

MINISTERIO DE TRABAJO

30214 ORDEN de 19 de septiembre de 1978 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», y seguido ante el Tribunal Supremo.

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme, en 5 de julio de 1977, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», y seguido ante el Tribunal Supremo.

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que no dando lugar a la inadmisibilidad de los recursos acumulados, alegada por el representante de la Administración Pública, y con declaración de oficio de ser inadmisibles la impugnación del Convenio Colectivo de quince de abril de mil novecientos sesenta y nueve, hecha por los trabajadores accionantes al formalizar el recurso número diecinueve mil quinientos setenta y cinco, debemos desestimar y desestimamos los recursos contencioso-administrativos acumulados en estos autos y, respectivamente, interpuestos a nombre de «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», y don José Moreno Casillas, don José Porras Díaz, don José Aguilera Medino, don Antonio Porras Roldán, don Emilio Cantero Molina, don Agustín Hurtado Carmona y don Miguel Giménez Pedrosa, trabajadores Vocales del Jurado de Empresa de la referida Sociedad, contra Resolución del Ministerio de Trabajo, en su Subsecretaría Delegada, de fecha catorce de septiembre de mil novecientos setenta, que en alzada declaró la nulidad de otra de la Dirección General de Trabajo de nueve de mayo del mismo año, desestimatoria de la reclamación de los trabajadores, remitiendo a los interesados a la Magistratura de Trabajo; y declaramos válida y subsistente la expresada Resolución ministerial por ser conforme con el ordenamiento jurídico, así como absolvemos a la Administración Pública de cuantas peticiones contienen los escritos de demanda, con la exclusión correspondiente a la inadmisibilidad aquí pronunciada y relativa a la impugnación del Convenio Colectivo de 15 de abril de 1969; sin costas.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos: Enrique Medina, Manuel Gordillo, Aurelio Botella, Paulino Martín y José Gabaldón (rubricados).

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 19 de septiembre de 1978.—P. D., el Subsecretario, Gerardo Harguindey Banet.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

30215 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Hufasa».

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Hufasa»; y

Resultando que con fecha 13 de noviembre de 1978 tiene entrada en esta Dirección General el expediente relativo al citado Convenio Colectivo, con su texto y documentación complementaria, suscrito por las partes el día 1 de agosto de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y al objeto de que se proceda a la homologación del mismo.

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación.

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

Considerando que las cláusulas del citado Convenio se ajustan a lo prevenido en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y que no se observa contravención a disposiciones de derecho necesario, por lo que en consecuencia es procedente su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Hufasa» y sus trabajadores, suscrito por las partes el día 1 de agosto de 1978, haciéndose la advertencia de que

ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.2 y en el artículo séptimo del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y la de que dicha homologación queda condicionada a las limitaciones legales de orden económico que puedan establecerse por el Gobierno en sustitución de las ahora vigentes a partir del 1 de enero de 1979.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los interesados, representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

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

Madrid, 21 de noviembre de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA HUFASA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—Este Convenio se aplicará exclusivamente a las actividades de distribución farmacéutica que desarrolla la Empresa «Hufasa», afectando a todas sus Sucursales.

Art. 2.º *Ambito personal*.—Las disposiciones de este Convenio afectarán a todo el personal que figure en la plantilla de dicha Empresa en el momento de su firma y a los que ingresen con posterioridad al mismo.

Art. 3.º *Vigencia*.—La duración del presente Convenio será de un año, entrando en vigor el día 1 de julio de 1978, con independencia de la fecha de homologación y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 4.º *Prórroga*.—De no existir preaviso o denuncia por alguna de las partes con una antelación de tres meses a su extinción se considerará este Convenio prorrogado tácitamente por periodos anuales, incrementándose las tablas salariales automáticamente de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo, operado de los doce meses anteriores a su expiración, según datos proporcionados por el I. N. E. u Organismo que lo sustituya.

