

8704

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

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «La Veneciana, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 21 de marzo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «La Veneciana, S. A.», que fue suscrito el día 15 de febrero de 1980 por la representación social y económica deliberadoras del Convenio para el año 1980;

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley.

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna 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 «La Veneciana, Sociedad Anónima», suscrito el día 15 de febrero de 1980, entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo: Notificar esta resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno 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, remitiéndose una copia para su depósito al Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 27 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION PRIMERA.—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 SEGUNDA.—AMBITO DE APLICACION

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

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 aquéllos 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 1980 y finalizando el 31 de diciembre de 1980.

A partir del día 1 de diciembre de 1980 se iniciarán las negociaciones de un nuevo Convenio, considerándose expresamente denunciado el presente, aunque no concurriesen en su denuncia las partes.

SECCION TERCERA.—COMPENSACION, ABSORCION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 5.º 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 grupos de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen supe-

riores a las que para el personal de la misma categoría profesional se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

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 considerará causa de revisión, a menos que las partes, de común acuerdo, renuncien expresamente a dicha revisión.

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

Art. 8.º *Complemento personal*.—Los complementos personales serán o 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 CUARTA.—COMISION PARITARIA

Art. 9.º *Constitución*.—Queda constituida la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Serán también funciones de esta Comisión Paritaria recibir información de cualquier naturaleza y exponerla en las reuniones que se celebren, a fin de que, en su caso y si existiesen, se subsanen por parte de la Dirección aquellos defectos o anomalías que se hubiesen podido producir.

Art. 10. *Composición*.—Esta Comisión estará compuesta por seis representantes de la parte social y seis de la parte económica, de entre cuyos miembros se nombrará un Secretario en la primera reunión que se celebre en el año 1980, quien asumirá tales funciones para toda la vigencia del presente Convenio, pudiendo ser removido dicho Secretario por acuerdo de la Comisión Paritaria.

Art. 11. *Designación de Vocales*.—Los Vocales de la Comisión deberán, necesariamente, haber intervenido en la elaboración del presente Convenio, serán designados en protocolo anexo, y su condición de tal durará todo el tiempo en el que ostenten la representación que les fue conferida por el resto de los trabajadores.

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 PRIMERA.—INGRESOS

Art. 14. La contratación del personal se regirá por las Leyes y normas vigentes. En igualdad de condiciones, con iguales conocimientos, titulación y aptitud para la vacante a cubrir, tendrán preferencia los hijos de trabajadores de la Empresa.

Art. 15. Es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo, siendo nulas las cláusulas que impliquen disminución de la libertad individual y de los derechos sociales del trabajador o de las facultades de dirección y disciplina inherentes a la Dirección de la Empresa.

La Empresa, en cuanto a su actuación, se 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 PRIMERA.—JORNADA DE TRABAJO

Art. 16. La jornada de trabajo para todos los trabajadores, excepto personal de tiendas y a turno, será:

— Los meses de enero y febrero, a razón de cuarenta y tres horas y media semanales.

— Desde el 1 de marzo al 15 de junio, y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, todos ellos inclusive, la jornada será de cuarenta y tres horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.

— Desde el 16 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, será de treinta y siete horas y media semanales, distribuidas de lunes a viernes, a razón de siete horas y media diarias.

Para el personal de tiendas y a turnos, la jornada de trabajo será:

— Durante los meses de enero y febrero, a razón de cuarenta y dos horas semanales.

— Desde el 1 de marzo al 31 de diciembre, la jornada será de cuarenta y una hora y media semanales.

— La reducción de media hora que con respecto al Convenio anterior representa al personal de tiendas, a partir del 1 de marzo, se llevará a cabo al comienzo de las jornadas, bien de la mañana o de la tarde, nunca en las horas finales de las jornadas. Las horas a las que necesariamente habrá de terminar la jornada de mañana serán a las trece y media horas, y la jornada de la tarde, a las diecinueve y media horas.

— La reducción de media hora que con respecto al Convenio anterior tiene el personal a turno, desde el mes de marzo, podrá ser, a criterio de la Dirección y del personal afectado, deducida en la jornada del 16 de junio al 15 de septiembre, trabajando durante el resto del año a razón de cuarenta y dos horas semanales.

El personal a turno trabajará 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 número de horas trabajadas al año.

Los trabajadores que estando a turno fuesen trasladados a trabajos que hubiesen de ser realizados en jornada normal continuarán disfrutando una jornada de cuarenta y una hora y media semanales desde marzo, siempre que hubiesen estado en trabajo a turnos los seis meses inmediatos anteriores.

El personal que estando trabajando en jornada normal fuese destinado a trabajo a turno realizará durante todo el tiempo, inclusive la jornada de verano, las cuarenta y una y media horas semanales desde marzo.

