

debidamente contrastadas permitirá obtener un conocimiento exacto de las necesidades reales que en cuanto a equipamiento tienen las Universidades y demás Organismos de Investigación que facilitará en el futuro una deseable planificación económica en el campo de la investigación científica y técnica.

En consecuencia, por la presente Resolución se abre convocatoria para la presentación de solicitudes de dotación de infraestructura de investigación, con arreglo a las siguientes bases:

Primera. Peticionarios: Podrán solicitar ayudas las Universidades a través de sus Rectores y los demás Centros de Investigación del sector público a través de sus Presidentes o Directores, oídos los Organos de Gobierno que procedan.

Igualmente podrán solicitar ayudas los Centros de Investigación que aun sin estar incluidos dentro del sector público carezcan de finalidad lucrativa.

Segunda. Objeto.—Las peticiones habrán de referirse necesariamente a alguno de los apartados siguientes:

- Equipamiento científico en general.
- Establecimiento o mejora de talleres.
- Adquisición de material bibliográfico, equipamiento e informatización de bibliotecas.

Deberá procurarse en todo caso propiciar la utilización conjunta del equipo de forma interdepartamental o interdisciplinaria; en las Memorias se hará constar el número de Departamentos, Centros u otras Unidades que podrán beneficiarse de su utilización; así como el número de investigadores implicados en las mismas.

En ningún caso podrán incluirse peticiones que hagan referencia a obras, bien sean dedicadas al establecimiento de nuevos Centros o a la mejora de los existentes.

Tercera. Peticiones.—Las peticiones serán remitidas por los Rectores, Presidentes o Directores de los Organismos de que se trate en un solo escrito en el que se reflejen todas las peticiones de forma cuantificada y prioritariamente ordenadas. Deberán presentarse en la Secretaría de la Comisión Asesora de Investigación Científica y Técnica (calle de Rosario Pino, números 14-16, 7.ª planta, Madrid-20).

Cuarta. Evaluación.—La evaluación de las peticiones recibidas se hará tomando en consideración fundamentalmente el orden de prioridades establecido por los representantes legales de cada Centro, pudiendo, a efectos de aclarar las dudas que se susciten, desplazarse personal de la Comisión Asesora a las Universidades o Centros de Investigación de que se trate.

Quinta. Plazo de presentación.—El plazo de presentación de solicitudes finalizará el día 15 de septiembre de 1983 a las quince horas.

Lo que comunico a V. I. a los efectos procedentes.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 1 de julio de 1983.—La Secretaria de Estado, Carmen Virgili Rodón.

Ilmo. Sr. Director general de Política Científica, Secretario de la Comisión Asesora de Investigación Científica y Técnica.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19618

RESOLUCION de 20 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para el año 1983 de la Empresa «La Veneciana, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «La Veneciana, S. A.», que fue remitido a esta Dirección General y suscrito por las representaciones económica y social el día 19 de enero de 1983, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 20 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Representantes legales de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «La Veneciana, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «LA VENECIANA, SOCIEDAD LA ANONIMA».

CAPITULO I.

Disposiciones Generales.

Sección 1ª. Objeto.

Artículo 1º.

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa LA VENECIANA, S.A. y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo siguiente.

Sección 2ª. Ámbito de Aplicación.

Artículo 2º. Personal.

El Convenio afecta al personal incluido en los Grupos 2, 3 y 4 del Artº. 52 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, a excepción de Cuadros y Empleados Superiores.

Artículo 3º. Territorial.

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que en la actualidad tiene LA VENECIANA, S.A. y en aquellos que sean creados, excepción hecha de los Centros de Trabajo de Madrid.

Artículo 4º. Temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de Enero de 1983 y finalizando el 31 de Diciembre de 1983.

En la 3ª semana de Noviembre, será convocada la Asamblea de Comités de Empresa y Delegados de Personal para la elección de la Comisión Deliberadora del nuevo Convenio, iniciándose las deliberaciones dentro de los 15 días siguientes, considerándose expresamente denunciado este Convenio, aunque no concurriesen en su denuncia las partes.

Sección 3ª. Compensación, absorción y vinculación a la totalidad.

Artículo 5º.

En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se accediesen, 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.

Artículo 6º. Garantía Personal.

En caso de existir algún trabajador o grupos de trabajadoras que tuviesen reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores 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.

Artículo 7º. Vinculación a la totalidad.

Amas 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 registrado 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 5º, del Convenio, si no hubiera disposición específica.

Artículo 8º. 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. Los concedidos con motivo de un traslado, no serán absorbidos.

Sección 4ª. Comisión Paritaria.

Artículo 9º. 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 aquellos defectos o anomalías que se hubiera podido producir.

Artículo 109. Composición.

Esta Comisión estará compuesta por seis Representantes de la Parte Social y seis de la Parte Económica, quienes asumirán las funciones de vigilancia del presente Convenio.

Artículo 110. Asignación de Vocales.

Los Vocales de la Comisión deberán, necesariamente, haber intervenido en la elaboración del presente Convenio y que serán designados en protg solo anexo.

De los componentes de la Parte Social, se nombrará un Secretario y un suplente que también figurará en dicho protocolo.

Artículo 120. Sustituciones.

En el caso de que cualquiera de los Vocales que han intervenido como Miembros de la Parte Social, en las deliberaciones del presente Convenio, dejase de ser Representante de los Trabajadores, será sustituido automáticamente por el Vocal que le hubiese seguido en número de votos y así, sucesivamente.

Cualquiera de los Vocales Sociales, así como el Secretario, podrá ser cesado por decisión expresa de la mayoría de sus Miembros.

Artículo 130. Reunión y Acuerdos.

La Comisión Paritaria se reunirá como mínimo, en la 1ª. semana de 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.Sección 1ª. Ingresos.Artículo 140.

La contratación de personal se regirá por las Leyes y Normas vigentes.

En igualdad de condiciones, con iguales conocimientos, titulación y aptitud para la vacante a cubrir, tendrá preferencia los hijos de trabajadores de la Empresa.

Artículo 150.

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

CAPITULO III.Condiciones de Trabajo.Sección 1ª. Jornada de Trabajo.Artículo 160.

La jornada de trabajo para 1983, será de 1.853 horas efectivas de trabajo para todo el personal, bajo las siguientes condiciones:

El personal de Tiendas trabajará todo el año en jornada partida de Lunes a Sábados en la forma que habitualmente vienen haciendo.