Art. 5.º *Compensación y absorción*.—Las mejoras económicas establecidas por este Convenio son compensables y absorbibles en su totalidad con las que puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria o por Convenios Colectivos de Trabajo para el sector.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad*.—El Convenio pactado se considera en todas sus normas y conceptos como un conjunto indivisible. Si no fuera homologado en alguno de sus puntos se negociará de nuevo, manteniéndose la validez del resto si se llega a un acuerdo en lo no homologado.

Art. 7.º *Comisión Paritaria*.—Estará integrada por seis miembros, tres en representación de la parte social y otros tres en representación de la parte empresarial. La Presidencia la ocupará, de común acuerdo, quien sea designado por las partes.

Art. 8.º *Garantías personales*.—Se respetarán siempre las mejoras personales que con carácter global excedan de las pactadas en este Convenio, manteniéndose las mismas estrictamente «ad personam» y entendiéndose siempre como situaciones laborales más ventajosas las que se garantizan en este artículo.

Art. 9.º *Categorías profesionales*.—Las categorías profesionales serán las establecidas en la vigente Ordenanza Laboral de Comercio.

Art. 10. *Ingresos y ascensos*.—La admisión de personal es de competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa. Se dará preferencia, en igualdad de circunstancias, a los siguientes casos:

- El huérfano de trabajador fallecido en accidente de trabajo.
- Los huérfanos de trabajadores.
- Los hijos de trabajadores jubilados.
- Los hijos de trabajadores en activo.

Se considerarán para todos estos efectos hijos de trabajador los que sean menores de edad y se encuentren en edad de trabajar, según especifique la legislación vigente en cada momento.

El personal de nuevo ingreso en la Empresa no podrá estar percibiendo pensión estatal, salvo por invalidez permanente, parcial o total.

Art. 11.—Cuando la Dirección de la Empresa se vea en la necesidad de contratar personal temporalmente con carácter eventual o interino, lo comunicará al Comité de Empresa, indicando tiempo, categoría y necesidades que cubrirá.

Art. 12. *Ascensos*.—Los ascensos del personal de «Hufasa» se realizarán de acuerdo con las normas siguientes:

1.º Para todas las vacantes que se produzcan, y cuyo ascenso no esté previsto en el apartado quinto, las plazas se cubrirán mediante pruebas de aptitud convocadas a tal efecto en el tablón de anuncios, y de cuya convocatoria la Dirección la habrá comunicado oportunamente al Comité de Empresa.

2.º En la convocatoria de las vacantes tienen que figurar obligatoriamente las pruebas a que serán sometidos los aspirantes, así como el lugar y fecha donde tendrán lugar dichas pruebas. Se deberá dar un plazo mínimo de quince días para que los candidatos presenten su solicitud.

3.º La composición del Tribunal que calificará las pruebas de cualquier vacante previamente convocada en concurso-oposición será el siguiente:

Un Presidente, que será designado por la Dirección de la Empresa.

Dos Vocales, designados por la Empresa, de los cuales uno de ellos será el Jefe del departamento donde se haya producido la vacante.

Dos Vocales, designados del Comité de Empresa, de los cuales uno será miembro del Comité y el otro del seno de los propios trabajadores.

Tanto el Vocal del Comité de Empresa como el Vocal del seno de los trabajadores habrán de ocupar puestos de igual o superior categoría a aquel que se trata de cubrir.

Actuará de Secretario del Tribunal un representante de la Empresa, sin voz ni voto, que redactará las pruebas a que hayan de someterse los concursantes y las dará a conocer al Tribunal en el preciso momento de iniciarse las pruebas del concurso-oposición.

