

blema de la vivienda a cargo de la Empresa, en la forma establecida en este Convenio.

Cuarta.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre; Orden del Ministerio de Trabajo de 21 de enero de 1974 y Resolución del Secretario general de la Organización Sindical para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria, que estará integrada por seis representantes de cada una de las partes intervinientes en el presente Convenio.

En cuanto a sus funciones y régimen de actuación, se estará a lo dispuesto en las disposiciones anteriormente citadas y cualesquiera otras que le sean de aplicación.

Quinta.—El salario hora profesional o individual se establecerá de acuerdo con lo señalado en la legislación vigente en la materia y en el presente Convenio.

DISPOSICION FINAL

Por ser en su conjunto más beneficiosas para los trabajadores las condiciones acordadas en el presente Convenio, serán éstas totalmente aplicables en las materias que en el mismo se regulan, quedando, por tanto, sin efecto cualesquiera normas anteriores reglamentarias o convencionales que se opongan.

No obstante, como derecho supletorio, en todo lo no previsto por el presente pacto colectivo, tendrán aplicación los preceptos de la Reglamentación Nacional de Trabajo propia y demás disposiciones legales de carácter general.

ANEXO

Baremo para suministro de gas a precio reducido

1. PARA APARATOS DE CONSUMO

Unidad: Kilos

Número de familiares, incluyendo al titular	Cocina	Calentadores		Lavadora
		de 5 litros	de 10 litros	
Hasta 2	113	225	275	25
De 3 hasta 4	150	225	275	25
De 4 hasta 5	175	238	300	37
De 6 hasta 7	200	263	325	50
De 8 en adelante ...	250	313	388	60

2. PARA USOS DE CALEFACCION

2.1. Instalación de calefacción

Unidad: Kilos

Número de habitaciones	Zonas «A» y «B»	Zona «C»	Zona «D»	Zona «E»
Hasta 4	1.550	1.225	800	435
Hasta 5	1.850	1.470	950	525
Hasta 6	2.150	1.700	1.120	600
De 7 en adelante ...	2.450	1.950	1.275	690

2.2. Estufas

Unidad: Kilos

Número de estufas	Zonas «A» y «B»	Zonas «C» y «D»	Zona «E»
1	525	375	225
2	725	520	240
3	750	535	—

Nota: A quienes tengan calefacción y además utilicen estufas se les concederá un 15 por 100 de lo que señala el baremo.

13613 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial, para la Empresa «Agfa-Gevaert» y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Agfa-Gevaert», y

Resultando que con fecha 12 de marzo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General, el expediente relativo al citado Convenio Colectivo, acordado el día 8 del mismo mes y año, para que se procediera a su homologación, cuyo texto había sido suscrito por la Comisión Deliberadora designada a dicho propósito, estando ésta integrada por las representaciones de la Empresa afectada y de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores e independientes;

Resultando que el 20 de marzo del presente año se interesó de la Comisión Deliberadora del Convenio la cumplimentación de los modelos normalizados comprensivos de datos estadísticos, económicos y de personal, precisos a los efectos de proseguir el trámite de homologación instado, los cuales fueron recibidos en esta Dirección General el día 27 de abril del año en curso;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la homologación del Convenio acordado por las partes, así como disponer su inscripción en el Registro correspondiente y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a tenor de lo establecido en el artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre; Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre; Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y demás disposiciones concordantes;

Considerando que las cláusulas del referido Convenio se ajustan a lo prevenido en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y que no se observa contravención a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Agfa-Gevaert» y sus trabajadores, suscrito por las partes el día 8 de marzo de 1979, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, y en el 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia fue prorrogada por el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Segundo.—Notificar esta resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo decimocuarto 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» y su inscripción en el registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 10 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

V CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA AGFA-GEVAERT, S. A.

CAPITULO I

Disposiciones generales

SECCION 1. AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio se aplicará en todos los Centros de trabajo que la Empresa tiene establecidos en todo el territorio español en el momento de su entrada en vigor, así como a cuantos se creen con posterioridad a la misma.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Se regirá por las normas del presente Convenio todo el personal de la Empresa «Agfa-Gevaert, S. A.», que ostente la condición de trabajador, acorde con lo dispuesto en los artículos 2.º y 3.º de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, y las disposiciones adicionales 4 y transitoria 1 del mismo texto legal.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de un año, que será precisamente el comprendido entre el 1 de enero de 1979 y el 31 de diciembre de 1979, ambas fechas inclusive.