Por el exceso de tiempo empleado en atención a clientes fuera de la jornada diaria, tendrá una compensación en descanso que en cada caso se concertará entre la Dirección del Centro, las personas interesadas y Representante del Personal.

El personal de Turnos trabajará de Lunes a Sábados, pudiéndose recuperar la jornada correspondiente al Sábado entre los restantes días de la semana.

El resto del personal adaptará el horario teniendo en cuenta que el período máximo de jornada continuada será de 3 meses, y que la reducción efectuada en este Convenio se realice de Lunes a Viernes, o en "Puentes". No obstante, los Viernes no se podrá terminar la jornada antes de las 16,30 horas, respetándose en todo caso las situaciones de jornada ya existentes a este respecto.

La Dirección podrá implantar un Turno de Guardia entre Capataces, Contramaestres y Jefes de Fabricación para asistencia a los turnos que trabajen los Sábados.

El horario estará, obligatoriamente, comprendido entre las 7 de la mañana y las 8 de la noche, excepto Turnos, de tal forma que siempre se respeten las 12 horas de descanso continuado entre el final de la jornada y el inicio de la siguiente; no pudiéndose realizar trabajos fuera de tales horas aún cuando tengan el carácter de extraordinarios o destajos.

Del 15/6 al 14/9, se realizará jornada continuada de 37,5 horas semanales.

Los porteros, guardas y vigilantes, podrán realizar una jornada de 72 horas semanales, si es que fuera necesario, a criterio de la Dirección del Centro de Trabajo, percibiendo por el exceso de horas sobre la jornada normal, 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 15 de Junio al 14 de Septiembre, siendo esta jornada continuada salvo que las condiciones de trabajo no lo permitan.

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 conyugada; excepto en el caso de colocadores que la percibirán si les hubiera correspondido percibirla en el caso de haber estado a jornada partida.

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 su puesto de trabajo que se le asigne.

Del total de horas anuales se han deducido el período de vacaciones y los días de fiesta nacionales y locales establecidos por el Ministerio de Trabajo.

En el caso de que por imperativo legal, resultase en el transcurso de 1983, modificada la jornada anual de trabajo, se adaptarán los horarios desde el momento en que sean aplicables.

Artículo 170.

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 de ser trabajadas en el cómputo anual.

Sección 2ª. Vacaciones, Licencias y Excedencias.Artículo 180. Vacaciones.

En ningún caso se podrán trabajar las Vacaciones.

Todos los trabajadores fijos en plantilla disfrutarán anualmente de un período de vacaciones de 23 días laborables, entendiéndose que el Sábado no es laborable.

El personal de nuevo ingreso que no sea fijo en plantilla, disfrutará, antes del 31 de Diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre la fecha de su ingreso y el 31 de Diciembre, computándose la fracción de mes como mes completo.

En cada Centro de Trabajo, la Dirección del mismo, expondrá en el Tablón de Anuncios, antes del día 30 de Abril, el programa de vacaciones a disfrutar por todos los trabajadores, de acuerdo con las peticiones de éstos. Dicho programa se confeccionará de común acuerdo entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa o Delegado de Personal. Por necesidades del servicio el programa podrá ser variado, ateniéndose a los deseos del trabajador y oyendo al Comité de Empresa o Delegado del Personal.

Preferentemente, las Vacaciones se disfrutarán en el período de tiempo comprendido entre el 15 de Junio y el 14 de Septiembre.

Cada persona afectada por este Convenio, podrá tener un día más de Vacaciones al año, si disfrutara del 50% o más de la totalidad que le correspondiera al año, fuera del período preferente señalado anteriormente.

Artículo 199. Licencias.

La Empresa concederá a todo su personal permiso con sueldo y sin descuento de sus Vacaciones Reglamentarias, en los casos siguientes:

- 10.- Matrimonio.
- 20.- Alumbramiento de la esposa.
- 30.- Alumbramiento de compañera o trabajadora soltera, siempre que el hijo sea reconocido.
- 40.- Enfermedad grave y muerte del Cónyuge, compañera o compañero, de los hijos o de los padres, abuelos, hermanos y nietos, tanto consanguíneos como afines.
- 50.- Exámenes.
- 60.- Cumplimiento de deberes públicos inexcusables.
- 70.- Los Miembros del Comité de Empresa o Delegados del Personal tendrán derecho a las licencias establecidas por las disposiciones legales.
- 80.- Por el tiempo necesario para acudir a las Consultas Médicas, siempre debidamente justificado por el Médico y los propios interesados. En el caso de que el trabajador que asista a Consulta Médica no cause Baja y el Médico justifique por escrito, reposo en el resto de la jornada, ésta le será abonada.
- 90.- Cambio de domicilio del Trabajador (1 día laborable).

Estos permisos se solicitarán al Jefe de Servicio con la mayor antelación posible 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: 15 días naturales.
- Natalicio: 3 días. Esta licencia será siempre de días laborables, entendiéndose como tales los comprendidos de Lunes a Viernes.
- Enfermedad Grave y muerte de cualquiera de los familiares citados: 3 días naturales, más tiempo de viaje hasta un total de 5 días naturales.

En los casos previstos en los Apartados 50., 60. y 70., del presente Artículo, se concederán los permisos establecidos en las disposiciones legales, justificando ante la Dirección la causa determinante de la solicitud del permiso. Estos permisos, se concederán exclusivamente para asistir a los actos que originan su petición y durante el tiempo necesario.

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

Con relación al Apartado 60., se entenderá que son deberes públicos, inexcusables, aquellos que derivan de mandato de autoridad, que hagan imprescindible el acudir a una cita.

Artículo 200. 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 fundamenta la solicitud y las condiciones en que desearían los fuere concedida la licencia y tiempo de duración.

La Dirección, a la vista de las peticiones y previos los informes que juzgue oportunos interesar, en el plazo de 15 días comunicará al interesado la decisión adoptada. En principio, tal licencia, caso de acordarse su concesión, será sin período 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 extraordinaria, 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 30 días.

Para la concesión de las licencias será requisito indispensable, la consulta previa con el Comité de Empresa o Delegado del Personal.

Artículo 210. Excedencias.

Serán reguladas con arreglo a lo que establecen las disposiciones legales vigentes.

Para la concesión se dirigirá, necesariamente, al Comité de Empresa o Delegados del Personal.

El reintegro será obligatorio cuando se cumpla el plazo para el que se solicitó, siempre que el interesado lo comunique a la Empresa con una antelación mínima de 3 meses.

Sección 3ª. Trabajo de Mujeres.**Artículo 220.**

Se seguirá un principio de igualdad entre ambos sexos, evitándose cualquier discriminación en perjuicio de la mujer, en materia de aprendizaje.

