
Antigüedad mensual personal empleado

Años servicio	Auxiliar administrativo	Oficial 2.ª	Oficial 1.ª	Jefe 2.ª	Jefe 1.ª
0,6 a 1	85	65	108	122	143
1 a 2	189	189	217	243	285
2 a 3	282	315	360	404	474
3 a 4	304	442	564	565	664
4 a 5	563	630	719	807	948
5 a 6	642	719	807	919	1.082
6 a 7	720	807	920	1.033	1.214
7 a 8	799	895	1.020	1.145	1.347
8 a 9	878	984	1.122	1.258	1.479
9 a 10	957	1.072	1.223	1.372	1.612
10 a 11	1.035	1.160	1.323	1.484	1.744
11 a 12	1.114	1.248	1.424	1.597	1.878
12 a 13	1.193	1.337	1.524	1.709	2.010
13 a 14	1.272	1.424	1.625	1.823	2.143
14 a 15	1.350	1.513	1.725	1.935	2.275
15 a 16	1.429	1.600	1.827	2.048	2.408
16 a 17	1.508	1.692	1.927	2.162	2.540
17 a 18	1.587	1.778	2.028	2.274	2.674
18 a 19	1.665	1.865	2.128	2.387	2.807
19 a 20	1.744	1.954	2.229	2.500	2.939
20 a 21	1.823	2.043	2.329	2.613	3.072
21 a 22	1.902	2.130	2.430	2.725	3.204
22 a 23	1.980	2.219	2.530	2.838	3.337
23 a 24	2.059	2.307	2.632	2.952	3.470
24 a 25	2.138	2.395	2.732	3.064	3.603
25 a 26	2.217	2.483	2.833	3.177	3.735
26 a 27	2.295	2.572	2.937	3.290	3.868
27 a 28	2.374	2.660	3.034	3.403	4.000
28 a 29	2.453	2.748	3.134	3.515	4.133
29 a 30	2.532	2.837	3.235	3.629	4.267
30 a 31	2.610	2.924	3.335	3.742	4.399
31 a 32	2.689	3.013	3.437	3.854	4.532
32 a 33	2.768	3.100	3.537	3.967	4.664
33 a 34	2.847	3.189	3.638	4.080	4.797
34 a 35	2.925	3.278	3.738	4.193	4.929

ANEXO V
Antigüedad mensual personal operario y subalterno

Años servicio	Peón ordinario	Peón especial	Oficial 3.ª	Oficial 2.ª	Oficial 1.ª	Capataz
0,6 a 1	78	81	83	86	90	103
1 a 2	155	162	164	171	182	203
2 a 3	243	251	273	285	319	342
3 a 4	340	351	383	400	447	478
4 a 5	486	502	546	570	638	684
5 a 6	554	572	623	650	727	780
6 a 7	622	641	699	730	818	890
7 a 8	690	712	776	809	908	970
8 a 9	758	782	852	889	995	1.068
9 a 10	826	852	929	968	1.084	1.162
10 a 11	894	922	1.005	1.048	1.173	1.257
11 a 12	962	992	1.082	1.128	1.263	1.353
12 a 13	1.030	1.063	1.158	1.207	1.352	1.449
13 a 14	1.098	1.133	1.235	1.287	1.441	1.545
14 a 15	1.166	1.202	1.311	1.367	1.530	1.639
15 a 16	1.239	1.273	1.388	1.446	1.620	1.735
16 a 17	1.318	1.343	1.464	1.526	1.709	1.831
17 a 18	1.394	1.413	1.541	1.605	1.798	1.927
18 a 19	1.472	1.483	1.617	1.685	1.887	2.022
19 a 20	1.548	1.553	1.694	1.766	1.977	2.118
20 a 21	1.626	1.648	1.770	1.845	2.066	2.214
21 a 22	1.704	1.727	1.847	1.925	2.155	2.310
22 a 23	1.781	1.806	1.923	2.005	2.244	2.394
23 a 24	1.858	1.882	2.000	2.084	2.334	2.500
24 a 25	1.936	1.955	2.076	2.164	2.423	2.596
25 a 26	1.994	1.990	2.153	2.243	2.512	2.692
26 a 27	2.000	2.097	2.229	2.378	2.601	2.787
27 a 28	2.051	2.168	2.306	2.403	2.691	2.883
28 a 29	2.118	2.237	2.382	2.482	2.780	2.979
29 a 30	2.188	2.305	2.459	2.562	2.869	3.075
30 a 31	2.254	2.378	2.535	2.614	2.958	3.169
31 a 32	2.322	2.447	2.612	2.721	3.048	3.265
32 a 33	2.390	2.517	2.688	2.801	3.137	3.361
33 a 34	2.458	2.586	2.765	2.880	3.226	3.457
34 a 35	2.526	2.658	2.841	2.960	3.315	3.552

