

las medidas necesarias que den cumplimiento a la presente Orden.

**DISPOSICION FINAL SEGUNDA.**- Esta Orden entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Santa Cruz de Tenerife, a 20 de octubre de 1987.

EL CONSEJERO DE  
INDUSTRIA Y ENERGIA,  
Manuel Fernández González.

### Consejería de Sanidad, Trabajo y Servicios Sociales

**1296 RESOLUCION de 29 de septiembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se hace público convenio colectivo de la empresa La Veneciana Canarias, S.A.**

Visto el texto del convenio colectivo de "La Veneciana Canarias, S.A." suscrito por los representantes de dicha empresa y de los trabajadores a su servicio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, número 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero, y 1033/1984, de 11 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación, y en materia de trabajo, respectivamente, esta Dirección General.

### ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro Oficial de Convenios Colectivos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer, asimismo, su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Santa Cruz de Tenerife a 29 de septiembre de 1987.-  
El Director General de Trabajo, Francisco Monje Pérez.

### CAPITULO I

**Artículo 1º.**- El presente convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la empresa "La Veneciana Canarias, S.A." y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Sección 2ª. Ambito de aplicación.

**Artículo 2º.**- Personal.- El convenio afecta al personal fijo incluido en los grupos 2, 3 y 4 del artículo

52 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, a excepción del personal "Cuadro".

**Artículo 3º.**- Territorial.- Las normas de este convenio serán de aplicación en todos los centros que en la actualidad tiene "La Veneciana Canarias, S.A."

**Artículo 4º.**- Temporal.- El presente convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1º de enero de 1987 y finalizando el día 31 de diciembre de 1989.

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 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 la absorciones y compensaciones que procedan.

**Artículo 6º.**- Garantía Personal.- En caso de existir algún trabajador o grupos de trabajadores 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 aquéllos a quienes personalmente les afecten.

**Artículo 7º.**- 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 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, al 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 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 in-

interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

**Artículo 10º.- Composición.-** Esta Comisión estará compuesta por 2 representantes de la Parte Social y 2 de la Parte Económica, quienes asumirán las funciones de vigilancia del presente convenio.

**Artículo 11º.- Asignación de vocales.-** Los vocales de la Comisión deberán, necesariamente, haber intervenido en la elaboración del presente convenio, y que serán designados en protocolo anexo.

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

**Artículo 12º.- 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 13º.- 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.

**Procedimiento:** Los asuntos sometidos a la Comisión de Vigilancia, revestirán el carácter de ordinario o extraordinario. Otorgará tal calidad, la Parte Social o la Parte Económica.

En el primer supuesto, la Comisión de Vigilancia deberá resolver en el plazo de 15 días y, en el segundo, en el máximo de 7 días.

## CAPITULO II.- CONTRATACION Y ORGANIZACION

### Sección 1ª.- Ingresos.

**Artículo 14º.-** La contratación de personal se regirá por las Leyes y Normas vigentes.

**Artículo 15º.-** 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 representantes legales de los trabajadores.

## CAPITULO III.- CONDICIONES DE TRABAJO.

### Sección 1ª. Jornada de trabajo.

**Artículo 16º.-** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de acuerdo con la Ley 4/83.

**Personal de tiendas.-** Este personal 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 se concretará entre la Dirección del centro y el Comité de Empresa.

**Personal de turnos.-** Este personal trabajará de lunes a viernes. Se establece un tiempo de descanso de 15 minutos, computable como de trabajo efectivo que se tomará al principio o, al final del turno.

**Resto de personal.-** El resto del personal, adaptará el horario teniendo en cuenta que el periodo máximo de jornada continuada será de tres meses; el tiempo de 15 minutos de descanso durante la jornada continuada, no será computable como de trabajo.

Los viernes, se podrá terminar la jornada a las 16,30 horas; respetándose en todo caso, las situaciones de jornada ya existentes en este respecto.