Ja, admisión período de pruebas, clasificación, ascenso, retribuciones por trabajos especiales, premios, planes, primas y demás conceptos de carácter análogo.

Las mujeres disfrutarán de los mismos sueldos y jornales que los trabajadores varones que desempeñan iguales cometidos y funciones, siempre que la duración de la jornada y el rendimiento exigible también sean iguales.

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

Artículo 230. Situación por matrimonio.

La mujer trabajadora, al contraer matrimonio, podrá optar por una de las siguientes situaciones:

- 10.- Continuar trabajando en la Empresa.
- 20.- 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 al derecho a colocarse en otra Empresa o actividad, pero quedando roto, en tal caso, el nexo laboral. El reintegro será a petición de la interesada, cubriendo la primera vacante de su categoría y, de común acuerdo Empresa y trabajadora, en plazo superior o inferior a la indicada.

Artículo 240. Embarazo. Descanso por lactancia. Atención a menores (Paterna o Materna) o Minusválidos.

Las 14 semanas de licencia, se fijarán de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto.

Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nueve períodos de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el Apartado precedente, podrá solicitar el reintegro en la Empresa, que deberá destinarse a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinan 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.

CAPÍTULO IV.**Estructura de la Remuneración.****Artículo 25. Disposiciones Generales.**

Se establecen las siguientes disposiciones sobre la estructura de remuneraciones que se fijan en el presente capítulo.

- 10.- Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo son todas ellas brutas.
- 20.- 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.
- 30.- Aquellos trabajadores que lo soliciten, podrán cobrar anticipos semanales de hasta un 90% del salario devengado en esa semana.
- 40.- La clasificación del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, contempla los grupos y categorías profesionales que seguidamente se detallan.

ADMINISTRATIVOS.

Aspirante.
Auxiliar Administrativo.
Oficial 2ª.
Oficial 1ª.
Jefe 2ª.
Jefe 1ª.

OPERARIOS.

Aprendices.
Peón Ordinario.
Peón Especialista.
Oficial 3ª.
Oficial 2ª.
Oficial 1ª.
Capataz.

SUBALTERNO.**Artículo 26.**

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, III y IV.

Artículo 27. Antigüedad.

La cuantía de esta retribución se determinará:

- Para todo el personal, de acuerdo con la Tabla que figura en el ANEXO IV.

A efectos del cálculo del complemento, se establece que la variación del % tendrá lugar el 1 de Enero, de cada año, para los trabajadores a quienes corresponde la variación del %, 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 % 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, ó 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 varían 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.

Artículo 28. 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.

El año se entiende dividido en dos semestres naturales. Al primero corresponde la Gratificación de Junio 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 al S.M. 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 S.O.V.I. Las Gratificaciones se abonarán el 30 de Junio y antes del 15 de Diciembre, respectivamente.

Artículo 29. Participación en Beneficios.

El importe a percibir por este concepto es el recogido en los ANEXOS I, II y III, añadiéndose el 6% de lo percibido durante 12 meses en concepto de Antigüedad.

Esta participación se percibirá íntegra, aunque existieran ausencias por Enfermedad o Accidente.

Artículo 30. 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.

La retribución de las Vacaciones se abonará como anticipo antes de comenzar el disfrute de las mismas.

Artículo 31. Horas Extraordinarias.

El número de Horas Extraordinarias se ajustará a lo establecido en la Legislación vigente.

De acuerdo con la Legislación vigente en esta materia, serán realizadas sólo cuando tengan la naturaleza de estrictamente imprescindibles o estructurales, y con un criterio restrictivo, como contribución a la política general de empleo del %.

Se entiende que son Horas Estructurales, las que han de realizarse para cubrir ausencias imprevistas, y aquellas que se producen en períodos puntas de producción. Se consideran como tales los siguientes períodos:

- a) - El que demuestre que no ha podido ser programado, por ser un pedido imprevisto. Por ser de un cliente no habitual; por ser de un pedido que se hace urgente, y de no realizarlo se pierde el cliente.
- b) - Para que se considere imprevisto será necesario que entre el pedido y la primera entrega, no transcurran más de cinco días.

La prestación de la Hora Extraordinaria será retribuida a 777,- Ptas. la hora, tanto para Empleados como para Operarios, cualquiera que sea su Categoría. Las Horas Extraordinarias también se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente, en cuyo caso, se pondrán de acuerdo la Empresa y el trabajador, respecto al número de ellas a compensar, y la fecha de descanso, que en ningún caso se podrá añadir al período de Vacaciones pactado.

La Dirección del Centro informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegado de Personal del número de Horas Extraordinarias, tanto de Obreros como de Empleados, realizadas, especificando las causas.

La retribución de las Horas Extraordinarias que realicen los Empleados será estudiada y autorizada por la D.A.S. y C. a propuesta de los Directores de los Centros.

Los valores establecidos, en el supuesto de ser inferiores a aquéllos, que les hubiese correspondido según Categorías, a los trabajadores que las efectúen, están compensados por haberse incluido en el salario global anual de estos trabajadores una parte de la que se hubiese pagado por Horas Extraordinarias al precio legal.

Quedan terminantemente prohibidos todos los destajos fuera de la jornada normal de trabajo. Todos los trabajos que se realicen fuera de dicha jornada se computarán, abonarán o compensarán como Horas Extras.

En el caso de los Operarios dedicados al transporte de material fuera de la Sucursal, se planificará el trabajo de forma conveniente para que se hagan el menor número de horas posibles. En el caso de Empleados con funciones de vendedor, y de acuerdo con el Artículo 17, se podrá adoptar el horario flexible, y cuando ello no diera lugar, se atenderán a las normas generales del Convenio, en cuanto a horario.

Artículo 32. Productividad.

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

Artículo 33.

El Complemento de Calidad y Cantidad (C.C.C.), se devengará en 14 pagas y se regirá por las siguientes normas:

28.- Se fija para 1983 un Objetivo para cada Sucursal o Agencia, que le ha sido asignado en función del Presupuesto Anual de LA VENEZOLANA, S.A. para dicho año.

29.- Al final de cada trimestre, el Objetivo a considerar será el que resulte de aplicar los siguientes Coeficientes al citado Objetivo Anual:

• Al 31/3/83	21,35%
• Al 30/6/83	49,- %
• Al 30/9/83	70,85%
• FIN 1983	100,-%

Se entiende como Objetivo del año 1983, el importe de las Ventas a Clientes.