Por consiguiente, y con independencia de su entrada en vigor, que se realizará el día 1 del mes siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», todos sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 1979.

SECCION 2. DENUNCIA Y REVISION

Art. 4.º *Denuncia y revisión.*—El presente Convenio se prorrogará de año en año, tácita reconducción, si no mediare expresa denuncia del mismo por cualquiera de las dos partes firmantes, con una antelación mínima de tres meses al término de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas.

SECCION 3. COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL
Art. 5.º *Compensación.*—En materia de compensación se estará a lo dispuesto en las normas legales de pertinente apli-

cación, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determina en el presente Convenio.

Las retribuciones que se establecen en el presente pacto con carácter mínimo compensarán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza u origen de su existencia.

El exceso que pudiera producirse, computadas sobre base anual las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos, se mantendrá con el mismo carácter con que fueron concedidas, siendo susceptibles de absorción en futuras y posibles modificaciones salariales.

En cualquier caso, el régimen de retribuciones voluntarias se entenderá siempre aplicado con arreglo a su naturaleza específica.

Art. 6.º *Absorción*.—Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos conceptos retributivos existentes o que supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto que, consideradas aquéllas en su totalidad y en conjunto anual, superen el nivel total de éste, debiendo entenderse, en caso contrario, absorbidas por las mejoras pactadas en el mismo.

Por la Comisión Paritaria Mixta se procederá en tal caso, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a la adaptación de los nuevos conceptos del clausulado de este Convenio.

Art. 7.º *Eficacia real de las mejoras convenidas*.—No obstante lo dispuesto en los artículos 5.º y 6.º del presente pacto, las partes negociadoras del mismo convienen expresamente que el mayor salario que se refleja en la columna única de la tabla de salarios del presente Convenio (anexo 1), en relación con el importe de los salarios que para cada categoría profesional se señalaba en el resultado del último pacto económico de Empresa, no tendrá el carácter de absorbible ni compensable con las retribuciones que perciban los trabajadores afectados por el mismo en el momento de su firma, cualquiera que fuere la naturaleza o la forma que revistieren estas percepciones.

Art. 8.º *Garantías individuales*.—Se respetarán a título individual (ad personam) las condiciones y situaciones personales que en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción u otros, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título individual.

La interpretación de lo señalado en este artículo corresponde a la Comisión Paritaria Mixta, sin perjuicio de la competencia sobre la materia.

SECCION 4. COMISION PARITARIA MIXTA

Art. 9.º *Interpretación*.—Se crea la Comisión Paritaria Mixta del Convenio presente, con las atribuciones y fines establecidos en la vigente legislación y posteriores que se establezcan en materia de negociación colectiva.

Art. 10. *Composición*.—La Comisión Paritaria Mixta estará integrada por ocho representantes de las Comisiones del presente Convenio —cuatro de la parte social y cuatro de la parte económica—, estando asistidos por un Secretario, que se elegirá de común acuerdo.

El domicilio social de la referida Comisión será el de Rambla de Cataluña, 135, de Barcelona.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCION 1. DISPOSICION GENERAL

Art. 11. *Norma general*.—La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de cada Centro de trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa, que responde de su ejercicio ante el Estado. En su consecuencia, tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: personal, material, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga, debiendo contar para ello con la necesaria colaboración del personal.

SECCION 2. COBERTURA DE PLAZAS

Art. 12. *Norma general*.—Sin perjuicio de lo que se establece en los artículos siguientes, para la cobertura de plazas por el personal ajeno a la Empresa, se considerarán todas cuantas circunstancias puedan determinar la mayor y más justa contratación; programas de empleo, personal en paro, etc.

Art. 13. *Vacantes*.—Si en la plantilla de personal de alguno de los Centros de trabajo de la Empresa afectados por el presente Convenio se produjese alguna vacante ésta será cubierta preferentemente con personal de la Empresa, siempre y cuando reúnan las características y conocimientos precisos a juicio de la dirección de la Empresa.