La Dirección podrá implantar un turno de guardia entre capataces, contramaestres y jefes de fabricación para asistencia a turnos.

Orientativamente, del 1-7 al 30-9 se realizará jornada continuada de 37,5 horas semanales, respetándose las jornadas ya existentes a tal efecto, cuando sean inferiores o superiores a las 37,5 horas semanales. Las horas que haya de diferencia hasta las 40 horas/semana, se compensarán en la semana de jornada partida del resto del año.

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, respetándose siempre la jornada establecida para el periodo del 1 de julio al 30 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 éste así lo demande.

Durante la jornada de verano, en ningún caso, se devengará media dicta por el sólo hecho de terminar la jornada de trabajo a la hora convenida; 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 el puesto de trabajo que se le asigne.

**Artículo 17º.-** 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 18º.-** En ningún caso, se podrán trabajar las vacaciones.

Todos los trabajadores fijos en plantilla, disfrutarán anualmente de un periodo de vacaciones de 23 días laborables, entendiéndose que el sábado no es laborable a estos efectos.

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 o, a petición del trabajador, el programa podrá ser variado poniéndose de acuerdo la empresa y el trabajador. Esta variación deberá hacerse con dos meses de antelación al disfrute, de acuerdo con el Estatuto del Trabajador.

Preferentemente, las vacaciones se disfrutarán en el periodo de tiempo comprendido entre el 1º de julio y 30 de septiembre.

Cada persona afectada por este convenio, podrá tener 2 días más de vacaciones al año, si disfrutara del 50% o más de la totalidad que le corresponde al año, fuera del periodo preferente señalado anteriormente.

**Artículo 19º.-** Licencias.- La empresa concederá a todo su personal, permiso con sueldo y sin descontarlo de sus vacaciones reglamentarias, en los casos siguientes:

1º.- Matrimonio.

2º.- Alumbramiento de la esposa.

3º.- Alumbramiento de compañera o trabajadora soltera, siempre que el hijo sea reconocido.

4º.- Enfermedad grave o muerte del cónyuge, compañera o compañero, de los hijos o de los padres,

abuelos, hermanos y nietos, tanto consanguíneos como afines.

5º.- Exámenes.

6º.- Cumplimiento de deberes públicos inexcusables.

7º.- Los miembros del Comité de Empresa o Delegados del Personal tendrán derecho a las licencias establecidas por las disposiciones legales.

8º.- 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.

9º.- 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 5º, 6º y 7º, 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 dársele 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 6º, se entenderán que son deberes públicos, inexcusables, aquéllos que deriven de mandato de autoridad, que hagan imprescindible el acudir a una citación.

**Artículo 20º.-** 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 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 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 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 reingreso 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 21º.- Excedencias.-** Serán reguladas con arreglo a lo que establecen las disposiciones legales vigentes. Para la concesión se dirá, necesariamente, al Comité de Empresa o Delegados del Personal.

El reingreso 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 22º.-** 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 desempeñan iguales cometidos y funciones, siempre que la duración de la jornada y el rendimiento exigible también sean iguales.

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

**Artículo 23º.- Situación por matrimonio.-** El

trabajador, al contraer matrimonio, podrá optar por una de las siguientes situaciones:

1º.- Continuar trabajando en la empresa.

2º.- Quedar excedente voluntario, a petición del interesado y que, forzosamente, le ha de ser concedido, 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 reingreso será a petición del interesado, cubriendo la primera vacante de su categoría y, de común acuerdo empresa y trabajador, en plazo superior o inferior a la indicada.

**Artículo 24º.- Embarazo. Descanso por lactancia. Atención a menores (paterna o materna) o minusválidos.-** Las catorce 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 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 destinarla a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

### CAPITULO IV.- ESTRUCTURA DE LA REMUNERACION.

**Artículo 25º.- Disposiciones generales.-** Se establecen las siguientes disposiciones sobre la estructura de remuneraciones que se fijan en el presente capítulo.

1º.- Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo son todas ellas brutas.

2º.- 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.