30.- Mensualmente, se abonarán 3.650,- Ptas. a todo el personal amparado por el presente Convenio, excepto a los trabajadores contemplados en la Norma 8a. de este Artículo, que tienen Incentivo Garantizado.

31.- El 31/3/83, 30/6/83, 30/9/83 y Fin 1983, se obtendrá el cociente de dividir las Ventas a Clientes, acumuladas al año, entre el Objetivo Trimestral, acumulado, al año establecido.

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

COEFICIENTE.	Ptas./Trab./Trim.
0,80.	0,-
0,81.	350,-
0,82.	625,-
0,83.	900,-
0,84.	1.175,-
0,85.	1.450,-
0,86.	1.725,-
0,87.	2.000,-
0,88.	2.075,-
0,89.	2.550,-
0,90.	2.825,-
0,91.	3.100,-
0,92.	3.375,-
0,93.	3.650,-
0,94.	3.925,-
0,95.	4.200,-
0,96.	4.475,-
0,97.	4.750,-
0,98.	5.025,-
0,99.	5.300,-
1.	5.575,-
1,01.	5.850,-
1,02.	6.125,-

COCIENTE.	Rs./Trab./Trim.
1,05.	6.400,-
1,04.	6.675,-
1,05.	6.950,-
1,06.	7.225,-
1,07.	7.500,-
1,08.	7.775,-
1,09.	8.050,-
1,10.	8.325,-

El valor del C.C.C. así obtenido, se regularizará a cada Empleado u Obrero en la Nómina del mes natural siguiente al de terminación del Trimestre en que se haya devengado.

58.- 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.

68.- El valor del C.C.C., únicamente a efectos del 4º Trimestre, será el que resulte de prolongar la escala anterior, con los siguientes cocientes e importes:

COCIENTE.	Rs./Trab./Trim.
1,11.	8.600,-
1,12.	8.875,-
1,13.	9.150,-
1,14.	9.425,-
1,15.	9.700,-
1,16.	9.975,-
1,17.	10.250,-
1,18.	10.525,-
1,19.	10.800,-
1,20.	11.075,-
1,21.	11.350,-
1,22.	11.625,-
1,23.	11.900,-
1,24.	12.175,-
1,25.	12.450,-
1,26.	12.725,-
1,27.	13.000,-
1,28.	13.275,-
1,29.	13.550,-
1,30.	13.825,-
1,31.	14.100,-

76.- 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.

86.- A los Trabajadores que durante 1979 tuviesen garantizada alguna cantidad en concepto de Incentivo, mensualmente, cobrarán la octava parte de dicha cantidad.

98.- En el caso de que el Presupuesto Global de L.V. fuese superado a final del año, la diferencia entre la cantidad percibida por persona con la que correspondiera de haberse alcanzado Trimestre a Trimestre, será distribuida entre el personal.

Artículo 340. Prima de Asistencia.

Con carácter de Plus y con el fin de evitar el Absentismo, se premiará la asistencia al trabajo con 715,00 Bs. Mensuales/Brutas. Se devengará por mes efectivo de trabajo. No se percibirá por el tiempo de Vacaciones (1 mes al año), ni en aquel mes que, por cualquier razón (Excepto Licencias Legales no superiores a 5 días), se produjese una o más faltas de asistencia al trabajo.

Se acuerda que para todo el personal la Prima de Asistencia no se abonará en el mes de Agosto, aunque disfrute las Vacaciones en otra fecha.

Artículo 350. Recibo Individual Justificativo del Pago de Salario.

Bajo la denominación de Retribución Salarial, se incluyen los siguientes conceptos, que corresponden a los días y horas efectivamente trabajados:

- SALARIO.
- COMPLEMENTO.
- ANTIGÜEDAD.

Artículo 350.

El Comité o el Delegado del Personal, actuará por sesiones. El resultado de la Votación será global y, cuando en dichas Actas se hagan constar aspectos que tengan relación con problemas de gestión, 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 al Secretario de la Comisión Paritaria y Comité Intercentros.

Artículo 370. Personal Cedido a otras Sucursales por Tiempo Limitado y Traslado Definitivo de Personal.

Conscientes de la necesidad de personal que suele producirse en ocasiones en las Sucursales, y con el objeto de mantener la conservación del empleo, se hace necesario el desplazamiento temporal entre los distintos Centros de Trabajo:

Dichos desplazamientos temporales se llevarán a efecto teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

- 10) - Se comunicarán por escrito al interesado con cinco días naturales de antelación, indicando el tiempo aproximado que estará desplazado, los días que ha de realizar y lugar de destino. Se entiende que este período de comunicación es máximo, y que puede reducirse a cuarenta y ocho horas en función de que el período de desplazamiento sea inferior a quince días, o, que exista una proximidad geográfica inferior a los doscientos kilómetros.
- 20) - Mientras dure el desplazamiento, tendrán derecho a un viaje de ida y vuelta a su domicilio cada treinta días, por cuenta de la Empresa. En este viaje a su domicilio, en todos los casos, deberá estar incluido un fin de semana.
- 30) - Si un trabajador que se encontrara desplazado, hubiera de cambiar de lugar de residencia, se le notificará igualmente por escrito con una renta y ocho horas de anticipación, comunicándolo también a su Establecimiento de origen con la suficiente antelación.

Traslados Definitivos de Personal.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse:

- 10) - Por razones técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.
- 20) - Por solicitud del interesado. De interesar a la Empresa dicho traslado, se pactarán las condiciones con el solicitante. Acordado en principio el traslado del trabajador, tendrá derecho a las siguientes compensaciones:
 - a) - Gastos de locomoción del trabajador y de los familiares que convivan con él, así como los de traslado de muebles, ropas y enseres.
 - b) - El trabajador tendrá derecho a acceder a una vivienda de características similares a la que viniera ocupando, abonando la Empresa la diferencia de renta en más, si la hubiera, o facilitando créditos para la compra de la misma. Los gastos de Comunidad de la vivienda, siempre serán por cuenta del interesado.
 - c) - Compensación por la diferencia de coste en el colegio de los hijos, siempre que se demostrara que no existen plazas en colegios oficiales de su distrito, y éstos sean similares a los que tenía en su lugar de origen.
 - d) - Indemnización en metálico por traslado a convenir en cada caso.
 - e) - Gastos de locomoción de la nueva vivienda al lugar de trabajo, si existiera diferencia con respecto a su situación anterior.
 - f) - Asimismo, se estudiará cualquier otra circunstancia particular del desplazado, con el fin de que no se le cauce, en ningún caso, un perjuicio económico.