4.º Si el concurso convocado fuese declarado desierto, la Empresa volverá a convocar nuevamente en el tablón de anuncios una nueva prueba antes de los noventa días naturales desde que se publicó el fallo de dicho concurso-oposición, procediendo de igual forma que lo especificado en los puntos anteriores. Si dicho concurso fuese declarado nuevamente desierto, la Empresa podrá optar entre contratar personal libremente u organizar cursos de formación en el lugar o centros que considere más idóneo, y cuyo importe de dichos cursos correrá a cargo de la Empresa. La Empresa no remunerará a los trabajadores que realicen estos cursos de formación las horas que al margen de la jornada laboral pudiesen invertir en su realización, siempre que los referidos cursos sean para elevar el nivel profesional y la categoría laboral dentro de la Empresa.

5.º Con independencia de lo establecido anteriormente, se establecen las siguientes excepciones:

a) El personal directivo, ejecutivo y «staff» de Dirección no se sujetará a ninguna norma determinada respecto a los ascensos. Corresponde la determinación de los mismos a la libre facultad de la Empresa, sin que por consiguiente se puedan alegar méritos de antigüedad u otra clase.

b) Los Ayudantes pasarán a la categoría de Dependientes automáticamente al cumplir la edad de veintidós años o por concurso con anterioridad.

c) Los Mozos podrán optar a cualquier categoría superior cuando hayan demostrado aptitudes para el desempeño a las plazas a que aspiran, siempre que haya vacantes de las mismas.

d) Los Dependientes mayores serán designados por concurso-oposición, de acuerdo con el número que marca la Ley.

e) Los Aspirantes del grupo administrativo pasarán automáticamente a la categoría de Auxiliar al cumplir los dieciocho años de edad.

Si se produce alguna vacante de Auxiliar y no hubiese Aspirante con edad de dieciocho años, pero sí Aspirantes que tengan dos años de antigüedad en la Empresa, se procederá a la designación de Auxiliar entre los Aspirantes que reúnan estas condiciones, previa realización de las pruebas necesarias. En caso de igualdad en las pruebas, será promovido a la categoría de Auxiliar el Aspirante que tenga más antigüedad a la fecha de las referidas pruebas.

f) Los Auxiliares administrativos, al cumplir diez años en la Empresa, percibirán el 50 por 100 entre su sueldo y el sueldo de Oficial administrativo. A los quince años de servicio pasarán automáticamente a Oficiales administrativos, aun cuando no se hayan producido vacantes en este categoría.

Art. 13. *Garantías a incapacitados o disminuidos.*—La Empresa acoplará a un puesto de trabajo idóneo a todo el personal, bien que se encuentre en situación física disminuida por su edad, por haber sufrido accidente de trabajo, enfermedad profesional o haber sufrido invalidez parcial.

El tope permitido máximo en el párrafo anterior será la edad de sesenta y cinco años o, en su caso, la edad que marque la normativa legal en la materia de jubilación, con todos los derechos.

La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su antigua categoría. Si se acoplará a un puesto de superior categoría, consolidará la nueva, una vez superadas las pruebas que exijan para la referida categoría.

De este artículo quedarán excluidos todos aquellos empleados que sean calificados con incapacidad permanente absoluta.

Art. 14. *Salarios.*—Los salarios para cada categoría serán los que figuran en el anexo del presente Convenio.

Art. 15. Salario base será el que se señala en la columna número 1, más la parte de prima mensual de 1,30 por línea despachada. Esta última cantidad multiplicada por el factor 1,333 se considerará cantidad fija y a cuenta de prima y será deducida del importe mensual de la misma, que continuará calculándose mensualmente a 1,30 pesetas por renglón servido y

centro de trabajo y repartida en idéntica forma que hasta ahora. La prima es independiente en cada centro de trabajo.

El salario arriba indicado, producido por la suma de los dos conceptos expresados, tendrá el carácter de salario base a todos los efectos.

Art. 16. *Forma de pago.*—Dada la actual problemática y el riesgo que supone el abono de la nómina en efectivo, la Empresa podrá abonarlo a los productores que así lo autoricen mediante el ingreso en la cuenta corriente que designen o mediante talón nominativo.