ANEXO VI

Colocación. Resumen rendimientos

Conceptos	Rendimiento mínimo m ² h. hombre
1. Vidrio doble e impreso (colocación + enmasillado) s/hierno con junquillos metálicos v tornillos	2
2. Vidrio y lunas sin junquillo (a tajadera) (colocación + enmasillado)	
3. Vidrio doble e impreso (colocación + enmasillado) s metal con junquillo a presión y tornillos (tochos)	2,30
4. Vidrio doble e impreso s metal (colocación + enmasillado) con junquillo a presión sin tornillos	2,80
5. Luna-cristalina-baldosa y armado s metal con junquillo a presión o sin presión	2
6. Vidrio y lunas s carpintería metálica con goma a presión (U):	
6.1. Montaje en propio almacén	2
6.2. Montaje en obra (terminación completa)	1,50
7. Vidrio y lunas s carpintería madera con junquillos clavados	2,70
8. Vidrio y lunas s carpintería madera con junquillos clavados v cama masilla	1,85
9. Vidrios planos v colados, armados y sin armar, s carpintería de hormigón (SAS) (área media 0,10 m ² pieza)	1,20
10. Colocación + enmasillado Therm. y Climalit.	1

ANEXO VII

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, eventuales, interinos o en período de prueba, 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 en las garantías

Trabajadores que estén cumpliendo el servicio militar o en situación de excedencia.

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.

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 es igual al producto del capital base que corresponda a su grado o nivel por el coeficiente familiar.

Los capitales base que corresponden a cada categoría son los siguientes:

	Capital — Pesetas
Empleados	
Aspirantes	100.000
Auxiliar administrativo	200.000
Oficial 2.º	250.000
Oficial 1.º	300.000
Jefe 2.º	375.000
Jefe 1.º	475.000
Subalternos	225.000
Obreros	
Aprendices y Pinches	100.000
Peón ordinario	190.000
Peón especializado	205.000
Oficial 3.º	225.000
Oficial 2.º	240.000
Oficial 1.º	255.000
Capataz	275.000
Eventuales, interinos o en período de prueba	275.000

Coeficiente familiar

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

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

No son de aplicación los anteriores coeficientes al personal eventual, interino o en período de prueba.

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

Los beneficiarios serán los siguientes:

El cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos del matrimonio; a falta de éstos, el padre y la madre o el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos.

De forma excepcional, y cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser comunicadas expresamente para cada caso particular. En estos casos cumplimentará y entregará el interesado el boletín de cambio de beneficiario.

Disposiciones varias

En caso de invalidez permanente absoluta se abonará el capital garantizado cuando al 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 VIII

Becas

El personal incluido en Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan podrá solicitar becas para ayuda a estudios de sus hijos en la forma en que estas condiciones se determinan.

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 si procede o no su concesión.

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

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	Grupos de estudios	Plan enseñanza a extinguir
Educación Preescolar:		
Jardín de Infancia. Párvulos.	A	Enseñanza Primaria.
Educación General Básica.	B	Segunda Enseñanza Elemental.
Formación Profesional. Primer grado. Bachillerato Unificado. Polivalente.	C	Segunda Enseñanza Superior.
Curso de Orientación Universitaria. Formación Profesional. Segundo grado.	D	Segunda Enseñanza Preuniversitaria.
Primer grado de Educación Universitaria. Formación Profesional. Tercer grado.	E	Enseñanza Superior. Grado Medio.
Segundo grado de Educación Universitaria. Tercer grado de Educación Universitaria.	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 continúen en vigor.