3º.- Aquellos trabajadores que lo soliciten, podrán cobrar anticipos semanales de hasta un 90% del salario devengado en esa semana.

4º.- La clasificación del personal afectado por el presente convenio colectivo, contempla los grupos y categorías profesionales que seguidamente se detallan.

ADMINISTRATIVO                      OPERARIOS      SUBALTERNOS

Aspirante	Aprendices
Auxiliar Administrativo	Peón Ordinario
Oficial 2ª	Peón Especialista
Oficial 1ª	Oficial 3ª
Jefe 2ª	Oficial 2ª
Jefe 1ª	Oficial 1ª
	Capataz

**Artículo 26º.-** La remuneración del personal incluído en el presente convenio, está integrado por los conceptos de:

SALARIO                                      COMPLEMENTOS

El detalle de los conceptos se recoge en los anexos: I, II, III y IV.

**Artículo 27º.-** Antigüedad.- La cuantía de esta retribución se determinará:

- Para todo el personal, de acuerdo con la tabla que figura en el anexo:

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, 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.

**Artículo 28º.-** Gratificaciones reglamentarias.- Las gratificaciones reglamentarias de junio 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 corresponderán en activo.

Las gratificaciones se abonarán el 30 de junio y antes del 20 de diciembre, respectivamente.

**Artículo 29º.-** 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 30º.-** 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 31º.-** 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 país.

Se entiende que son horas estructurales, las que han de realizarse para cubrir ausencias imprevistas, y aquéllas que se producen en períodos puntas de producción. Se considerarán 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 875 ptas. la hora, tanto para empleados como 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.

Los valores establecidos, en el supuesto de ser inferiores a aquéllos, que les hubiese correspondido según categoría, 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 desajustes 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 32º.- 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 33º.-** El complemento de calidad y cantidad (C.C.C.), se devengará en 14 pagas y se regirá por las siguientes normas:

1ª) Se fija para 1987, un objetivo para cada sucursal que le ha sido asignado en función del presupuesto anual para dicho año (incluidas las ventas a otras sociedades con denominación "La Veneciana").

2ª) Se entiende como objetivo del año 1987, el importe de las ventas a clientes (incluidas las ventas a otras sociedades con denominación "La Veneciana").

3ª) El 31/3/87, 30/6/87, 30/9/87 y 31/12/87, se ob-

tendrá el cociente de dividir las ventas a clientes entre el objetivo trimestral establecido para cada sucursal.

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

COCIENTE	Pts./TRAB./TRIM.
1,00	3.200
1,01	3.600
1,02	4.000
1,03	4.300
1,04	4.700
1,05	5.200
1,06	5.700
1,07	6.200
1,08	6.800
1,09	7.600
1,10	8.300
1,11	9.000
1,12	9.800
1,13	10.600
1,14	11.500
(tope 1,15)	12.500

4ª) El tratamiento de la C.C.C. (fija y variable) para los enfermos y accidentados no laborales, se tratará de la forma siguiente:

15 días de baja: 65%

30 días de baja: 82%

5ª) El C.C.C., se devengará por día efectivamente trabajado. Se considera a estos efectos como días de trabajo, las vacaciones, licencias previstas en el art. 17 y accidente laboral.

6ª) Si al final del año se hubiera llegado o sobrepasado la cifra de ventas del presupuesto, se regularizará algún o algunos trimestres que parcialmente no se hubiese llegado a la cifra y por tanto no se hubiera percibido.

La cuantía a abonar del trimestre o trimestres a regularizar será la correspondiente al coeficiente que se llegue al final del año.

7ª) Mensualmente se abonarán 4.315 ptas., a todo el personal amparado por el presente convenio, en concepto de C.C.C. fija.

**Artículo 34º.-** Prima de asistencia.- Con carácter de prima y con el fin de evitar el absentismo, se premiará la asistencia al trabajo con 41 ptas./brutas/día.