La Empresa se compromete a no iniciar ningún Expediente ante la Autoridad Laboral para el traslado de personal, sin el dictamen previo del Comité de Empresa o del Delegado del Personal, y se recurrirá a dicha Autoridad Laboral en caso de desacuerdo.

Artículo 380. Cuota Sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este Apartado, los Centros descontarán en la Nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detecciones, salvo indicación en contrario, la Dirección de la Empresa, entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

CAPITULO V.

Prestaciones de Carácter Social.

Artículo 390.

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 10.000,- que se regirá por las siguientes normas:

Un año de servicio en la fecha del matrimonio. Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán ambas esta Indemnización.
- b) - Premios de Natalidad: Se concederá un Premio de Natalidad de 6.000,00 Bs., por cada hijo nacido reconocido, siempre que el beneficiario tenga un mínimo de un año de antigüedad y sea fijo en plantilla.

Los importes se consideran brutos.

Artículo 400. 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.

Artículo 410. Becas.

Se establece un sistema de Becas, según normas que se detallan en el ANEXO VIII. Se pagará un Anticipo de la Beca-Bono, antes de comenzar el período de Matriculación.

Artículo 429. Incapacidad Laboral Transitoria.

En el supuesto de que un trabajador sea dado de baja por el Médico de la Seguridad Social, como consecuencia de Enfermedad común o Accidente no Laboral, la Empresa abonará un Complemento tal que, sumado con las prestaciones que para estas contingencias garantiza la Seguridad Social (incluyendo la parte proporcional de las Gratificaciones Reglamentarias) garantice al trabajador la percepción del 90% de su retribución salarial, del salario base, más complementos (sin C.C.C.) y Antigüedad, a partir del décimosexto día consecutivo de la baja, ratificada por el Médico de Empresa, durante 12 meses, prorrogables por otros seis meses, que es el tiempo durante el cual la Seguridad Social concede las prestaciones económicas por Incapacidad Laboral Transitoria.

En el supuesto de que la baja sea debida a Accidente Laboral, el Complemento que se abonará garantizará la percepción del 100% a partir del primer día de la baja.

Durante el periodo al que se refiere el presente Artículo, se percibirá el 90% del importe de las Gratificaciones Reglamentarias (sin C.C.C.) y Antigüedad, en la fecha de su vencimiento, para los casos de Enfermedad común o Accidente no laboral y del 100% cuando se trate de Accidente Laboral.

Artículo 430. Jubilación.

Se establece un régimen para el caso de Jubilación del Trabajador, de acuerdo con las normas que se detallan en el ANEXO IX.

Artículo 440. Préstamos de Vivienda.

Se prevé la concesión de Préstamos para la adquisición de Viviendas, según las normas que se establecen en el ANEXO X.

Artículo 450. Gratificación Extraordinaria "Fin de Año".

El personal incluido en el presente Convenio percibirá una Gratificación Extraordinaria cuya cuantía mínima será de 7.000.- Bs./Brutas/Año.

Al personal Empleado se le respetará -a título personal- la cantidad que por este mismo concepto percibió en Diciembre de 1960, si su cuantía fue superior a la que se establece en el primer punto.

La normativa que se aplicará para el devengo de la citada Gratificación Extraordinaria "Fin de Año", será la siguiente:

- A) - Tener la condición de fijo en plantilla.
- B) - El personal que ingrese o cause baja durante el año, percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.
- C) - Su abono se efectuará en la última decena del mes de Diciembre.

DISPOSICION FINAL.

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

RETRIBUCION SALARIAL PERSONAL EMPLEADO.

(Sin Antigüedad, ni C.C.C.).

ANEXO I

PROVINCIAS - ENERO DE 1963

	RETRIBUCION SALARIAL MES.	RETRIBUCION SALARIAL 12 Meses	GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS 2 Meses.	PARTICIPACION EN BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
JEFE 1º	98.810.	1.185.720	197.620	14.209	1.397.549
JEFE 2º	86.588	1.039.056	173.176	13.319	1.225.551
OFICIAL 1º	75.125	901.500	150.250	12.428	1.064.178
OFICIAL 2º	64.260	771.120	128.520	11.552	911.192
AUXILIAR ADMINISTRAT.	58.569	702.828	117.138	10.660	890.626
ASPIRANTE ADMINISTRA.	45.947	551.364	91.894	8.880	652.138

NOTA: De las retribuciones, se deducirá la parte correspondiente al Impuesto Rendimiento Personas Físicas y Seguridad Social.

RETRIBUCION SALARIAL PERSONAL OPERARIO.

(Sin Antigüedad, ni C.C.C.).

ANEXO II

PROVINCIAS - ENERO DE 1963.

CATEGORIAS.	RETRIBUCION SALARIAL MES.	RETRIBUCION SALARIAL 12 Meses	GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS 2 Meses	PARTICIPACION EN BENEFICIOS	TOTAL ANUAL.
CAPATAZ	70.215	842.580	140.430	13.319	996.329
OFICIAL 1º	65.827	789.924	131.654	12.428	934.006
OFICIAL 2º	62.285	747.420	124.570	11.552	883.542
OFICIAL 3º	60.499	725.508	120.918	10.662	857.088
PEON ESPECIALIZADO	57.351	688.212	114.702	9.770	812.684
PEON ORDINARIO	56.043	672.516	112.086	8.880	793.482

RETRIBUCION SALARIAL PERSONAL SUBALTERNO.

(Sin Antigüedad, ni C.C.C.).

ANEXO III

SUBALTERNOS	60.459	725.508	120.918	10.662	857.088
-------------------	--------	---------	---------	--------	---------

NOTA: De las retribuciones, se deducirá la parte correspondiente al Impuesto Rendimiento Personas Físicas y Seguridad Social.

C O N C E P T O	RENDIMIENTO MÍNIMO. M2./M. MUEBLES.
3)- Vd. Doble e Impreso (Colocación + Enmasillado) s/metal con junquillo a presión y tornillos (Tochos)	2,30.
4)- Vd. Doble e Impreso s/metal (Colocación + Enmasillado) con junquillo a presión sin tornillos	2,80.
5)- Luna-Cristalina-Baldosa y Aranda s/metal con junquillo a presión o sin presión	2.
6)- Vds. 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)- Vds. y Lunas s/carpintería madera con junquillos clavados	2,70.
8)- Vds. y Lunas s/carp. madera con junquillos clavados y casa masilla	1,95.
9)- Vds. planos y colados armados y sin armar s/carpintería de hormigón (SAB) (carga media 0,10 m2/pieza)	1,20.
10)- Colocación + Enmasillado Therm. y Clinalit	1.