El Comité de Empresa se compromete a realizar cuantas gestiones sean necesarias ante el personal para la aceptación de la forma de pago establecida en este artículo.

Art. 17. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se establecen dos pagas extraordinarias, que la Empresa abonará al personal en los meses de julio y diciembre a razón de una mensualidad de salario base más antigüedad.

La de julio se hará efectiva en la primera quincena del mismo mes y la de diciembre antes del día 22 del mismo.

El salario que se tomará como base será el correspondiente al mes de junio para la paga de julio y el de septiembre para la de Navidad.

Art. 18. *Beneficios.*—La participación en beneficios que contempla el artículo 44 de la Ordenanza Laboral de Comercio se satisfará en la forma siguiente:

a) Dentro de los primeros quince días del mes de marzo, una paga de una mensualidad de salario base más antigüedad, referida al mes anterior.

b) Dentro de los quince primeros días del mes de septiembre, otra paga de una mensualidad de salario base más antigüedad, referida igualmente al mes anterior.

Art. 19. *Dote de matrimonio.*—A los trabajadores que al ir a contraer matrimonio deseen cesar en la Empresa, ésta les abonará en concepto de matrimonio una cantidad equivalente a tantas mensualidades de salario real como años completos de servicio hayan prestado a la misma, sin que la cantidad total pueda exceder de seis mensualidades.

Notalidad.—Aquellos empleados que lleven más de dos años en la Empresa percibirán por el nacimiento de cada hijo media mensualidad.

Nupcialidad.—A los trabajadores que al ir a contraer matrimonio lleven dos o más años en la Empresa tendrán derecho a percibir de la misma la suma equivalente a una mensualidad, siempre y cuando el trabajador continúe en la Empresa por un periodo mínimo de seis meses a partir de la fecha del matrimonio.

Los empleados que desde el 1 de enero de 1978 al 30 de junio de 1978 no hubiesen percibido natalidad ni nupcialidad, la Empresa les abonará los importes correspondientes con arreglo al sistema anterior.

Art. 20. *Subsidio de defunción.*—En caso de fallecimiento del trabajador con un año al menos perteneciendo a la Empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador debiera percibir, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Art. 21. *Premios por años de servicio.*—Con el fin de premiar a aquellos trabajadores que durante veinticinco años prestaron servicio en la Empresa, se satisfará a los mismos un premio en metálico en cuantía de 15.000 pesetas. De igual forma, quienes alcancen cincuenta años de servicio en la Empresa percibirán un premio en cuantía de 50.000 pesetas.

Art. 22. *Supresión del servicio de autobús del centro de Sevilla.*—El día 30 de junio de 1979, la Empresa suprimirá el servicio de autobús que en la actualidad funciona en el centro de Sevilla. En compensación por la supresión de dicho servicio, la Empresa pondrá a disposición de una Comisión Paritaria, formada por tres miembros del Comité del centro de Sevilla y otros tres a designar libremente por aquella, un fondo de dos millones de pesetas.

La Comisión Paritaria aludida deberá acordar el destino de dicho fondo antes del 31 de diciembre de 1978, y en su defecto, las partes se someterán en cuanto a este punto a la resolución de la autoridad laboral competente.

Art. 23. *Control de asistencia.*—Es facultad de la Empresa el poder controlar la entrada y salida al trabajo por cualquiera de los procedimientos a su alcance, es decir, reloj de fichar, libros registro de firma, etc. exigiéndose a todo el personal de la plantilla su puntualidad, debiendo estar cada empleado a la hora exacta en su puesto de trabajo.

Cuando un empleado se encuentre enfermo o no pueda acudir al trabajo por cualquier causa, tendrá que justificarlo ante la Empresa y comunicarlo por teléfono a sus Jefes respectivos lo antes posible.