Esta prima se percibirá solamente por día trabajado, no devengándose ni en vacaciones ni en situación de I.L.T., bien sea por enfermedad, accidente no laboral o accidente laboral (excepto: Licencias legales no superiores a cinco días).

**Artículo 35º.-** 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.
- Complementos.

**Artículo 36º.-** Personal cedido a otras sucursales por tiempo limitado.- 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:

1º) Se comunicarán por escrito al interesado con 5 días naturales de antelación, indicando el tiempo aproximado que estará desplazado, trabajos que ha de realizar y lugar de destino. Se entiende que este periodo de comunicación es máximo, y que puede reducirse a cuarenta y ocho horas en función de que el periodo de desplazamiento sea inferior a quince días, o, que exista una proximidad geográfica inferior a los doscientos kilómetros.

2º) 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 permanecer en su domicilio un fin de semana.

3º) Si un trabajador que se encontrara desplazado, hubiera de cambiar de lugar de residencia, se le notificará igualmente por escrito, con cuarenta y ocho horas de anticipación, comunicándolo también a su establecimiento de origen con la suficiente antelación.

**Artículo 37º.-** Cuota sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten 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 detracciones, 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 CARACTER SOCIAL.

**Artículo 38º.-** 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 ptas. 11.330 que se regirá por las siguientes normas:

Un año de servicio en la fecha del matrimonio. Si el

matrimonio se realiza entre dos personas incluídas en este convenio, percibirán ambas esta indemnización.

b) Premios de natalidad: Se concederá un premio de natalidad de 6.800 ptas., 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 39º.-** 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 40º.-** Becas.- Se establece un sistema de becas, según normas que se detallan en el anexo VIII. Se pagará un anticipo de beca-base, antes de comenzar el periodo de matriculación.

**Artículo 41º.-** 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 (con C.C.C. s/art. 33) y antig. a partir del décimosexto día consecutivo de la baja, ratificada por el Médico de la 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 (con C.C.C. s/artículo 33) 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 42º.-** 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 43º.-** 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 44º.-** Gratificación extraordinaria "fin de año".- El personal incluído en el presente convenio percibirá una gratificación extraordinaria cuya cuantía mínima será de 8.103 ptas./brutas/año.

Al personal empleado se le respetará -a título personal- la cantidad que por este mismo concepto percibió en diciembre de 1982, 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) Para todos los trabajadores fijos 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 venfa rigiendo, en todos sus aspectos, la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en el presente convenio colectivo interprovincial acordado entre "La Veneciana-Canarias, S.A."

RETRIBUCION SALARIAL PERSONAL EMPLEADO.  
(Sin Antigüedad, ni C.C.C.).

. ANEXO I .

MES DE: ENERO/1987.

	RETRIBUCION SALARIAL MES.	RETRIBUCION SALARIAL 12 Meses	GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS	PARTICIPACION EN BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
JEFE 1ª	124.007,-	1.488.084,-	248.014,-	16.849,-	1.752.947,-
JEFE 2ª	109.535,-	1.314.420,-	219.070,-	15.792,-	1.549.282,-
OFICIAL 1ª	95.946,-	1.151.352,-	191.892,-	14.736,-	1.357.980,-
OFICIAL 2ª	83.081,-	996.972,-	166.162,-	13.699,-	1.176.833,-
AUXILIAR ADMINISTRAT.	76.334,-	916.008,-	152.668,-	12.644,-	1.081.320,-
ASPIRANTE ADMINISTRAT.	61.357,-	736.284,-	122.714,-	10.531,-	869.529,-

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 .

. MES DE: ENERO/1987.