En el supuesto de trabajadores trasladados a jornada normal vendrán obligados a realizar la jornada normal, si bien cobrando como horas normales la diferencia de cuarenta y una y media horas desde marzo a la que corresponda en jornada normal. Si en jornada normal se trabajase menos de cuarenta y una y media horas desde marzo, no tendrán derecho a percibir cantidad alguna.

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 el exceso de horas sobre la jornada de cuarenta y tres y media, cuarenta y tres o treinta y siete y media horas, la remuneración que corresponda a los precios 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 período 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 sólo hecho de terminar la jornada de trabajo a la hora convenida.

La jornada de trabajo establecida en el presente artículo representa al año el siguiente número total de horas efectivas de trabajo:

— Para todos los trabajadores, excepto personal de tiendas y a turno, mil novecientas once con cinco horas efectivas.

— Para el personal de tiendas y a turno, mil ochocientas ochenta y cuatro horas efectivas.

Se entiende por trabajo efectivo el tiempo de trabajo de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo que se le asigne. De dicho total de horas se ha deducido el período de vacaciones y los días de fiestas nacionales y locales que establezca el Ministerio de Trabajo.

Art. 17. La Dirección de cada centro de trabajo y el Comité de Empresa o Delegado de Personal estudiarán la posibilidad de establecer horario flexible o jornada continuada, sin que ello represente nunca disminución del número total de horas que deben ser trabajadas en el cómputo anual.

SECCION SEGUNDA.—VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 18. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores en plantilla disfrutará anualmente de un período de vacaciones de vein-

titres 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 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 disfrutarán en el período 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.º Matrimonio.
- 2.º Alumbramiento de la esposa.
- 3.º Alumbramiento de compañera o trabajadora soltera, siempre que el hijo sea reconocido.
- 4.º Enfermedad grave del cónyuge, de los hijos o de los padres (comprendiendo este concepto los padres políticos).
- 5.º Muerte del cónyuge, padres o hijos, abuelos, hermanos y nietos, consaguíneos y afines.
- 6.º Exámenes.
- 7.º Cumplimiento de deberes públicos inexcusables.
- 8.º Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán derecho a las licencias establecidas por las disposiciones legales.
- 9.º 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 duración de los permisos, por las causas previstas, será el siguiente:

- Matrimonio: Diez días naturales.
- Natalicio: Tres días. Esta licencia será siempre de días laborables, 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 lo actos que originan su petición y durante el tiempo necesario.

Con relación al apartado 5.º ha dearse al mismo una interpretación amplia no estrictamente jurídica, por lo que la licencia legal se obtendrá por fallecimiento de cualquier familiar del trabajador o de su cónyuge.

Con relación al apartado 7.º se entenderá que son deberes públicos inexcusables aquellos que deriven de mandato de autoridad, que hagan imprescindible el acudir a una citación.

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 fije.

Los trabajadores que deseen obtener la licencia a que se refiere este artículo deberán solicitarlo por escrito a la Dirección de la Empresa, haciendo constar las razones en que fundamentan la solicitud y las condiciones en que desearían 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, condicionada su reincorporación a la primera vacante, 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 que establecen las disposiciones legales vigentes.

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

SECCION TERCERA.—TRABAJO DE MUJERES

Art. 22. Se seguirá un principio de igualdad entre ambos sexos, evitándose cualquier discriminación en perjuicio de la mujer, en materia de aprendizaje, admisión, período de pruebas, 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 desempeñen iguales cometidos y funciones, siempre que la duración de la jornada y el rendimiento exigible también sean iguales.

No obstante, el trabajo de la mujer quedará inexcusablemente sujeto a 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 siguientes situaciones:

- 1.º Continuar trabajando en la Empresa.
- 2.º Quedar excedente voluntaria, a petición de la interesada, y que, forzadamente, 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 reingreso será a petición de la interesada, cubriendo la primera vacante de su categoría y, de común acuerdo Empresa y trabajadora, en plazo superior o inferior al indicado.

Art. 25. *Embarazo, descanso por lactancia, atención a menores (paterna o materna) o minusválidos*.—La mujer trabajadora tendrá derecho al menos 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 nuevo 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 reingreso en la Empresa, que deberá destinaria en 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.º Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo son todas ellas brutas.

2.º 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.

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

Administrativos:
Aspirante.
Auxiliar Administrativo.
Oficial segunda.
Oficial primera.
Jefe segunda.
Jefe primera.

Obreros:

Aprendices.
Peón ordinario.
Peón Especialista.
Oficial tercera.
Oficial segunda.
Oficial primera.
Capataz.
Subalternos.