Igual preferencia se establece para la cobertura de nuevas plazas.

Art. 14. *Procedimiento*.—La dirección de la Empresa publicará en los tableros de avisos de todos los Centros de trabajo la plaza a cubrir, con especificación de características y conocimientos que se requieren, señalando un plazo de diez días naturales para la admisión de solicitudes. De este aviso se entregará copia al Comité de trabajadores.

Concurriendo solicitudes que respondan a los requerimientos descritos en cada caso, la dirección de la Empresa determinará las pruebas que estime más idóneas para proceder a la selección definitiva.

Si recibidas solicitudes éstas fueran valoradas negativamente, se otorgará la posibilidad de presentarse a las mismas pruebas que realicen las personas ajenas a la Empresa.

En cualquier caso la realización de las pruebas tendrá lugar dentro del menor periodo de tiempo posible, a partir de la fecha de comunicación referida en el párrafo primero.

Asimismo se establece que podrán optar, en igualdad de condiciones, a las plazas que no sean cubiertas por personal de la Empresa los familiares de los trabajadores.

SECCION 3. CESES Y PREAVISOS

Art. 15. *Ceses y preavisos*.—El trabajador que se proponga cesar en el servicio de la Empresa habrá de comunicarlo a ésta con quince días, al menos, de antelación a la fecha en que haya de producirse el cese, por escrito y con acuse de recibo.

En el supuesto de que el trabajador no lo hiciere como se indica, perderá el derecho a percibir las partes proporcionales de las gratificaciones que le correspondieren.

Cuando el trabajador cause baja en la Empresa, le será abonado, salvo el supuesto anterior, el importe de las gratificaciones extraordinarias y el de las vacaciones, en proporción al tiempo trabajado desde que éstas se hubieren disfrutado y aquéllas se hubieren comenzado a devengar.

CAPITULO III

Condiciones económicas

SECCION UNICA

Art. 16. *Salario*.—Cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirá en concepto de salario las cantidades que para los distintos conceptos y categorías se indican en el anexo número 1 del presente pacto.

Las cantidades, y por los conceptos que se señalan en el anexo indicado, son compatibles e independientes de las que abone la Empresa, cuando existan, en concepto de plus salarial fijo, compensable y absorbible, para premiar la dedicación, responsabilidad, eficacia y preparación, en el momento de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 17. *Masa salarial bruta*.—Los incrementos pactados en el presente Convenio se rigen por la modalidad básica de la masa salarial bruta indicada en el Real Decreto 49/1978, de 26 de diciembre, de Política de Rentas y Empleo. La M. S. B., a estos efectos, está compuesta por los conceptos y cantidades a ellos correspondientes siguientes:

Salario Convenio, complemento personal, complemento funcional, complemento profesional, cambios de residencia, complemento insular.

Art. 18. *Incremento global*.—Para el año 1979 el incremento global anual será de un 13,95 por 100 de la referida masa salarial bruta, incluyéndose en este porcentaje las nuevas antigüedades que vencen en el presente año 1979.

Art. 19. *Garantías de incremento*.—La Empresa garantiza que todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán un aumento en su salario real bruto, referido al 31 de diciembre de 1978, que resultará de la aplicación de los siguientes porcentajes:

- 13,87 por 100 para los salarios brutos anuales de hasta 880.000 pesetas.
- 12,87 por 100 para los salarios brutos anuales desde 880.000 pesetas hasta 1.040.000 pesetas.
- 11,87 por 100 para los salarios brutos anuales de más de 1.040.000 pesetas.

Para la determinación de las bases salariales expresadas en el apartado a) anterior y su correspondiente aplicación del porcentaje referido se consideran las percepciones habidas en concepto de comisiones, si bien la aplicación real se hace efectiva sobre el salario sin comisiones.

Art. 20. *Distribución del incremento*.—La distribución del aumento correspondiente a cada trabajador afectado se efectuará como sigue:

El salario Convenio, antigüedad y plus insular tendrá un incremento del 16,4 por 100.

El resto del incremento hasta cubrir el total del porcentaje que le corresponde se añadirá al complemento personal.