C A T E G O R I A S.	RETRIBUCION SALARIAL. MES.	RETRIBUCION SALARIAL. 12 MESES.	GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS. 2 MESES.	PARTICIPACION EN BENEFICIOS.	TOTAL ANUAL.
. CAPATAZ .....	90.144,-	1.081.728,-	180.288,-	15.792,-	1.277.808,-
. OFICIAL DE 1ª .....	84.910,-	1.018.920,-	169.820,-	14.737,-	1.203.477,-
. OFICIAL DE 2ª .....	80.717,-	968.604,-	161.434,-	13.698,-	1.143.736,-
. OFICIAL DE 3ª .....	78.573,-	942.876,-	157.146,-	12.644,-	1.112.666,-
. PEON ESPECIALIZADO .....	74.884,-	898.608,-	149.768,-	11.585,-	1.059.961,-
. PEON ORDINARIO .....	73.339,-	880.068,-	146.678,-	10.531,-	1.037.277,-

RETRIBUCION SALARIAL PERSONAL SUBALTERNO .  
(Sin Antigüedad, ni C.C.C.).

. ANEXO: III .

. SUBALTERNOS .....	78.573,-	942.876,-	157.146,-	12.644,-	1.112.666,-
---------------------	----------	-----------	-----------	----------	-------------

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

## Anexo: IV .

ANTIGÜEDAD MENSUAL DEL PERSONAL POR CATEGORIA

AÑOS SERVICIO	AUX. ADMTO. PEON ESPEC. PEON ORDIN.	OF. 2ª ADMTO. OF. 2ª-3ª OPER. SUBALTERNO	OF. 1ª ADMT. OF. 1ª OPER.	CAPATAZ JEFE 2ª	JEFE 1ª
0,6 - 1	101,-	112,-	128,-	145,-	170,-
1 - 2	201,-	224,-	256,-	288,-	338,-
2 - 3	334,-	373,-	426,-	479,-	561,-
3 - 4	467,-	523,-	597,-	669,-	786,-
4 - 5	667,-	746,-	850,-	955,-	1.122,-
5 - 6	761,-	850,-	970,-	1.087,-	1.281,-
6 - 7	856,-	957,-	1.093,-	1.223,-	1.440,-
7 - 8	961,-	1.076,-	1.227,-	1.376,-	1.619,-
8 - 9	1.077,-	1.209,-	1.377,-	1.546,-	1.816,-
9 - 10	1.195,-	1.341,-	1.528,-	1.715,-	2.017,-
10 - 11	1.327,-	1.487,-	1.694,-	1.901,-	2.236,-
11 - 12	1.459,-	1.634,-	1.862,-	2.088,-	2.456,-
12 - 13	1.591,-	1.781,-	2.031,-	2.279,-	2.678,-
13 - 14	1.718,-	1.926,-	2.197,-	2.466,-	2.897,-
14 - 15	1.850,-	2.073,-	2.366,-	2.654,-	3.118,-
15 - 16	1.981,-	2.221,-	2.532,-	2.838,-	3.338,-
16 - 17	2.113,-	2.365,-	2.699,-	3.027,-	3.559,-
17 - 18	2.242,-	2.513,-	2.866,-	3.213,-	3.776,-
18 - 19	2.373,-	2.657,-	3.034,-	3.401,-	3.999,-
19 - 20	2.505,-	2.810,-	3.201,-	3.590,-	4.218,-
20 - 21	2.635,-	2.951,-	3.369,-	3.775,-	4.440,-
21 - 22	2.765,-	3.096,-	3.535,-	3.963,-	4.663,-
22 - 23	2.897,-	3.245,-	3.703,-	4.153,-	4.881,-
23 - 24	3.027,-	3.393,-	3.868,-	4.341,-	5.102,-
24 - 25	3.156,-	3.537,-	4.036,-	4.526,-	5.321,-
25 - 26	3.288,-	3.686,-	4.201,-	4.714,-	5.542,-
26 - 27	3.418,-	3.831,-	4.370,-	4.903,-	5.763,-
27 - 28	3.549,-	3.977,-	4.537,-	5.087,-	5.982,-
28 - 29	3.681,-	4.122,-	4.704,-	5.275,-	6.203,-
29 - 30	3.811,-	4.272,-	4.879,-	5.463,-	6.424,-
30 - 31	3.942,-	4.417,-	5.037,-	5.650,-	6.641,-
31 - 32	4.074,-	4.562,-	5.205,-	5.836,-	6.865,-
32 - 33	4.205,-	4.723,-	5.371,-	6.026,-	7.084,-
33 - 34	4.334,-	4.857,-	5.539,-	6.215,-	7.306,-
34 - 35	4.465,-	5.004,-	5.709,-	6.400,-	7.526,-
> de 35	4.597,-	5.049,-	5.872,-	6.588,-	7.746,-