Los alumnos de Educación Preescolar deberán tener, como mínimo, tres años de edad al 31 de diciembre del año en que solicitan la beca.

2.2. Becas para otros estudios.

Los estudios de Peritaje Mercantil, Ayudante Técnico Sanitario, Publicidad, Turismo, Graduado social y Asistente social se 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 Normales, 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 no figuran en anteriores apartados (Comercio, 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 becas para estudios quienes las hayan obtenido durante dos años.

La beca-base asignable será la que corresponda 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 curse sus estudios.

3. Condiciones para solicitar becas.

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.

El DAS 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 imparta, 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.

Perderán, 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.

3.7. Las becas para ayuda de estudios de hijos del personal se concederán solamente para un curso completo.

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

3.8. A las viudas de productores 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 especifican en este Reglamento.

3.9. La edad máxima de los beneficiarios para los que se solicite becas será de veinticinco años al 1 de octubre del año de la solicitud.

3.10. Quedan excluidos de este Reglamento los Agentes, cuadro A.

4. Presentación de solicitudes.

4.1. En el mes de septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publicará en cada Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará el 15 de octubre. Este plazo se considerará improrrogable.

El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado en la Dirección de Asuntos Sociales.

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 los siguientes documentos:

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 Centro para el solicitante de la beca.

5. Importe de las becas.

La cuantía de las becas que se concedan estará en función de:

- El nivel de estudios a realizar.
- La categoría del solicitante y el número de hijos estudiantes o incapacitados.
- El rendimiento académico obtenido en el curso precedente.
- La residencia y desplazamiento del alumno.

5.1. La beca-base, de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el capítulo segundo, será la siguiente:

Nivel de estudios	Importe beca-base — Pesetas
A	2.500
B	3.500
C	4.500
D	6.000
E	8.000
F	10.000

5.2. 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:

5.2.1. Teniendo en cuenta las retribuciones garantizadas según la categoría del solicitante, se establecen los siguientes grupos:

- Grupo a) Obreros (de Peón hasta Oficial segunda, inclusive).
- Empleados (de Aspirante hasta Oficial segunda, inclusive).
- Subalternos.
- Grupo b) Resto del personal.

5.2.2. A efectos de la determinación del incremento de la beca-base por el número de hijos del Agente, se excluirán en el cómputo de los mismos:

- a) Los hijos mayores de veinticinco años al 1 de octubre del año de la solicitud y los hijos menores de tres años al 31 de diciembre del citado año de la solicitud.
- b) Los hijos que no cursen estudios en Centros reconocidos.

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, cada una de las becas-base, a excepción de las correspondientes a Enseñanza Preescolar, que permanecen constantes, sufrirán los incrementos que refleja el baremo siguiente:

Número de hijos	Grupo A	Grupo B
2	15 %	10 %
3	30 %	20 %
4	45 %	30 %
5 o 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 EGB se incrementará en la cuantía siguiente:

Notable en evaluación global: 25 por 100 sobre beca-base.

Sobresaliente o matrícula en evaluación global: 50 por 100 sobre beca-base.

5.3.3. En los estudios correspondientes al grupo C y grupos superiores, 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 o matrícula en asignatura fundamental: 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 incrementarán las ayudas por causa del lugar de residencia y los desplazamientos a que se viera sometido el alumno, con excepción de los que cursen estudios en Universidades Laborales o estén pensionados por las mismas, de acuerdo con la norma 3.5 y con las siguientes:

5.4.1. El incremento se establece en un porcentaje sobre la cantidad resultante 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 de la localidad de residencia familiar.