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 porcentaje tendrá lugar el 1 de enero de cada año, para los trabajadores a quienes corresponde la variación del porcentaje, según la tabla anterior, que hayan ingresado en la Empresa entre el 1 de octubre y el 31 de marzo, y para los que ingresen entre el 1 de abril y el 30 de septiembre, la variación del porcentaje tendrá lugar el 1 de julio de cada año.

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

Si durante el período de vigencia del presente Convenio fuesen modificados por el Gobierno los sueldos mínimos establecidos legalmente, no variarán los valores de la antigüedad en tanto el cómputo global anual de todas las percepciones que figuren en el Convenio sean superiores a las retribuciones anuales mínimas que 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 las cantidades que figuran en el anexo IV para los empleados, y en el anexo V, para personal operario y subalterno.

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 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 SOVI.

Art. 30. *Participación en beneficios*.—El importe a percibir por este concepto es el recogido en los anexos I, II y III, añadiéndose el 8 por 100 de lo percibido durante doce meses en concepto de antigüedad.

Art. 31. *Retribución en vacaciones*.—El importe a percibir durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviera en activo, con exclusión del valor de las horas extraordinarias, gratificaciones reglamentarias, participación en beneficios, Plus de Distancia y Transporte.

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

Art. 32. *Horas extraordinarias*.—Se oír 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
Madrid, Barcelona y Bilbao:		
Peón Ordinario	160	165
Peón Especialista	185	170
Oficial 3.ª	170	180
Oficial 2.ª	180	190
Oficial 1.ª	190	200
Capataz	210	220
Subalternos	170	180

	En jornadas normales	Sábados, domingos, festivos y nocturnos
Resto poblaciones:		
Peón Ordinario	150	155
Peón Especialista	155	180
Oficial 3.ª	180	170
Oficial 2.ª	170	180
Oficial 1.ª	180	190
Capataz	200	210
Subalternos	180	170

Los valores establecidos, en el supuesto de ser inferiores a aquellos que les hubiese correspondido según categorías, 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 precio legal.

Art. 33. *Revisión.*—Con efectos de 1 de julio las retribuciones salariales que figuran en los anexos I, II y III se revisarán incrementándose en dos puntos, y, a criterio de la Dirección General de la Sociedad, si ello fuese posible, se incrementarán en un punto más. Esta revisión se efectuará sobre los cuadros de retribución salarial que han servido de base para el establecimiento de los que son anexos I, II y III del presente Convenio.

Art. 34. La parte 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 1979. 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, tendientes a que con una normal productividad se obtendrá una mejor rentabilidad para poder atender las justas reivindicaciones salariales de los trabajadores.

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

- Espera de materiales en obra.
- Carga y descarga 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. 35. El Complemento de Calidad y Cantidad (C. C. C.) se devengará en catorce pagas y se regirá por las siguientes normas:

1.ª Se fija para 1980 un objetivo para cada sucursal o agencia, que le ha sido asignado en función del presupuesto anual de «La Veneciana, S. A.», para dicho año.

2.ª Al final de cada trimestre el objetivo a considerar será el que resulte de aplicar los siguientes coeficientes al citado objetivo anual:

Al 30 de marzo de 1980, 30,8 por 100.
Al 30 de junio de 1980, 55,9 por 100.
Al 30 de septiembre de 1980, 76,8 por 100.
Fin 1980, 100 por 100.

Se entiende como objetivo del año 1980 el importe de las ventas a clientes.

3.ª Mensualmente se abonarán 1.025 pesetas a todo el personal amparado por el presente Convenio, excepto a los trabajadores contemplados en la norma 8.ª de este artículo, que tienen incentivo garantizado.

4.ª El 31 de mayo de 1980, 30 de junio de 1980, 30 de septiembre de 1980 y fin de 1980, se obtendrá el cociente de dividir las ventas a clientes, acumuladas al año, entre el objetivo trimestral, acumulado igualmente al año establecido.

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

Cociente	Pesetas trab.-trimestre	Cociente	Pesetas trab.-trimestre
0,86	0	0,99	5.772
0,87	444	1	6.216
0,88	888	1,01	6.660
0,89	1.332	1,02	7.104
0,90	1.776	1,03	7.548
0,91	2.220	1,04	7.992
0,92	2.664	1,05	8.436
0,93	3.108	1,06	8.880
0,94	3.552	1,07	9.324
0,95	3.996	1,08	9.768
0,96	4.440	1,09	10.212
0,97	4.884	1,10	10.656
0,98	5.328		

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

5.ª El C. C. C. se devengará por día efectivamente trabajado. Se consideran a estos efectos como días de trabajo las vacaciones y licencias previstas en el artículo 19.