## A N E X O V

## RESUMEN RENDIMIENTOS

## A) Colocación.

Concepto.- Rendimiento mínimo m<sup>2</sup>/m. Nombre.

1).- V<sup>0</sup>. Doble e impreso (colocación, + enmasillado), s/hierro con junquillos metálicos y tornillos, 2.

2).- V<sup>0S</sup>. y lunas sin junquillo (a tajadera) (colocación + enmasillado), 2.

3).- V<sup>0S</sup>. Doble e impresos (colocación + enmasillado), s/metal con junquillo a presión y tornillos (Techos), 2,30.

4).- V<sup>0</sup>. Doble e impreso s/metal (colocación + enmasillado) con junquillo a presión sin tornillos, 2,80.

5).- Luna-Cristanina-Baldosa y Armado s/metal con junquillo a presión o sin presión, 2.

6).- V<sup>0S</sup>. y Lunas s/carpintería metálica con grasa a presión (u):

6-1) Montaje en propio almacén, 2.

6-2) Montaje en obra (Terminación completa), 1,50.

7).- V<sup>0S</sup>. y lunas s/carpintería madera con junquillos clavados, 2,70.

8).- V<sup>0S</sup>. y Lunas s/carpintería madera con junquillos elevados y casa masilla, 1,95.

9).- V<sup>0S</sup>. planos y colados armados y sin armar s/carpintería de hormigón (SAS) (área media 0,10 m<sup>2</sup>/pieza), 1,20.

10).- Colocación + Enmasillado Thera 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).- Rolón.- V<sup>0</sup>. Plano.- V<sup>0</sup>. Impreso.- V<sup>0</sup>. Armado, 13.

5).- Espejería (Series), 7,50.

## Curvo (Corte Manual).

Todos los productos, 5,50.

## C) Transporte.

Reparto Propio.- Rendimiento Mínimo tm./m. Nombre.

1).- Camiones, 0,60.

2).- Camiones tradicionales, 0,27.

## A N E X O V I

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 12-8-81 (B.O.E. del 5/9/81).

Trabajadores asegurados.

A) Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1º.- Los trabajadores de alta en la empresa, hasta que termine, la anualidad en que cumplan 65 años.

2º.- Los trabajadores fijos en plantilla, jubilados anticipadamente, entre los 60 y 65 años.

3º.- Los trabajadores fijos en plantilla, en situación de invalidez provisional, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.

4º.- 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 en las garantías.- Trabajadores que estén cumpliendo el Servicio Militar en situación de excedencia.

Duración de las garantías.

a).- Comienzo de las garantías.

Las garantías tomarán efecto:

- A partir de la fecha de comienzo del plazo de duración de este convenio colectivo para los trabajadores que se encuentren en plantilla en la citada fecha.

- A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la empresa.

b).- Cese de las garantías: El mismo 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 lo siguientes:

Empleados.	Capital Pesetas.
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 pinches	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

Disposiciones varias.- En caso de invalidez permanente absoluta, se abonará el capital garantizado cuando el 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.

Coficiente 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 es 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, 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 nº 3, artículo 3º, 2ª.

Beneficiarios.- Los beneficiarios serán lo 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.

## A N E X O V I I

### 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, 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 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 forzosamente formará parte el Delegado de Personal y no será inferior a tres miembros en su representación social.

Las becas se abonarán en la nómina del mes 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 Elemental.

Formación Profesional. Primer Grado, C, Segunda Enseñanza Superior.