B) - CORTE. (Rendimientos Medios).

RECTO (CORTE MANUAL).

1)- Luna y Cristalina 4/7 MM.	9.
2)- Baldosa 8/12 MM.	6,50.
3)- Baldosa 13/20 MM.	3,80.
4)- Helón - Vd. Plano - Vd. Impreso - Vd. Armado	13.
5)- Espejería (Series)	7,50.

CUERVO (CORTE MANUAL).

Todos los Productos	3,50.
---------------------------	-------

ANEXO VII

SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ.-

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

- a) - Bien caso de fallecimiento.
- b) - O bien, en caso de Invalidez Permanente Absoluta.

El capital será pagadero a los beneficiarios designados o al propio asegurado, respectivamente, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Hacienda de fecha 12/6/81 (B.O.E. del 5/9/81).

1) - Alcance de las garantías establecidas:

- 16.- Los trabajadores de Alta en la Empresa, hasta que termine la anualidad en que cumplan 65 años.
- 20.- 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.
- 36.- Los trabajadores fijos en plantilla, en situación de Invalidez Provisional, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.
- 40.- 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.

Anexo VII-2

Duración de las Garantías.-

- a) - Comienzo de las Garantías.
Las garantías tendrán efecto:
- A partir de la fecha de comienzo del plazo de duración de este Convenio Colectivo para los trabajadores que se encuentren en plantilla en la citada fecha.
- A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de Alta en la Empresa.
- b) - Cese de las Garantías:
El mismo día del cese para los asegurados que causen Baja temporal (Licencias o Excedencias) o, definitiva en la Empresa, salvo en el caso previsto en los números 2 y 3 del Apartado "Trabajadores Asegurados".

Capital Asegurado.-

El importe del Capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del Capital base que corresponda a su Categoría por el coeficiente familiar. Los Capitales base correspondientes a cada Categoría, son los siguientes:

EMPLEADOS	CAPITAL BASES.
Aspirantes	300.000
Auxiliar Administrativo	360.000
Oficial 2ª.	450.000
Oficial 1ª.	540.000
Jefe 2ª.	675.000
Jefe 1ª.	855.000
OPERARIOS.	
Aprendices y Finches	300.000
Peón Ordinario	345.000
Peón Especializado	367.500
Oficial 3ª.	405.000
Oficial 2ª.	435.000
Oficial 1ª.	457.500
Capataz	495.000
SUBALTERNOS	405.000
EVENTUALES, INTERINOS O EN PERIODO DE PRUEBA	330.000

Anexo VII-3

Coefficiente 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%.
- Para asegurados casados 120%.
- Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de 18 años o mayores incapacitados 120%.
- Por cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado se incrementará el Capital base en un 20%.

No se de aplicación los anteriores coeficientes al personal Eventual, Interino o en periodo de prueba.

Riesgos Garantizados.-

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

- La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado, cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el Seguro.
- No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte en común, carreteras 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 nº. 3, Artículo 36., 2º.

Beneficiarios.-

Los beneficiarios serán los siguientes:

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

Anexo VII-4

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

B E C A S.-

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, entendiéndose incluidos personal Jubilado e Incapacitados.

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 este el representante legal de los trabajadores. En los restantes se nombrará una Comisión de los que forzosamente formará parte el Delegado de Personal y no será inferior a tres miembros en su representación social.

Las Becas se abonará 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 la Beca-base dependerá del grado y modalidad educativa para la que se solicite.

2.1. Clasificación de los Niveles Educativos.-

Los estudios quedan distribuidos dentro de los siguientes Grupos:

Nivel Educativo Ley General Educación.	Grupo de Estudios	Plan Enseñanza a Extinguir.
Educación Preescolar • Jardín de Infancia. • Párvulos.	A.	Enseñanza Primaria.
Educación General Básica.	B.	Segunda Enseñanza Element.
• Anexo VIII-2 •		
Formación Profesional. Primer Grado.	C.	Segunda Enseñanza Superior.
Bachillerato Unificado Polivalente.		
Curso Orientación Universitaria. Formación Profesional. Segundo Grado.	D.	Segunda Enseñanza Preuniv.
Primer Grado Educación Univers. Formación Profesional.	E.	Enseñanza Superior Grado Medio.
Tercer Grado.		
Segundo Grado Educación Univers. Tercer Grado Educac. Universit.	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 continúan 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 figuran en anteriores apartados (Comercio, Secretariado, etc.), será preciso que tales estudios sean cursados en un Centro Reconocido y en un período no superior a dos años. Dejan, por tanto, de tener opción a Becas para estudios quienes las hayan obtenido durante dos años.

• Anexo VIII-3 •

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 cursa 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. y C. considerará los casos que, no cumpliendo esta condición sean propuestos excepcionalmente en razón de circunstancias muy particulares.

3.3. Podrán solicitar Becas de Empresa, los trabajadores que hayan obtenido Becas de otras instituciones.

3.4. Los Agentes podrán solicitar Becas tanto para sus propios hijos como para los niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

3.5. Las ayudas se concederán solamente para los estudios que se realicen en Centros de la localidad de residencia familiar. Se exceptúa de esta norma, los estudios para los que no se imparta enseñanza en dicha localidad o, aunque se impartan, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

3.6. Las solicitudes que hubieran obtenido Beca en un curso anterior, no tendrán derecho a una nueva Beca hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que se obtuvo la Beca precedente.

Perderán, por tanto, la opción a la Beca quienes repitan el curso para el que obtuvieron ayuda y quienes cambien de estudios hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquél para el que se concedió la Beca anterior.

Se exceptúa la posibilidad de pérdida de Beca a los estudiantes de Educación General Básica, o BUP, que no hayan cumplido la edad de 16 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.

• Anexo VIII-4 •

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 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 y Comunicación.

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:

• Anexo VIII-5 •

- 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 desplazamiento del alumno.