6.ª El valor del C. C. C., únicamente a efectos del cuarto trimestre, será el que resulte de prolongar la escala anterior, con los siguientes cocientes e importes:

Cociente	Pesetas trab.-trimestre	Cociente	Pesetas trab.-trimestre
1,11	11.100	1,22	15.984
1,12	11.544	1,23	16.428
1,13	11.988	1,24	16.872
1,14	12.432	1,25	17.316
1,15	12.876	1,26	17.760
1,16	13.320	1,27	18.204
1,17	13.764	1,28	18.648
1,18	14.208	1,29	19.092
1,19	14.652	1,30	19.536
1,20	15.096	1,31	19.980
1,21	15.540		

7.ª Cada trabajador percibirá el C. C. C. valorado para la sucursal o agencia en donde figure en nómina el último día de cada trimestre natural.

8.ª A los trabajadores que durante 1979 tuviesen garantizada alguna cantidad en concepto de incentivo, mensualmente cobrarán la catorceava parte de dicha cantidad.

Art. 36. *Prima de Asistencia.*—Con carácter de plus y con el fin de evitar el absentismo, se premiará la asistencia al trabajo con 509 pesetas mensuales brutas. Se devengarán por mes efectivo de trabajo. No se percibirán por el tiempo de vacaciones ni en aquel mes que, por la razón que fuera, se produjese una o más faltas de asistencia al trabajo.

Art. 37. *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.
- Complementos.
- Antigüedad.

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 social 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 pertenezcan, 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 percibirán los siguientes premios:

a) Premios de nupcialidad: Se concederá un premio de nupcialidad de 9.400 pesetas, que se regirá por las siguientes normas:

Un año de servicio en la fecha del matrimonio. Si el matrimonio se realiza entre dos personas, inluidas en este Convenio, percibirán ambos esta indemnización.

b) Premios de natalidad: Se concederá un premio de natalidad de 5.700 pesetas, por cada hijo nacido, siempre que el beneficiario tenga un mínimo de un año de antigüedad y sea fijo en plantilla.

Los importes se consideran brutos.

Art. 40. *Seguro de vida e invalidez.*—Se establece un seguro de vida e invalidez para los trabajadores a quienes afecta el presente Convenio, con arreglo a las normas que se detallan en el anexo VII.

Art. 41. *Becas*.—Se establece un sistema de becas, según normas que se detallan en el anexo VIII.

Art. 42. *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 le abonará un 15 por 100 del salario más complementos y antigüedad a partir del vigésimo primer día consecutivo de baja en la citada situación, durante doce meses, prorrogables por otros seis meses, tiempo máximo durante el cual la Seguridad Social considera la situación laboral de incapacidad laboral transitoria (I. L. T.).

En el supuesto de que la baja fuese debida a accidente laboral, la Empresa abonará un 15 por 100 a partir del octavo día consecutivo de la baja.

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

Art. 45. *Paz social*.—Como la culminación de este Convenio es consecuencia de una postura transaccional de ambas partes, las mismas aceptan la continuidad del criterio pacificador que ha presidido sus deliberaciones, y de acuerdo con tal proclamación someterán, en principio, a la vía de arbitraje la solución de sus diferencias, en todo aquello que no sea cometido específico de la Comisión Paritaria.

DISPOSICION FINAL

La Comisión Deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio sustituye íntegramente a aquellas por las que se 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.)

Enero de 1980

	Retribución salarial mes	Retribución salarial doce meses	Gratificaciones reglamentarias doce meses	Participación en beneficios	Total anual
Jefe de primera	70.375	844.500	140.750	10.210	995.460
Jefe de segunda	61.670	740.040	123.340	9.570	872.950
Oficial de primera	53.506	642.072	107.012	8.930	758.014
Oficial de segunda	45.767	549.204	91.534	8.300	649.038
Auxiliar Administrativo	41.714	500.568	83.428	7.660	591.656
Aspirante Administrativo	32.724	392.688	65.448	6.380	464.516

Nota.—De las retribuciones se deducirá la parte correspondiente al Impuesto de Rendimiento de las Personas Físicas y Seguridad Social.

ANEXO II

Retribución salarial personal operario

(sin antigüedad ni C. C. C.)

Enero de 1980

	Retribución salarial mes	Retribución salarial doce meses	Gratificaciones reglamentarias doce meses	Participación en beneficios	Total anual
Capataz	50.008	600.096	89.830	9.570	699.496
Oficial de primera	46.884	562.608	84.432	8.930	655.970
Oficial de segunda	44.361	532.332	81.446	8.300	622.078
Oficial de tercera	43.060	516.720	79.878	7.660	604.258
Peón Especializado	40.847	490.164	75.588	7.020	572.772
Peón Ordinario	39.915	478.980	74.132	6.380	559.492

ANEXO III

Retribución salarial personal subalterno

(sin antigüedad ni C. C. C.)

	Retribución salarial mes	Retribución salarial doce meses	Gratificaciones reglamentarias doce meses	Participación en beneficios	Total anual
Subalternos	43.060	516.720	79.878	7.660	604.258

Nota.—De las retribuciones se deducirá la parte correspondiente al Impuesto de Rendimiento de las Personas Físicas y Seguridad Social.