Bachillerato Unificado Polivalente, C, Segunda Enseñanza Superior.

Curso Orientación Universitaria, D, Segunda Enseñanza Preuniversitaria.

Formación Profesional Segundo Grado, D, Segunda Enseñanza Preuniversitaria.

Primer Grado Educación Universitaria, E, Enseñanza Superior Grado Medio.

Formación Profesional Tercer Grado, D, Enseñanza Superior Grado Medio.

Segundo Grado Educación Universitaria, F, Enseñanza Superior.

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 C.O.U. 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 periodo 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 solicitando 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 solicite 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 en 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 proporcionando 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:

- a) El nivel de estudio 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	3.270
B	4.580
C	5.890
D	7.850
I	10.470
F	13.085

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, inclusive).

Grupo b). Resto del Personal.

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

a) Los hijos mayores de veinticinco años al 1 de octubre del año de la solicitud y los hijos menores de tres años al 31 de diciembre del citado año de la solicitud.

b) Los hijos que no cursen estudios en centros reconocidos.

5.2.3. A los mismos efectos del apartado anterior, se computarán, en todo caso, los hijos aquejados de algún grado de deficiencia, siempre que este extremo resulte suficientemente acreditado a juicio de la Comisión de Becas.

5.2.4. De acuerdo con las normas precedentes, cada una de las becas-base, a excepción de las correspondientes a Enseñanza Preescolar, que permanecen constantes, sufrirán los incrementos que refleja el baremo siguiente:

Nº. de hijos	Grupo "A"	Grupo "B"
2	15%	10%
3	30%	20%
4	45%	30%
5 o más.	60%	40%

5.3. El importe de la beca-base se incrementará en función del rendimiento académico del curso anterior, de acuerdo con las normas siguientes:

5.3.1. No se incrementará la beca-base correspondiente a Enseñanza Preescolar, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido.

5.3.2. La beca-base correspondiente a 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 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 o más asignaturas fundamentales.

A efectos del complemento por rendimiento académico, en los ciclos 1º y 2º de E.G.B., al final de los mismos se abonarán las diferencias que pudieran haber con las calificaciones realmente obtenidas, ya que en los cursos 1º, 3º y 4º, no suelen darse calificaciones.

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. 100 por 100 si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar 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 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 depen-

dientes 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, 15.415 pesetas.

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, 30.310 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 asistencia 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, 7.710 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.

6. Ayuda de estudios para el personal.- Sigue sin variación, el sistema de concesión de Ayudas para Estudios 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	14.275
Ciencias Químicas	"
Ciencias Físicas	"
Ciencias Matemáticas	11.900
Ciencias Empresariales	10.710
Ciencias Económicas	"
Ciencias Políticas	"
Derecho	9.515
Ingeniería Téc. Industrial	7.135
Profesorado Mercantil	"
Peritaje Mercantil	"
Graduado Social	4.760
Maestría Industrial	"
Oficialía Industrial	4.160
Bachiller Superior	5.355
Bachillerato Unif. Polivalente	"
Curso Orientación Universitaria	"
Escuelas Mandos Intermedios	4.760
Postgraduados:	
Estadística	10.710
Sociología	"
Psicología	"
Especialización Industrial	11.900
Informática	9.515

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

#### A N E X O VIII.- JUBILACION

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

Este capítulo sólo afectará al personal fijo en plantilla al 31-12-86.

##### 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 la proponga la empresa, perderán el día que cesen en su actividad, las ventajas concedidas en este convenio.

2.4. Los trabajadores que por su propias 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 sólo vez, igual al 50 por 100 de los importes que por cada categoría se establece en el artículo siguiente, recalcado en el 20% y multiplicando por el número de años de servicio.