Las antigüedades referidas a este artículo son las posteriores a 1971. Las antigüedades que vencen en el presente año 1979 se incrementarán sobre los aumentos indicados.

Art. 21. *Revisión del incremento*.—El incremento considerado en el presente Convenio podrá ser revisado a partir del mes de julio, a tenor de lo previsto en el Real Decreto 49/1978, de 26 de diciembre, y bajo las indicaciones que resultasen emanadas del Gobierno, en el supuesto de superar en el mes de junio el I. P. C. un 6,5 por 100.

Art. 22. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad consistirán cada una en una mensualidad, que se abonará a razón de salario real.

Art. 23. *Paga de octubre y de beneficios.*—a) Paga de octubre: Los trabajadores de la Empresa percibirán en el mes de octubre de cada año la denominada paga de octubre, consistente en una mensualidad de su salario real.

b) Paga de beneficios: La participación en beneficios consistirá en una mensualidad del salario real de cada trabajador, que se hará efectiva cada año en los meses de febrero a abril, y con preferencia en marzo.

Art. 24. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias que realice el personal afectado por el presente Convenio se abonarán con un recargo del 50 por 100.

CAPITULO IV

Interrupciones de la jornada laboral

SECCION 1. VACACIONES

Art. 25. *Principio general.*—Las vacaciones del personal de la Empresa «Agfa Gevaert, S. A.», serán las siguientes:

a) Veintidós días hábiles o treinta días naturales hasta el décimo año inclusive de servicio en la Empresa.

Veinticinco días hábiles a partir del undécimo año inclusive de servicios en la Empresa.

b) Sin perjuicio de lo anterior, el personal que celebre sus vacaciones en el tiempo que media entre el 1 de enero y 31 de mayo, y entre el 1 de septiembre y 31 de diciembre de cada año, disfrutará de siete días hábiles más de vacaciones.

c) Los periodos reflejados en el punto a) del presente artículo podrán ser fraccionados de mutuo acuerdo y/o por necesidades de trabajo; en todo caso, y como mínimo, deberá de cumplirse uno de los periodos resultantes de forma continuada equivalente a catorce días naturales.

Art. 26. *Desarrollo.*—Cada año, y con una antelación mínima de dos meses, se expedirá en los tablones de avisos de cada centro de trabajo el cuadro de distribución de las vacaciones, para conocimiento de todo el personal afectado.

A partir de 1 de enero de 1979, la antigüedad para elección del período de vacaciones será rotativa.

Las particularidades que ofrezca este capítulo de vacaciones serán desarrolladas a través de una circular de Empresa, oído el Comité de Trabajadores.

SECCION 2. LICENCIAS

Art. 27. *Licencias.*—El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- Matrimonio del trabajador.
- Alumbramiento de la esposa.
- Necesidad de atender personalmente a asuntos propios que no admiten demora.
- Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de ambos cónyuges, abuelos y hermanos.
- Necesidad de atender a los derechos educativos y de formación profesional, en los términos establecidos en la Ley 16/1976 de Relaciones Laborales y normas concordantes.
- La asistencia a consultorios médicos de la Seguridad Social, cuando éstos tengan el horario concordante con la jornada laboral.

La duración de las licencias será de, al menos quince días naturales en caso de matrimonio, y hasta cinco días naturales en los supuestos b), c) y d), teniendo en cuenta que hay tres días para los desplazamientos que el trabajador haya de efectuar y las demás circunstancias que concurran en cada caso particular.

En todos los casos, la Dirección de la Empresa podrá exigir las oportunas justificaciones de las causas alegadas.

El resto de interrupciones de la jornada laboral no reflejadas en los puntos anteriores, además de las motivadas por incapacidad laboral y accidente, tendrán siempre el carácter de recuperables. Independientemente del carácter de recuperabilidad, estas licencias serán otorgadas por la Dirección de la Empresa cuando los motivos alegados sean considerados suficientes a juicio de la misma, pudiendo exigir, asimismo, las oportunas justificaciones.

SECCION 3. EXCEDENCIAS

Art. 28. *Excedencias.*—Se reconocen dos clases de excedencias: Voluntaria y forzosa, pero ninguna de ellas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se incorpore al servicio activo.