ANEXO V
Antigüedad mensual personal operario y subalterno

Años de servicio	Auxiliar administrativo	Oficial 2.ª	Oficial 1.ª	Jefe 2.ª	Jefe 1.ª	Peón Ordinario	Peón Especialista	Oficial 3.ª	Oficial 2.ª	Oficial 1.ª	Capataz
0,6 - 1	85	95	108	122	143	78	81	83	86	96	103
1 - 2	169	189	217	243	285	155	162	164	171	192	205
2 - 3	282	315	360	404	474	243	251	273	285	319	342
3 - 4	394	442	504	565	664	340	351	383	400	447	478
4 - 5	563	630	719	807	948	486	502	546	570	638	684
5 - 6	642	719	820	919	1.082	554	572	623	650	727	780
6 - 7	720	807	920	1.033	1.214	622	641	699	730	816	890
7 - 8	799	895	1.020	1.145	1.347	690	712	776	809	906	970
8 - 9	878	984	1.022	1.258	1.479	758	782	852	889	995	1.066
9 - 10	957	1.072	1.223	1.372	1.612	826	852	929	968	1.084	1.162
10 - 11	1.035	1.160	1.323	1.484	1.744	894	922	1.005	1.048	1.173	1.257
11 - 12	1.114	1.248	1.424	1.597	1.878	962	992	1.082	1.128	1.263	1.353
12 - 13	1.193	1.337	1.524	1.709	2.010	1.030	1.063	1.158	1.207	1.352	1.449
13 - 14	1.272	1.424	1.625	1.823	2.143	1.098	1.133	1.235	1.287	1.441	1.545
14 - 15	1.350	1.513	1.725	1.935	2.275	1.166	1.202	1.311	1.367	1.530	1.639
15 - 16	1.429	1.600	1.827	2.048	2.408	1.239	1.273	1.388	1.446	1.620	1.735
16 - 17	1.508	1.692	1.927	2.162	2.540	1.316	1.343	1.464	1.526	1.709	1.831
17 - 18	1.587	1.778	2.028	2.274	2.674	1.394	1.413	1.541	1.605	1.798	1.927
18 - 19	1.665	1.865	2.128	2.387	2.807	1.472	1.483	1.617	1.685	1.887	2.022
19 - 20	1.744	1.954	2.229	2.500	2.939	1.548	1.553	1.694	1.766	1.977	2.118
20 - 21	1.823	2.043	2.329	2.613	3.072	1.626	1.648	1.770	1.845	2.066	2.214
21 - 22	1.902	2.130	2.430	2.725	3.204	1.704	1.727	1.847	1.925	2.155	2.310
22 - 23	1.980	2.219	2.530	2.838	3.337	1.781	1.806	1.923	2.005	2.244	2.384
23 - 24	2.059	2.307	2.632	2.952	3.470	1.858	1.882	2.000	2.084	2.334	2.500
24 - 25	2.138	2.395	2.732	3.064	3.603	1.936	1.955	2.076	2.164	2.423	2.596
25 - 26	2.217	2.483	2.833	3.177	3.735	1.964	1.990	2.159	2.243	2.512	2.692
26 - 27	2.295	2.572	2.937	3.290	3.868	2.000	2.097	2.229	2.378	2.601	2.787
27 - 28	2.374	2.660	3.034	3.403	4.000	2.051	2.166	2.306	2.403	2.691	2.883
28 - 29	2.453	2.748	3.134	3.515	4.133	2.118	2.237	2.382	2.482	2.780	2.979
29 - 30	2.532	2.837	3.235	3.629	4.267	2.186	2.305	2.459	2.562	2.869	3.075
30 - 31	2.610	2.924	3.335	3.742	4.399	2.254	2.378	2.535	2.614	2.958	3.169
31 - 32	2.689	3.013	3.437	3.854	4.532	2.322	2.447	2.612	2.721	3.048	3.265
32 - 33	2.768	3.040	3.537	3.967	4.664	2.390	2.517	2.688	2.801	3.137	3.361
33 - 34	2.847	3.189	3.638	4.080	4.797	2.458	2.586	2.765	2.880	3.226	3.457
34 - 35 o más	2.925	3.278	3.738	4.193	4.929	2.526	2.658	2.841	2.960	3.315	3.552