5.4.2.2. 50 por 100 si el alumno necesita comer fuera de su domicilio, pero puede regresar a dormir al mismo, salvo que la Empresa pusiese 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 ocasionados 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. Deficientes:

Se establece una modalidad de ayuda de la Empresa para aquellas personas 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 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, dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la asignación mensual otorgada por el Instituto Nacional de Previsión equivalente a 1.500 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de cinco a veinticinco años: 10.000 pesetas.

b) Deficientes menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual del Instituto Nacional de Previsión, pero sí necesitan de educación en Centro especializado.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de cinco a veinticinco años: 20.000 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 beneficiarse 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 de Empresa.

Se reducirá ésta 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 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, no percibiendo la asignación mensual otorgada por el Instituto Nacional de Previsión equivalente a 1.500 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de cinco a veinticinco años: 5.000 pesetas.

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

50 por 100 en octubre-noviembre, una vez empezado el curso y demostrada la inscripción a un determinado Centro.

50 por 100 restante en enero-febrero, una vez demostrada la asiduidad de asistencia al Centro en que estuviera inscrito.

6. Ayuda de estudios para el personal.

Sigue sin variación el sistema de concesión de ayudas para estudio al personal que prevén los Reglamentos de Régimen Interior, aplicándose éstas sobre el siguiente baremo:

Estudios	Importe total (matrícula y libros)
Ingeniería Industrial	
Ciencias Químicas	12.000
Ciencias Físicas	
Ciencias Matemáticas	10.000
Ciencias Empresariales	
Ciencias Económicas	9.000
Ciencias Políticas	
Derecho	8.000
Ingeniería Técnica Industrial	
Profesorado Mercantil	8.000
Peritaje Mercantil	
Graduado Social	
Maestría Industrial	4.000
Oficialía Industrial	3.500
Bachillerato Superior	
Bachillerato Unificado Polivalente	4.500
Curso Orientación Universitaria	
Escuela Mandos Intermedios	4.000
Postgraduados:	
Estadística	
Sociología	9.000
Psicología	
Organización Industrial	10.000
Informática	8.000

Este baremo es de aplicación para los estudios realizados por el sistema de Universidad a Distancia, incluido el Curso de Orientación.

ANEXO IX

Jubilación

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

2. Edad 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 aceptación, ninguna ventaja económica.

2.3. A partir de los sesenta y cinco años, los trabajadores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la Empresa, perderán el día que cesen en su actividad las ventajas concedidas en este 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 requisito previsto en el punto 2.1.

2.5. La Empresa podrá proponer a algunos trabajadores que continúen en servicio activo después de los sesenta y cinco años, propuesta que éstos podrán o no aceptar libremente.

2.6. En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 2.3, los trabajadores recibirán, en el momento de su jubilación:

a) Si tienen por los menos veinte de antigüedad, un complemento de jubilación.

b) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

3. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.

Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en el artículo anterior pasaran a la situación de jubilados, con una antigüedad inferior a los veinte años, se beneficiarán del siguiente complemento:

Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 50 por 100 de los importes que por cada categoría se establecen en el artículo siguiente, recreados en el 20 por 100 y multiplicados por el número de años de servicio.

4. Bases de cálculo para los complementos de jubilación.

	Pesetas
<i>Personal obrero</i>	
Peón ordinario	13.200
Peón especializado	13.800
Oficial 3.ª	14.800
Oficial 2.ª	15.800
Oficial 1.ª	16.800
Capataz	18.200
<i>Personal empleado</i>	
Auxiliar	13.200
Oficial 2.ª	16.000
Oficial 1.ª	19.700
Jefe 2.ª	23.800
Jefe 1.ª	28.200
Personal subalterno	14.800

5. 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 mínimos y máximos:

b) Límite mínimo: En ningún caso, el importe de esta pensión será inferior a la cifra de 58.112 pesetas anuales.

c) Límite máximo: La suma de las prestaciones de la Seguridad Social 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 veinte a veinticuatro años de antigüedad, 75 por 100.
De veinticinco a veintinueve años de antigüedad, 78 por 100.
De treinta a treinta y cuatro años de antigüedad, 77 por 100.
De treinta y cinco a treinta y nueve años de antigüedad, 78 por 100.
De cuarenta o más años de antigüedad, 80 por 100.