Toda la regulación y aplicación de las mismas estará sujeta a la legislación vigente y particularidades recogidas en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

SECCION 4. SERVICIO MILITAR

Art. 29. *Servicio Militar.*—Los trabajadores de la Empresa, mientras se encuentren cumpliendo el servicio militar, percibirán

las gratificaciones extraordinarias y pagas que pudieran corresponderles desde la fecha de su incorporación efectiva y hasta un máximo de quince meses de servicio, asegurándose, en cualquier caso, el percibo de un total de cuatro pagas: julio, Navidad, beneficios y octubre.

CAPITULO V

Mejoras sociales

SECCION UNICA

Art. 30. *Premio de jubilación.*—Como premio a un descanso merecido, y también por la laboriosidad y dedicación a la Empresa, ésta abonará en concepto de premio de jubilación la cantidad de 200.000 pesetas para el personal que se jubile hasta los sesenta y cinco años.

Los trabajadores que hubieren ya cumplido la edad de sesenta y cinco años en 1 de enero de 1979, y se jubilen durante todo el año 1979, podrán también obtener el premio mencionado.

En cualquier caso será condición imprescindible, para tener derecho a este premio, llevar quince años o más al servicio de la Empresa.

Art. 31. *Complemento de jubilación.*—La Empresa completará la pensión de jubilación que el trabajador perciba de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario bruto que el trabajador percibió en los doce últimos meses de prestación de sus servicios en la Empresa, hasta un máximo de 880.000 pesetas brutas anuales, siempre y cuando se jubile al cumplir los sesenta y cinco años, salvo que los hubiese cumplido en el año 1978, en cuyo caso, para optar a esta mejora, deberá jubilarse durante el año 1979.

Se pacta expresamente que los posibles impuestos u otros gravámenes que deban abonarse por razón de dicho complemento serán a cargo del beneficiario.

Art. 32. *Matrimonio del personal femenino.*—El personal femenino que contraiga matrimonio y cese en la Empresa por tal motivo percibirá la dote de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Art. 33. *Premio de natalidad.*—Los trabajadores de la Empresa «Agfa-Gevaert, S. A.», percibirán de la misma un premio de 5.000 pesetas por el nacimiento de cada hijo.

Art. 34. *Complemento de viudedad.*—La Empresa completará la pensión de viudedad que perciba de la Seguridad Social el cónyuge del trabajador que fallezca estando al servicio de la misma, hasta un 60 por 100 del salario bruto percibido en los doce últimos meses.

Para tener derecho a este complemento deberá llevar al ser en caso de accidente de trabajo, la Empresa completará el vicio de la Empresa el mínimo de un año.

En caso de accidente de trabajo la Empresa completará la pensión referida hasta el 70 por 100 del salario bruto percibido por el trabajador en los doce últimos meses, sin limitación mínima de permanencia en la Empresa.

En ambos casos, este complemento se aplicará a un máximo de salario bruto de 880.000 pesetas brutas anuales.

Este complemento se extinguirá en el momento en que la viuda contraiga nuevo matrimonio y en aquellos casos en que, conforme a la legislación de la Seguridad Social, se pierda el derecho a la pensión de viudedad, se extinga la misma o se suspenda.

Art. 35. *Enfermedad y accidente.*—La Empresa abonará hasta dieciocho meses a sus trabajadores en baja por accidente o enfermedad, debidamente certificado por el Servicio Médico de la Seguridad Social, la totalidad de los emolumentos que perciban en sustitución de actividad laboral descontando de los mismos las prestaciones que perciban los interesados por la Seguridad Social.

Art. 36. *Auxilio por defunción.*—La Empresa abonará un auxilio por defunción de 25.000 pesetas a los familiares del trabajador fallecido que reúna las condiciones señaladas en el Decreto de 16 de noviembre de 1967, y por el orden indicado en el mismo.

En cualquier caso el cónyuge, si convive con el fallecido, tendrá derecho al auxilio de defunción.

Art. 37. *Seguro universal de accidentes.*—Para proteger de una manera más amplia y perfecta a todos los trabajadores y, en su caso, a sus familiares, la Empresa tiene suscrita a favor de los trabajadores una póliza de seguros cuyas primas corran a su cargo, que garantizarán 1.000.000 y 750.000 pesetas, respectivamente, a causa de accidente no laboral resultando incapacidad permanente y muerte, siempre que el trabajador lleve prestando sus servicios en la Empresa un mínimo de tres años.