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

Nivel de Estudios.	Importe Beca-base Pesetas Brutas.
A.	2.888,-
B.	4.043,-
C.	5.198,-
D.	6.353,-
E.	9.240,-
F.	11.550,-

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 2ª, in clusivo).
Subalternos.
- Grupo b). Resto del Personal.
- 5.2.2. A efectos de la determinación del incremento de la Beca-base por el número de hijos del Agente, se excluirán en el cómputo de los mismos:
- a). Los hijos mayores de veinticinco años al 1 de Octubre del año de la solicitud y los hijos menores de tres años al 31 de Diciembre del citado año de la solicitud.
- b). Los hijos que no cursen estudios en Centros reconocidos.
- 5.2.3. A los mismos efectos del Apartado anterior, se computarán, en todo caso, los hijos aquejados de algún grado de deficiencia, siempre que este extremo resulte suficientemente acreditado a juicio de la Comisión de Becas.
- 5.2.4. De acuerdo con las normas precedentes, cada una de las Becas-base, a excepción de las correspon-

• Anexo VIII-6 •

dientes a enseñanza preescolar, que permanecen constante, sufrirán los incrementos que refleja el Barroo siguiente:

Núm. de hijos.	Grupo A.	Grupo B.
2.	15%	10%
3.	30%	20%
4.	45%	30%
5 ó 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 E.G.B., se incrementará en la cuantía siguiente:

Notable en evaluación global: 25 por 100 sobre Beca-base.
Sobresaliente o Matrícula en evaluación global:
50 por 100 sobre Beca-base.

5.3.3. En los estudios correspondientes al Grupo C y Grupos superiores, la Beca-base se incrementará de acuerdo con las normas siguientes:

Por cada Notable en asignatura fundamental: 10 por 100 sobre Beca-base.

Por cada Sobresaliente o Matrícula en asignatura fundamental: 20 por 100 sobre Beca-base.

El tope máximo de incremento de la Beca-base por rendimiento académico será el 100 por 100.

Se eliminan los incrementos por este concepto en el caso de haber suspendido dos asignaturas fundamentales.

5.4. Se incrementarán las ayudas por causa del lugar de residencia, 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 cuantía resultante de la suma de estos conceptos:

• Anexo VIII-7 •

- a). Beca-base correspondiente.
b). Incremento de la Beca-base por número de hijos.

5.4.2. El porcentaje a aplicar será el siguiente:

5.4.2.1. 100 por 100 si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (Pernostar y comer) fuera del Municipio de residencia familiar.

5.4.2.2. 50 por 100 si el alumno necesita comer fuera de su Municipio, pero puede regresar a dormir al mismo, salvo que la Empresa pudiese 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 I.N.P., equivalente a 3.000,- pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de 5 a 25 años
12.210,- pesetas.

• Anexo VIII-8 •

b). Deficientes menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual del I.N.P. pero sí necesitan de educación en Centro Especializado.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de 5 a 25 años
24.420,- 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, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por I.N.P. equivalente a 3.000,- pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de 5 a 25 años ...
6.105,- pesetas/año.

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

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

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

• Anexo VIII-9 •

6. Ayuda de Estudios para el Personal.-

Segue sin variación, el sistema de concesión de Ayudas para Estudio al personal que prevén los Reglamentos de Régimen Interior, aplicándose éstas sobre el siguiente Barroo:

ESTUDIOS.	IMPORTE TOTAL. (Matrícula y - Libros). Pesetas Brutas.
Ingeniería Industrial. Ciencias Químicas. Ciencias Físicas.	12.600,- ₧
Ciencias Matemáticas	10.500,- ₧
Ciencias Empresariales. Ciencias Económicas. Ciencias Políticas.	9.450,- ₧
Derecho	8.400,- ₧
Ingeniería Té. Industrial. Profesorado Mercantil. Peritaje Mercantil.	6.300,- ₧
Graduado Social. Maestría Industrial.	4.200,- ₧
Oficialía Industrial	3.675,- ₧

ESTUDIOS.		IMPORTE TOTAL. (Matrícula y - Libros). Pesetas Brutas.
Bachiller Superior.	}	4.725,- Ptas.
Bachillerato Unif. Polivalente.		
Curso Orientación Universitaria.		
Escuela Mandos Intermedios		4.200,- Ptas.
Postgraduados:		
Estadística	}	9.450,- Ptas.
Sociología.		
Psicología.		
Especialización Industrial		10.500,- Ptas.
Informática		8.400,- Ptas.

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

• ANEXO IX •

JUBILACION.-

- Se establece un régimen para el caso de Jubilación del trabajador, de acuerdo con las normas que a continuación se detallan:
- Edad de Jubilación.-**
 - 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.
 - 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.
 - 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.
 - 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.
 - 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.
 - En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 2.3, los trabajadores recibirán, en el momento de su Jubilación:
 - Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, un complemento de Jubilación.
 - Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una Indemnización de Partida.
- 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, recalcado en el 20% y multiplicado por el número de años de servicio.

• Anexo IX-2 •

4. Bases de Cálculo para los Complementos de Jubilación.-

Personal Obrero.	Pesetas (Brutas).
Peón Ordinario	14.700,-
Peón Especializado	15.400,-
Oficial 3ª.	16.900,-
Oficial 2ª.	17.400,-
Oficial 1ª.	18.700,-
Capataz	20.500,-
Personal Empleado.	
Auxiliar	14.700,-
Oficial 2ª.	17.500,-
Oficial 1ª.	21.900,-
Jefe 2ª.	26.200,-
Jefe 1ª.	31.400,-
Personal Subalterno	16.900,-

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:

- Una pensión vitalicia anual, equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada Categoría figuran en los Baremos del punto 4, multiplicada cada por el número de años al servicio, con los siguientes límites mínimos y máximos:
- Límite Mínimo: En ningún caso, el importe de esta pensión será inferior a la cifra de 62.300,- pesetas/Brutas/Anuales.
- Límite Máximo: La suma de las prestaciones de la Seguridad Social por Jubilación y el Complemento de la Empresa por el mismo concepto

tendrá, como límite máximo, los siguientes porcentajes en función de la Antigüedad del trabajador:

• De 20 a 24 años de Antigüedad	75%.
• De 25 a 29 " " " "	76%.
• De 30 a 34 " " " "	77%.
• De 35 a 39 " " " "	78%.
• De 40 ó más " " " "	80%.

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.G.C. o Incentivo Garantizado.
- La Antigüedad correspondiente a 14 meses o 425 días.
- El Plus Personal o aumento voluntario anual.

• Anexo IX-3 •

6. Otras condiciones.-

- En el momento de su Jubilación, los trabajadores de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de 18 meses, si están alojados por ésta.
- La Jubilación será notificada a los interesados con una antelación de tres meses.