Las bases de cálculo de estos porcentajes serán:

La columna final del cuadro de retribuciones mínimas garantizadas para cada categoría en el Convenio Colectivo vigente en el momento de la jubilación.

La antigüedad correspondiente a catorce meses o cuatrocientos veinticinco días.

El plus personal o aumento voluntario anual.

6. Otras condiciones.

a) En el momento de su jubilación, los trabajadores de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de dieciocho meses, si están alojados 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 dieciocho años que no trabajen o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indica a continuación:

Viuda, 50 por 100.

Viuda con un hijo menor de dieciocho años, 75 por 100.

Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años, 90 por 100.

b) Si el jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajen recibirán la pensión siguiente:

Un hijo menor de dieciocho años, 50 por 100.

Dos o más hijos menores de dieciocho años, 75 por 100.

c) En el caso de que la viuda falleciese, la pensión que corresponderá a los huérfanos sería la misma que se establece en el apartado anterior.

d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio, dejaría 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 correspondería si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el apartado c).

8. Fallecimiento en activo, invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

8.1. Indemnización del seguro de vida en función de las categorías y situación familiar.

8.2. 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 en activo, o a los mismos en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, según que la antigüedad del causante sean menor o mayor de veinte años.

8.2.1. Trabajadores con menos de veinte 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 por 100 de las cifras del baremo del punto 4, de acuerdo con la categoría, multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20 por 100 de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100.

Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela 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 por 100 de las cifras del baremo del punto 4, calculado según el apartado anterior multiplicado por los años de servicio.

c) Queda excluido de estos beneficios el personal en situación de eventual o en período de prueba.

8.2.2. Trabajadores con más de veinte 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 sesenta 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 caso de jubilación.

A efectos del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo o de invalidez de trabajadores que tuviesen entre sesenta y sesenta y cinco años de edad, la viuda y los huérfanos, en un caso, o el propio tra-

bajador, en el otro, percibirán la pensión que les corresponda, calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta y cinco años de edad.

d) Siendo la finalidad de la pensión establecida atender a las personas cuyas necesidades estaban cubiertas por el trabajador en vida, serán éstos los beneficiarios de aquélla en el caso de que falten las viudas o hijos a que la normativa anterior se refiere.

ANEXO X

Préstamos para la adquisición de viviendas

Condiciones para solicitarlos

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 Ahorro.

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

Normas 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 anteriores a seis años.

ACTA

de la reunión celebrada en el día nueve de febrero de mil novecientos setenta y ocho entre las representaciones social y económica, deliberadoras del Convenio Colectivo de «La Veneciana, S. A.», para el año 1978

Ambas partes acuerdan levantar la presente acta, con el fin de recoger unos puntos que han sido tratados en las deliberaciones del citado Convenio, y que, por su naturaleza, se ha estimado conveniente recogerlos y detallarlos independientemente en el texto de la misma.

Dichos puntos son los siguientes:

1.º La Parte Económica, a petición de la Parte Social, promete que si al final del presente año 1978 se superan los objetivos establecidos en los presupuestos de la Empresa y existiesen beneficios que así lo permitiesen, se dará participación de éstos a los trabajadores en la forma y cuantía que en su momento, se determinen.

2.º La Comisión Paritaria, a la que se refieren los artículos 9.º y 10.º del texto del Convenio, quedará integrada de la siguiente manera:

Por la Parte Social los siguientes señores:

Gómez Espeso, Bilbao; Hernández Cabrera, Tenerife; Moreno Villalba y Roncero Gómez, Sevilla; Esteban Brusel y Serrano Llamás, Valencia.

Por la Parte Económica los siguientes señores:

Pérez Gadea, Castañeda Pérez, López Bruñet, Vaguer Pont, Gómez Cañedo y Valls Pinos.

La permanencia de los representantes de la Parte Social en dicha Comisión estará condicionada a cuanto se especifica y regula en los artículos 11, 12 y 13.