En caso de accidente laboral, las garantías quedan establecidas en 1.500.000 y 1.000.000 de pesetas, respectivamente, sin período mínimo de servicio.

De las mencionadas pólizas, cada trabajador podrá señalar los beneficiarios de las mismas y su orden de prelación.

Salvo indicación en contrario, se entenderá, en el supuesto de fallecimiento del trabajador, como beneficiarios a la viuda del fallecido, descendientes de primer grado y, por último, los ascendientes de primer grado y por el orden indicado.

Art. 38. *Ayuda familiar.*—Todos los trabajadores de la Empresa percibirán, en concepto de ayuda familiar, las cantidades siguientes:

1.200 pesetas por la esposa.
500 pesetas por hijo.

Para tener derecho a estas percepciones complementarias será preciso que los familiares referidos estén reconocidos como causantes de la prestación por el mismo motivo por la Seguridad Social, cesando el derecho a la percepción si pierde la condición de causante por la Seguridad Social.

Los trabajadores que tengan hijos disminuidos físicos o mentales reconocidos como tales por la Seguridad Social tendrán derecho a percibir, en lugar de la cantidad referida anteriormente, 10.000 pesetas mensuales.

Art. 39. *Ayuda escolar.*—Para el presente Convenio, la Empresa asigna la cantidad de pesetas 880.000 en concepto de Ayuda escolar y preescolar.

A esta ayuda podrán optar los trabajadores que tengan las siguientes condiciones:

— Tener hijos en edades comprendidas entre los seis y dieciséis años, ambos inclusive, y en situación escolar.

— Tener hijos en edad preescolar y escolarizados en edades de cuatro y cinco años.

— Tener una retención a cuenta del Impuesto General sobre la Renta igual o inferior al 10 por 100.

Reuniendo estos requisitos, y junto con la solicitud de ayuda escolar, deberá de adjuntarse el correspondiente certificado de escolaridad o preescolaridad.

El importe de las becas vendrá determinado por el resultado de repartir el importe mencionado entre las solicitudes recibidas que cumplan todos los condicionamientos.

Las ayudas por preescolaridad serán de la mitad del importe otorgado a las ayudas escolares.

Se pacta expresamente que el percibo de las mismas durante un año no otorga derecho alguno a seguir percibiéndolas en anualidades sucesivas.

Art. 40. *Préstamos al personal.*—El fondo que la Empresa tiene constituido y destinado a la concesión de préstamos al personal, queda incrementado en el presente Convenio hasta la cantidad de 3.500.000 pesetas.

El interés que se devenga revertirá, a partir del presente Convenio y durante el mismo al fondo referido.

Su distribución se hará:

A) Para adquisición de vivienda:

Se podrá solicitar hasta un importe máximo de 250.000 pesetas.

La adquisición de la vivienda debe de serlo por primera vez y con el fin de constituirse en el domicilio habitual del trabajador.

El préstamo solicitado habrá de ser para la vivienda que se adquiera en el momento de la solicitud.

B) Para paliar perentorias y urgentes necesidades podrá solicitarse hasta un importe máximo de 250.000 pesetas.

Para poder optar a estos beneficios deberá el solicitante llevar, como mínimo, dos años al servicio de la Empresa.

El plazo máximo de devolución de las cantidades otorgadas será de tres años.

La concesión de los préstamos indicados se efectuará conjuntamente por la Empresa y una Comisión de los representantes de los trabajadores, quienes sobre las bases anteriores otorgarán o denegarán las peticiones recibidas.

En el supuesto de que alguno de los trabajadores beneficiarios de un préstamo deje de pertenecer a la Empresa y tuviere pendiente de liquidar cantidades por este motivo, vendrá obligado a otorgar garantía suficiente real para asegurar la cantidad pendiente de devolución, siendo siempre compensable la cantidad que pudiera percibir como finiquito de haberes.

Art. 41. *Economatos.*—La Empresa se adherirá a un economato elegido por los representantes del Personal, inscribiendo a los trabajadores en el mismo. Con este fin, la Empresa abonará por gastos de inscripción y por única vez hasta un máximo de 4.000 pesetas por trabajador.