Permisos, licencias y excedencias

Art. 24. *Licencias y permisos.*—Nos remitimos al artículo 25, párrafo tercero, de la Ley de Relaciones Laborales vigente y al artículo 56 de la Ordenanza Laboral para el Comercio, aplicable al sector.

Art. 25. *Excedencias.*—El trabajador con una antigüedad en la Empresa al menos de dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de cinco años.

Al terminar la situación de excedencia el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría u otra inferior si la acepta.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo a la Empresa.

Art. 26. *Vacaciones.*—Todo el personal de la Empresa disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, siempre y cuando lleve un año en la misma, o la parte proporcional que le corresponda en el caso de no llevar trabajando el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

A los efectos establecidos en el artículo 27 de la Ley de Relaciones Laborales, se fija el período anual de vacaciones entre el día 1 de abril y el 30 de septiembre de cada año. Su disfrute será rotativo dentro de cada categoría y sección.

Aquellos productores a quienes no pueda serles concedido el disfrute de las vacaciones en dicho período lo harán fuera de él, pero percibiendo como compensación por adaptarse a las necesidades de la Empresa una bolsa de vacaciones de 7.000 pesetas para los trabajadores mayores de dieciocho años y de 4.000 pesetas para los menores de esta edad.

No se abonarán estas bolsas de vacaciones a aquellos productores que, concedido el disfrute en el período vacacional, estimen más conveniente disfrutarlas fuera de él.

Las vacaciones quedarán interrumpidas si durante su disfrute el trabajador sufre enfermedad grave o precisase intervención quirúrgica con hospitalización.

Art. 27. *Incapacidad laboral transitoria.*—Con independencia de lo que se establece en el artículo 54 de la Ordenanza Laboral aplicable, todo trabajador que cause baja por enfermedad o accidente de trabajo tendrá derecho a que se le abone por parte de la Empresa los tres primeros días de baja hasta un máximo de dos veces al año.

Art. 28. *Rendimientos mínimos exigibles.*—Se creará una Comisión Mixta y Paritaria, formada por cinco representantes de los trabajadores a designar entre los miembros del Comité de centro. En aquellos centros donde solamente existan delegados, serán ellos los integrantes de dicha Comisión, y cinco representantes de la Empresa como máximo, a fin de estudiar la presente tabla de rendimientos teóricos, que se confirmarán o alterarán al juicio de la referida Comisión, teniendo un plazo máximo al 31 de diciembre del presente año.

En caso de discrepancia entre ambas partes, se somete de mutuo acuerdo a la decisión de los Organismos competentes.

Se considerarán rendimientos mínimos exigibles, sin perjuicio de las atribuciones concedidas a la Comisión arriba indicada, los que se detallan a continuación:

	Sevilla	Huelva	Almacenes no mecanizados
Puesta de pedidos:			
El número de líneas mínimas para cualquiera de las categorías que intervienen en la puesta de pedidos (Dependientes mayores, Dependientes, Ayudantes, Aprendices, Mozos especializados, etc.) será la que se especifica	235	200	142
Toma de pedidos:			
La toma de pedidos para los almacenes que lo hagan por pantalla de ordenador y por el procedimiento actual, para cualquiera de las categorías que estuviesen en la misma, será la que se especifica	300	300	
La toma de pedidos por el procedimiento normal en almacenes no mecanizados, es decir, a máquina de escribir o a mano, será la que se especifica ...	500	500	500

Todos estos rendimientos se entiende que son mínimos por hora trabajada, con un tanto por ciento de errores máximos tolerados igual al determinado por la Comisión prevista en el artículo siguiente.

Art. 29. *Normas generales.*—Todo el personal de la plantilla de la Empresa, además de las obligaciones que marca la Ley, deberá tener un trato correcto y cuidadoso con los clientes, tanto para los empleados que normalmente tienen trato directo con los clientes y con los empleados de las oficinas de Farmacia, así como aquellos que sólo tengan trato con los mismos ocasionalmente.