3.º La Empresa garantiza que la cuantía percibida por el personal empleado, Administrativos y Técnicos, en diciembre de 1974, en concepto de gratificación extraordinaria de fin de año, individualmente, será respetada a título personal. Dicha gratificación extraordinaria tiene el carácter de devengo extrasalarial, tal y como está definido en el Decreto de 15 de febrero de 1962, siendo su cuantía variable y no requiriendo su concesión contraprestación específica del trabajador, ni requiriendo tampoco la previa aceptación por parte del interesado, siendo evidente que la citada gratificación podrá ser suprimida o reducida al empleado que no fuese acreedor a ella, en virtud de la comisión de falta grave, ineptitud o falta de interés al trabajo encomendado, no dando, por consiguiente, lugar a reclamación alguna si se suprime o reduce.

4.º La Dirección de la Empresa manifiesta que, aunque la concesión de prendas de trabajo no es material del Convenio Colectivo, a instancias de la Parte Social, se recoge en la presente acta, haciendo constar que a todo el personal obrero y subalterno se le entregarán dos prendas de trabajo anualmente, estando obligado dicho personal a su utilización en sus Centros o lugares de trabajo.

5.º Las Partes que han intervenido en la deliberación y confección del Convenio se proponen prestar especial atención a la situación económica de los jubilados, atención ésta que se plasmará en los sucesivos Convenios, así como en velar que cualquier mejora económica que pueda dar la Empresa se haga extensiva a los mismos.

Ambas Partes deliberantes, Social y Económica, acuerdan dar plena validez y vigencia, para el año 1978, a los puntos precedentes recogidos en la presente acta, comprometiéndose a su vez a su más exacto cumplimiento y quedando obligados tanto los miembros de la Parte Económica como de la Parte Social a mantener la veracidad de los mismos ante cualquier autoridad; si es que a ello hubiera lugar, y, en prueba de su conformidad, firman la presente acta en Madrid a 9 de febrero de 1978.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

25259 RESOLUCION de la Delegación Provincial de Tarragona 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 en solicitud de autorización y declaración en concreto de la utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica que se reseña:

Asunto: L. A. T. 3.240. Línea a 25 KV. a nueva E. T. «Astilleros».

Peticionario: «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», Barcelona, plaza de Cataluña, 2.

Instalación: Línea subterránea de transporte de energía eléctrica a 25 KV., con conductor aluminio de 70 milímetros cuadrados de sección, con una longitud de 1.100 metros, para suministro a la nueva E. T. «Astilleros», de 400 KVA. de potencia.

Origen: C/S. 25 KV. desde E. T. 29 «Marina».

Presupuesto: 3.108.800 pesetas.

Procedencia de los materiales: Nacional.

Situación: Término municipal de Cambrils, afectando a avenidas Jaime I y 15 de Enero y a calles Dr. Fleming, José Antonio y sin nombre.

Finalidad: Ampliar y mejorar la capacidad de servicio de sus redes de distribución.

Vista la documentación presentada para su tramitación, esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2817 y 2818/1966, de fecha 20 de octubre, ha resuelto otorgar la autorización solicitada y declarar en concreto la utilidad pública de la misma a los efectos de la imposición de servidumbre de paso.

Tarragona, 14 de julio de 1978.—El Delegado provincial, José Antón Solé.—11.075-C.

25260 RESOLUCION de la Delegación Provincial de Tarragona 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 en solicitud de autorización y declaración en concreto de la utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica que se reseña:

Asunto: L. A. T. 3.448. Línea a 25 KV. y EE. TT. «Guimbernats» y «Balears».

Peticionario: «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», Barcelona, plaza de Cataluña, 2.

Instalación: Línea subterránea de transporte de energía eléctrica a 25 KV., con conductor aluminio de 150 milímetros cuadrados de sección, con una longitud de 400 metros, para suministro a la E. T. «Guimbernats», de 160 KVA. de potencia, con entrada y salida a la nueva E. T. «Balears», de 400 KVA. de potencia.

Origen: E. T. 835. « Ensanche C.» (existente).

Presupuesto: 1.560.000 pesetas.

Procedencia de los materiales: Nacional.