Art. 42. *Coches de Empresa.*—Los coches de Empresa se regirán por la Circular actual vigente de 1 de enero de 1977 sobre «gastos de viaje».

Se introduce en el presente Convenio la variante de ampliación de 500 a 1.000 kilómetros el uso particular de los mismos, sin precisar de la petición de autorización habitual.

A partir de la fecha del 21 de febrero de 1979, la carta de autorización del uso del vehículo de Empresa revestirá la forma publicada el día 22 de febrero de 1979, junto con el protocolo de reunión de las deliberaciones del presente Convenio.

CAPITULO VI

Derecho supletorio

Art. 43. *Derecho supletorio.*—En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo del Comercio aprobada por Orden de 24 de julio de 1971 y publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 14 de agosto del mismo año, salvo indicación en contrario por futuras disposiciones legales.

CAPITULO VII

Cláusula adicional

Art. 44. *Cláusula adicional.*—Los precios de los productos comercializados por la Empresa no sufrirán incremento de clase alguna como consecuencia de las mejoras pactadas en este Convenio.

ANEXO NUMERO 1

Tabla de salarios mínimos y antigüedad para 1979

Grupo I. Personal técnico titulado:			
Licenciados	1	53.017	2.651
Peritos	2	42.161	2.108
Oficial laboratorio 1.º	8	32.962	1.648
Oficial laboratorio 2.º	8	31.445	1.572
Supervisor	2	42.554	2.128
Ayudante técnico	2	42.161	2.108
Técnico mecánico	5	36.422	1.821
Grupo II. Personal mercantil:			
Director de ventas	1	52.750	2.637
Jefe delegación	2	52.159	2.608
Jefe división	2	51.493	2.575
Jefe ventas	2	48.710	2.435
Jefe personal	3	48.710	2.435
Jefe compras	3	48.710	2.435
Jefe almacén 1.º	3	45.922	2.296
Jefe almacén 2.º	3	41.078	2.054
Supervisor	2	42.554	2.128
Viajante técnico	5	36.121	1.906
Viajante	5	31.768	1.588
Visitador	7	28.411	1.421
Grupo III. Personal administrativo:			
Director	1	53.017	2.651
Jefe sección general	3	51.493	2.575
Jefe sección	3	48.710	2.435
Jefe administrativo	3	45.922	2.296
Jefe grupo	4	42.554	2.128
Oficial técnico	4	40.350	2.017
Programador	5	39.355	1.968
Taquimecanógrafo idiomas	4	36.422	1.821
Oficial administrativo 1.º	5	34.954	1.748
Operador ordenador	5	34.954	1.748
Oficial administrativo	5	32.962	1.648
Operadora máquina auxiliar 2.º	7	28.411	1.421
Auxiliar administrativo	7	25.375	1.269
Aspirante 16-17 años	11	21.887	1.094
Grupo IV. Personal servicios y actividades auxiliares:			
Responsable almacén	7	34.954	1.748
Profesional oficio 1.º	8	31.140	1.557
Profesional oficio 2.º	8	27.804	1.390
Ayudante oficio	9	23.859	1.193
Oficial almacén 1.º	8	29.016	1.451
Oficial almacén 2.º	8	27.804	1.390
Mozo	10	22.341	1.117
Telefonista	7	25.375	1.269
Grupo V. Personal subalterno:			
Cobrador	8	29.016	1.451
Vigilante y Sereno	8	23.859	1.193
Conserje	8	26.894	1.345
Ordenanza	8	23.859	1.193
Botones	8	21.887	1.094

Las cantidades expresadas en la columna B) son las referidas a las nuevas antigüedades, las cuales constituyen un 5 por 100 del salario Convenio, y devengadas por trienios.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

13614

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Guipúzcoa referente a la autorización administrativa y declaración en concreto de utilidad pública de la estación transformadora de 35 MVA. «Cestona», en el término municipal de Cesna, para «Iberduero, Sociedad Anónima».

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Guipúzcoa, a instancia de «Iberduero, S. A.», con domicilio en calle Gardoqui, 8, de Bilbao,