ANEXO VI

Resumen rendimientos

Concepto	Rendimiento mínimo m ² /H. hombre
A) Colocación	
1. V.º doble e impreso (colocación + enmasillado) s/hierro con junquillos metálicos y tornillos	2
2. V.ºs y lunas sin junquillos (a tajadera) (colocación + enmasillado)	2,30
3. V.º doble e impreso (colocación + enmasillado) s/metal con junquillo a presión y tornillos (tochos)	2,80
4. V.º doble e impreso s/metal (colocación + enmasillado) con junquillo a presión sin tornillos	2
5. Luna-cristanina-baldosa y armado s/metal con junquillo a presión o sin presión	2
6. V.ºs 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. V.ºs y lunas s/carpintería madera con junquillos clavados	2,70
8. V.ºs y lunas s/carp. madera con junquillos clavados y cama masilla	1,95
9. V.ºs planos y 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
B) Corte (rendimientos medios)	
Recto (corte manual):	
1. Luna y cristanina 4/7 mm.	9
2. Baldosa 8/12 mm.	6,50
3. Baldosa 13/20 mm.	3,80
4. Relón - V.º plano - V.º impreso - V.º armado ...	13
5. Espejerías (series)	7,50
Curvo (corte manual):	
Todos los productos	5,50
	Rendimiento mínimo Tm/H. hombre
C) Transporte	
Reparto propio:	
1. Camiones-grúa	0,80
2. Camiones tradicionales	0,27

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:

- Bien en caso de fallecimiento.
- O bien en caso de invalidez permanente absoluta.

El capital será pagadero a los beneficiarios designados o al propio asegurado, respectivamente.

En este último supuesto, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Hacienda de 24 de enero de 1977, anexo número 3, artículo 3.º, punto 5.º («Boletín Oficial del Estado» del 5 de febrero de 1977), el abono del capital se efectuará mensualmente en doce fracciones de igual importe, efectuándose el primer pago:

- Inmediatamente después de comprobada y aceptada la incapacidad, en el caso de accidente.
- Un año después de la comprobación, si la incapacidad es consecuencia de una enfermedad.

Capital asegurado.—El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponda a su categoría por el coeficiente familiar.

Los capitales base correspondientes a cada categoría son los siguientes:

Empleados:

	Capital — Pesetas
Aspirantes	300.000
Auxiliar Administrativo	360.000
Oficial segunda	450.000
Oficial primera	540.000
Jefe segunda	675.000
Jefe primera	855.000

Operarios:

Aprendices y Pinches	300.000
Peón Ordinario	345.000
Peón Especializado	367.500
Oficial tercera	405.000
Oficial segunda	435.000
Oficial primera	457.500
Capataz	495.000
Subalternos	405.000
Eventuales, interinos o en período de prueba	330.000

Trabajadores asegurados:

- Se beneficiarán de las garantías establecidas:

- Los trabajadores de alta en la Empresa, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.
- Los trabajadores fijos en plantilla, jubilados anticipadamente, entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.
- Los trabajadores fijos en plantilla, en situación de invalidez provisional, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.
- Los trabajadores fijos en plantilla que, de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cinco años sigan en activo tendrán garantizado el riesgo de fallecimiento, como máximo, hasta el 31 de diciembre del año correspondiente al setenta aniversario de cada asegurado.

Trabajadores excluidos de las garantías.—Trabajadores que estén cumpliendo el Servicio Militar o en situación de excedencia.

Duración de las garantías:

- 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.

- 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».

Coeficiente familiar. Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes, que se aplicarán sobre el capital base que corresponda según su categoría:

- Para asegurados solteros o viudos sin hijos, 90 por 100.
- Para asegurados casados, 120 por 100.
- Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de dieciocho años o mayores incapacitados, 120 por 100.
- Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado se incrementará el capital base en un 20 por 100.

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 solo 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.

Respecto a la cobertura del riesgo de invalidez permanente absoluta, los riesgos excluidos son los señalados en la Orden del Ministerio de Hacienda de 24 de enero de 1977, anexo número 3 artículo 3.º 2.º

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 supervi-

viente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos del trabajador.

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 a la Empresa 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 definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de invalidez permanente absoluta, 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 forzosa-mente formará parte el Delegado de Personal y no será inferior a tres miembros en su representación social.

Las becas se abonarán antes del 15 de noviembre.

2. **Estudios para los que puedan solicitarse becas.**—Todas las ayudas que se concedan serán en forma de beca para enseñanza; la cuantía de beca base dependerá del grado y modalidad educativa para la que se solicite.

2.1. **Clasificación de los niveles educativos.**—Los estudios quedan distribuidos dentro de los siguientes grupos:

Nivel educativo Ley General Educación	Grupo de estudios	Plan enseñanza a extinguir
Educación Preescolar: — Jardín Infancia. — Párvulos.	A	Enseñanza Primaria.
Educación General Básica.	B	Segunda Enseñanza Elemental.
Formación Profesional. Primer Grado. Bachillerato Unificado Polivalente.	C	Segunda Enseñanza Superior.
Curso Orientación Universitaria. Formación Profesional. Segundo Grado.	D	Segunda Enseñanza Preuniversitaria.
Primer Grado Educ. Univ. Formación Profesional. Tercer Grado.	E	Enseñanza Superior Grado Medio.
Segundo Grado Educación Universitaria. Tercer Grado 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 se solicita la beca.