7. Trabajador fallecido en situación de Jubilado.

- Al fallecer un Jubilado y en el caso de que deje Viuda con hijos menores de 18 años que no trabajen o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indica a continuación:
 - Viuda
 - Viuda con 1 hijo menor de 18 años
 - Viuda con 2 o más hijos menores de 18 años
- Si el Jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de 18 años que no trabajen, recibirán la pensión siguiente:
 - Un hijo menor de 18 años ...
 - Dos o más hijos menores de 18 años
- En el caso de que la Viuda falleciese, la pensión que corresponderá a los huérfanos, será la misma que se establece en el Apartado anterior.
- Si la Viuda contrajese nuevo matrimonio, dejaría automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante, en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de la pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el Apartado c).

8. Fallecimiento en activo, Invalidez Permanente Absoluta o gran Invalidez.-

- Indemnización del Seguro de Vida en función de las categorías y situación familiar.
- 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 20 años:

8.2.1. Trabajadores con menos de 20 años de Antigüedad.

- En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la Viuda del trabajador una Indemnización de una sola vez, igual al 50% 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 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100.

Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de 18 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.

- En caso de Invalidez Permanente Absoluta, el trabajador percibirá una Indemnización, de una sola vez, equivalente al 75% de las cifras del Baremo del punto 4º., más 20 por 100, multiplicado por los años de servicio.
- Queda excluido de estos beneficios, el personal en situación de eventual o en período de prueba.

• Anexo IX-4 •

8.2.2. Trabajadores con más de 20 años de Antigüedad.-

- 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 60 años de edad. Estas pensiones se registrarán por las normas establecidas en el punto anterior.

- b). En caso de Invalidez Permanente Absoluta o gran Invalidez, se percibirá una pensión que será igual a la establecida en caso de Jubilación.

A efectos del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 60 años de edad.

- c). En caso de fallecimiento en activo o de Invalidez de trabajadores que tuviesen entre 60 y 65 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 65 años de edad.

• Anexo IX-5 •

- 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 refiera.

ANEXO X

PRESTAMOS PARA LA ADQUISICION DE VIVIENDA.

CONDICIONES PARA SOLICITARLO.-

Podrán solicitar Préstamos para adquisición de Viviendas todos aquellos trabajadores que cumplan las siguientes condiciones:

- 1º. - 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.
- 2º. - 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 garantice las cantidades entregadas a cuenta.
- 3º. - Siempre que sea posible, el Empleado tratará de conseguir las ayudas establecidas por el Mutualismo Laboral y las Entidades de Ahorro.
- 4º. - Comprometerse a la formalización de una Póliza de Seguro sobre las cantidades que pueda recibir de la Empresa.

NORMAS DE LA CONCESION.-

La Empresa, a través del Comité Intercentro o, en su defecto, la Comisión Paritaria, 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.

19619

RESOLUCION de 1 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Saltos del Guadiana, S. A.», y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Saltos del Guadiana, S. A.», suscrito por la representación de dicha Empresa y por la de sus trabajadores el día 19 de mayo de 1983, recibido en esta Dirección General el 25 del mismo mes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo segundo del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el ejemplar original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 1 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

SUPLEMENTO DEL CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO EN 1982 Y APLICABLE PARA EL AÑO 1983

Don Fernando Gutiérrez Martí, don Ramón Díaz Fanjul, don Juan Tabares García, don Rafael Ferrándiz Hermosilla, don Juan Muñoz Sánchez, don José Bravo Bravo, don Justo José Uría Trenado y don Pablo Zazo Sosa.

En Madrid a 19 de mayo de 1983, reunidos los señores que anteriormente se citan, componentes de la Comisión Negociadora del suplemento de Convenio Colectivo para el año 1983, tras las deliberaciones oportunas, concretan los artículos y conceptos que son objeto de revisión, según se estipuló en el artículo quinto del Convenio Vigente.

Art. 7.º *Revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1983). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1983).

Art. 17. *Retribuciones.*—El régimen retributivo del presente Convenio Colectivo comprende:

- a) Salarios base por categoría.
- b) Trabajos extraordinarios a tanto alzado.
- c) Incentivos.
- d) Plus de actividad.

Estos epígrafes se incrementan en un 12,50 por 100.

- e) Plus de asistencia y puntualidad.

Queda fijado en 120 pesetas/día de trabajo.

Art. 18. *Requerimiento por incidencias fuera de la jornada laboral.*—Este capítulo se incrementa en el 12,50 por 100.

Art. 19. *Plus de asistencia y puntualidad.*—Como se dice anteriormente, este capítulo tiene la cuantía de 120 pesetas/día de trabajo, ratificándose las demás condiciones para su concesión.

Art. 22. *Suplemento por trabajo a turno.*—El plus de turno será a razón de 200 pesetas el turno abierto y 266 pesetas el turno cerrado.

Los corretornos, cuando realicen trabajos de turno, percibirán la cantidad de 443 pesetas.

Los retenes para vigilancia nocturna del servicio se realizarán conforme a las normas establecidas en 31 de diciembre de 1982, para 1983, percibiendo quienes los efectúen la cantidad de 500 pesetas/retén.

Art. 23. *Suplemento por trabajos penosos.*—Se incrementa el montante de este capítulo en el 12,50 por 100.

Art. 26. *Incentivos y trabajos extraordinarios a tanto alzado.* Se incrementarán en el 12,50 por 100.

Art. 27. *Plus de actividad.*—Durante el año 1983 este devengo experimentará un incremento del 12,50 por 100.

Art. 28. *Antigüedad.*—Se fija el valor del trienio en 925 pesetas/mes o 11.100 pesetas/año.

Art. 32. *Diets.*—Se modifican los importes de «Gastos de bolsillo» a:

Por una comida fuera del domicilio, 323 pesetas; por dos comidas fuera del domicilio, 646 pesetas.

Art. 33. *Gastos de locomoción.*—Dieciséis coma cincuenta pesetas/kilómetro en vehículos de hasta 9 CV, y 21,50 pesetas/kilómetro en vehículos de 9 CV o más.

Estos precios se revisarán si se modifica oficialmente el coste del carburante.

Art. 34. *Quebranto de moneda.*—Esta compensación se aumenta en un 12,50 por 100.

Art. 52. *Jornada y horario de trabajo.*—Se añade el párrafo siguiente:

«A efectos de jornada de trabajo se efectuará el cómputo anual, considerando la suma de las horas trabajadas en la jornada normal y en la jornada intensiva de verano.»

Art. 53. *Régimen de turnos.*—El segundo párrafo de este artículo queda redactado de la siguiente forma:

«El régimen de turnos se ajustará a las necesidades del servicio, de tal manera que serán abiertos o cerrados según las exigencias de funcionamiento de las centrales. Cuando los ope-