Con objeto de que la imagen de la Empresa ante sus clientes sea en todo momento la más satisfactoria, se implantarán unos muestreos para determinar la calidad de todos los trabajos y servicios, y en aquellos que el número de errores sea superior

al tanto por ciento que determine la Comisión compuesta por empleados que designen el Comité de Empresa, y por igual número propuesto por la dirección, para estudiar el origen de los mismos y proponer normas para subsanarlos.

Art. 30. *Representación social.*—Se reconoce como órgano representativo electivo y unitario de todos los trabajadores del centro de trabajo al Comité de centro, y de todos los trabajadores de la Empresa al Comité de Empresa.

Art. 31. El Comité de Empresa, como órgano de representación de los trabajadores, ostentará las funciones que le confiere la legislación vigente en cada momento y sus miembros se regirán, en cuanto a sus deberes y obligaciones, por cuanto establece la referida legislación.

Todos los trabajadores que ostenten cargos sindicales o políticos disfrutarán de las necesarias facilidades para desempeñar los mismos, así como también tendrán derecho al percibo de todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio, en los supuestos de ausencias motivadas por el desempeño de aquellas, que deberán ser debidamente justificadas en todo caso.

Art. 32. Las cuotas sindicales serán descontadas en nómina a todo trabajador que lo hubiese autorizado por escrito, siempre que las mismas sean una cantidad fija por trabajador y central sindical.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto y concretado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de carácter general y en el Reglamento de Régimen Interior que se apruebe.

Tabla salarial

	Salario base	Parte de prima fija	Total salario base
Director	32.747	4.875	37.622
Jefe de división	29.086	4.875	33.961
Jefe administrativo	29.232	4.875	34.107
Titulado superior	29.819	4.875	34.694
Jefe de almacén	26.744	4.500	31.244
Jefe de sucursal	26.744	4.500	31.244
Jefe de sección	25.646	3.750	29.396
Viajante	25.291	—	25.291
Oficial administrativo	23.450	3.750	27.200
Dependiente mayor	25.390	3.750	29.140
Dependiente	23.450	3.750	27.200
Ayudante	21.619	3.370	24.989
Auxiliar adm. veinticinco años	23.083	3.370	26.453
Auxiliar administrativo	22.718	3.370	26.088
Conductor de ruta	22.718	3.750	26.468
Conductor de plaza	22.718	3.750	26.468
Mozo especializado	21.986	3.750	25.736
Mozo	21.619	3.750	25.369
Aprendiz de dieciséis años	14.299	3.000	17.299
Aprendiz de diecisiete años	14.884	3.000	17.884
Aprendiz de dieciocho años	20.490	3.000	23.490
Limpiadora (media jornada) ...	10.810	2.250	13.060
Vigilante	21.619	3.750	25.369

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

30216

REAL DECRETO 2916/1978, de 27 de octubre, por el que se concede a «Catalana de Gas y Electricidad, Sociedad Anónima», el beneficio de expropiación forzosa para la ampliación de la red 073/3, de gas natural, en el término municipal de Rubí (Barcelona), y se declaran de utilidad pública dichas instalaciones.

El artículo sesenta punto cuatro del texto refundido de la Ley del III Plan de Desarrollo Económico y Social, aprobado por Decreto mil quinientos cuarenta y uno/mil novecientos setenta y dos, de quince de junio, establece que el Gobierno, siempre que se trate de alcanzar un grado de productividad suficiente, podrá decretar a favor de una Empresa los beneficios aplicables a las industrias de interés preferente.

La Entidad «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.», ha solicitado que se declare de utilidad pública y que se conceda el beneficio de expropiación forzosa e imposición de servidumbre de paso para el montaje de las instalaciones correspondientes a la ampliación de la red cero setenta y tres/tres, de gas natural, en el término municipal de Rubí (Barcelona), que fueron autorizadas por Resolución de tres de junio de mil novecientos