2.2. **Becas para otros estudios.**—Los estudios de Peritaje Mercantil, Ayudante Técnico Sanitario, Publicidad, Turismo, Graduado Social y Asistente Social 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 figuren 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.

La D. A. S. 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 imparte enseñanza en dicha localidad o, aunque se impartiera, 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 aquel para el que se concedió la beca anterior.

Se exceptúa la posibilidad de pérdida de beca a los estudiantes de Educación General Básica que no hayan cumplido la edad de catorce años al 31 de diciembre del año en que se solicita la beca.

3.7. Las becas para ayuda de estudios de hijos del personal se concederán 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.

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 30 de octubre. Este plazo se considerará improrrogable. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado por 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 que solicita la beca.

5. Importe de las becas.

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

a) El nivel de estudios a realizar.

b) La categoría del solicitante y el número de hijos estudiantes o incapacitados.

- c) El rendimiento académico obtenido en el curso precedente.
d) La residencia y desplazamientos del alumno.

5.1. La beca-base, de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el capítulo 2.º, será la siguiente:

Nivel de estudios	Importe beca-base — Pesetas brutas
A	2.750
B	3.850
C	4.950
D	6.600
E	8.800
F	11.000

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 2.ª, inclusive).

Subalternos.

Grupo B) Resto del personal.

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

a) Los hijos mayores de veinticinco años, al 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
	Porcentaje	Porcentaje
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 la 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 fuera de su municipio 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. Ciento por ciento si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del municipio de residencia familiar.

5.4.2.2. Cincuenta por ciento si el alumno necesita comer fuera de su municipio, 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 INP, equivalente a 3.000 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de cinco a veinticinco años, 11.000 pesetas.

b) Deficientes menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual del INP pero si necesitan de educación en Centro especializado.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de cinco a veinticinco años, 22.000 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, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por el INP, equivalente a 3.000 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de cinco a veinticinco años, 5.500 pesetas al año.

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

— 50 por 100 en octubre-noviembre, una vez empezado el curso demostrado la inscripción en 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)
	Pesetas brutas
Ingeniería Industrial	12.000
Ciencias Químicas	
Ciencias Físicas	
Ciencias Matemáticas	
Ciencias Empresariales	9.000
Ciencias Económicas	
Ciencias Políticas	8.000
Derecho	
Ingeniería Técnica Industrial	6.000
Profesorado Mercantil	
Peritaje Mercantil	4.000
Graduado Social	
Maestría Industrial	
Oficialía Industrial	3.500

Estudios	Importe total (matrícula y libros) — Pesetas brutas
Bachillerato Superior	
Bachillerato Unificado Polivalente	4.500
Curso de Orientación Universitaria	
Escuela de Mandos Intermedios	4.000
Posgraduados:	
Estadística	
Sociología	9.000
Psicología	
Especialización 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 lo menos veinte años 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, recredido en el 20 por 100 y multiplicado por el número de años de servicio.

4. Bases de cálculo para los complementos de jubilación:

	Pesetas brutas
Personal obrero:	
Peón ordinario	13.200
Peón especializado	13.800
Oficial 3.ª	14.800
Oficial 2.ª	15.600
Oficial 1.ª	16.800
Capataz	18.200
Personal empleado:	
Auxiliar	13.200
Oficial 2.ª	16.000
Oficial 1.ª	19.700
Jefe 2.ª	23.600
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 a 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 máximo: En ningún caso el importe de esta pensión será inferior a la cifra de 56.112 pesetas brutas anuales.

c) Límite mínimo: 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, 76 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 más C. C. C. o incentivo garantizado.

— La antigüedad correspondiente a catorce meses o cuarenta-cinco 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 indican 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 correspondiera 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 correspondiera 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 la antigüedad del causante sea 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 multiplicada por los años de servicio, incrementada en un 20 por 100 por cada hijo a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 80 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 más 20 por 100, 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 regirán 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 su caso, o el propio trabajador 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 solicitarlo

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

1.ª 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.ª 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.ª Siempre que sea posible, el empleado trabajará de conseguir las ayudas establecidas por el Mutualismo Laboral y las Entidades de Ahorro.

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

Normas de la concesión

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

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

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

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

8705

RESOLUCION de la Dirección General de Minas e Industrias de la Construcción por la que se hace público el otorgamiento del permiso de exploración minera que se cita, de las provincias de Huesca y Lérida.

Con fecha 7 de marzo de 1980, por esta Dirección General de Minas e Industrias de la Construcción ha sido otorgado el siguiente permiso de exploración:

Número. 2.049. Nombre. «Bonansa». Mineral. Recursos Sección C). Cuadrículas. 785. Meridianos 4° 13' E y 4° 30' E. Paralelos. 42° 22' N. y 42° 27' N.

Lo que se hace público de conformidad con lo dispuesto en el artículo 81 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978.

Madrid, 7 de marzo de 1980.—El Director general, Adriano García Loygorri.

8706

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Las Palmas por la que se señala fecha para el levantamiento de actas previas a la ocupación de las fincas que se citan.

Declarada por Real Decreto 415/1980, de 18 de enero («Boletín Oficial del Estado» de 10 de marzo), la urgente ocupación de bienes, gravados por la servidumbre de paso impuesta, con el alcance previsto en el artículo cuarto de la Ley de 18 de marzo de 1966, sobre expropiación forzosa en materia de instalaciones eléctricas, para el establecimiento de una línea aérea de transporte de energía eléctrica a 66 KV. entre Jinámar y San Mateo, denominada «Jinamar-San Mateo», transcurriendo la línea por los términos municipales de Las Palmas, Telde, Valsequillo y San Mateo y, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, en relación con el número 6 del artículo 31 del Reglamento de la Ley 10/1966, de 18 de marzo, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, se hace saber, en resumen, a todos los interesados afectados por la construcción de la citada instalación eléctrica que, después de transcurridos, como mínimo, ocho días hábiles a contar desde el siguiente al de la última publicación del presente edicto, se dará comienzo al levantamiento sobre el terreno, por el representante de la Administración, de las actas previas a la ocupación correspondiente a las fincas situadas en los términos municipales de Las Palmas y San Mateo, señaladas con los números que se detallan en las relaciones publicadas en el «Boletín Oficial» de esta provincia de fecha 18 de abril de 1980, en el diario «El Eco de Canarias», de esta capital, con fecha 12 de abril de 1980, y en el diario «La Provincia», de esta capital, con fecha 13 de abril de 1980, previniendo a dichos interesados, que en la respectiva notificación individual, que mediante cédula habrá de practicarseles, así como en el tablón de anuncios de los indicados Ayuntamientos y de esta Delegación Provincial se señalarán con la debida antelación legal el día y hora en que para cada uno de ellos tal diligencia habrá de tener lugar, y advirtiéndoles también que en dichas actas podrán hacerse acompañar de sus Peritos y de un Notario, a su costa, si así lo estiman conveniente.

Asimismo se hace público que hasta el levantamiento del acta previa de ocupación los interesados podrán formular por escrito ante esta Delegación Provincial las alegaciones que estimen oportunas a los sólo efectos de subsanar posibles errores que se hayan podido producir al relacionar el bien afectado por la urgente ocupación e imposición de servidumbre de paso.

Las Palmas de Gran Canaria, 19 de abril de 1980.—El Delegado provincial, Antonio M. Ruiz Martín.—4.261-C.

MINISTERIO DE AGRICULTURA

8707

ORDEN de 6 de marzo de 1980 por la que se dispone se cumpla en sus propios términos la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 405.218 y acumulado número 405.133, interpuestos por «Unión Territorial de Cooperativas del Campo de La Coruña» y por «Cooperativa del Campo Forrajera de Negreira».

Ilmo. Sr.: Habiéndose dictado por el Tribunal Supremo, con fecha 5 de febrero de 1979, sentencia firme en el recurso contencioso-administrativo número 405.218 y acumulado número 405.133, interpuesto por «Unión Territorial de Cooperativas del Campo de La Coruña» y por la «Cooperativa del Campo Forrajera de Negreira», sobre concurso para establecimiento de central lechera; sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo número 405.218 (y acumulado número 405.133), promovido por los Procuradores Sánchez Malinque y Aguilar Galiana, en nombre y representación de «Cooperativa del Campo Forrajera de Negreira» y «Unión Territorial de Cooperativas del Campo de La Coruña», contra la Administración General del Estado sobre anulación de las resoluciones del Ministerio de Agricultura de doce de diciembre de mil novecientos setenta y dos y dieciocho de diciembre de mil novecientos setenta y tres (denegatoria del recurso de reposición interpuesto contra la resolución ministerial que adjudicó el concurso a «Agapia», convocado por Orden de la Presidencia del Gobierno de veinticuatro de febrero de mil novecientos setenta y dos, para la concesión de una central lechera en el área de Santiago de Compostela y veintisiete municipios más); resoluciones que se declaran válidas y eficaces por estar ajustadas a derecho. Todo ello sin expresa condena en costas.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia.

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 6 de marzo de 1980.—P. D., el Subsecretario, Luis Mardones Sevilla.

Ilmo. Sr. Subsecretario del Departamento.