4. Bases de cálculo para los complementos de jubilación.

Personal Ordinario	Pesetas (Brutas)
Peón Ordinario	14.700
Peón Especializado	15.400
Oficial 3ª	16.900
Oficial 2ª	17.400
Oficial 1ª	18.700
Capataz	20.300
Personal Empleado	
Auxiliar	14.700
Oficial 2ª	17.800
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:

a) Una pensión vitalicia anual, equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada categoría figuran en los Baremos del punto 4, multiplicada por el número de años al servicio, con los siguientes límites mínimos y máximos:

b) Límite mínimo: En ningún caso, el importe de esta pensión será inferior a la cifra de 62.300 pesetas/Brutas/Anuales.

c) Límite máximo: La suma de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación y el complemento de la empresa por el mismo concepto tendrá, como límite máximo, los siguientes porcentajes en función de la antigüedad del trabajador:

- De 20 a 24 años de antigüedad, 75%.
- De 25 a 29 años de antigüedad, 76%.
- De 30 a 34 años de antigüedad, 77%.
- De 35 a 39 años de antigüedad, 78%.
- De 40 o más años de antigüedad, 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.C.C. o incentivo garantizado.

- La antigüedad correspondiente a 14 meses o 425 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 18 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 18 años que no trabajen o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indica a continuación:

- Viuda, 50%.
- Viuda con 1 hijo menor de 18 años, 75%.
- Viuda con 2 o más hijos menores de 18 años, 90%.

b) Si el jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de 18 años que no trabajen, recibirán la pensión siguiente:

- Un hijo menor de 18 años, 50%.
- Dos o más hijos menores de 18 años, 75%.

c) 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.

d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio, dejará automáticamente de percibir la pensión de la empresa, si bien los hijos del causante, en quienes concurren las

circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de la pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el apartado c).

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

8.1. Indemnización del Seguro de Vida en función de las categorías y situación familiar.

8.2. Con independencia de la Indemnización del Seguro de Vida, se fijan a continuación unas normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo, o a los mismos en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, según la antigüedad del causante sea menor o mayor de 20 años:

8.2.1. Trabajadores con menos de 20 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% 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.

b) 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.

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

8.2.2. Trabajadores con más de 20 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 60 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 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.

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 IX.- PRESTAMOS PARA LA ADQUISICION DE VIVIENDAS

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 garantiza 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 concesión: La empresa, 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 de la empresa, y en ningún caso, estos plazos serán inferiores a seis años.

#### ANEXO X.- REVISIONES

1) Cláusula de revisión 1987: En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrase al 31 de diciembre de 1987 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1986, superior al 5'1 por 100, se efectuará una revisión salarial sobre

los anexos I, II y III, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

El incremento se abonará de una sola vez y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales, anexo I, II y III que se han utilizado en el año 1986.

De la misma forma se revisarían los conceptos: antigüedad, plus de asistencia, C.C.C. fija, fin de año (operarios), horas extras y dietas.

1.1.- Tablas de retribución salarial anexos I, II, III para 1988.- Servirán de base para confeccionar las tablas de retribución de 1988, las que estuvieran vigentes hasta el 31 de diciembre de 1987, incrementadas, si procede, con la revisión a que se refiere el punto 1 de este anexo.

A esta base de referencia se aplicará el índice de precios al consumo (I.P.C.) previsto por el Gobierno para el año 1988.

En cuanto a la C.C.C., variable se adaptará al presupuesto de 1988.

1.2.- Incremento otros conceptos salariales para 1988: Los conceptos salariales que a continuación se detallan se incrementarán con el I.P.C. previsto por el Gobierno para 1988.

- Plus de asistencia.
- C.C.C. fija.
- Escala de C.C.C., variable.
- Fin de año (solamente personal operario).
- Horas extras.
- Dietas.
- Antigüedad (descontando la antigüedad vegetativa).

1.3.- Incremento conceptos sociales 1988: Los conceptos sociales siguientes experimentarán un incremento del 2'75% sobre los valores de 1987.

- Becas.
- Nupcialidad.
- Natalidad.
- Deficientes.

2) Cláusula de revisión 1988: En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrase al 31 de diciembre de 1988 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1987 superior al previsto, se efectuará una revisión salarial sobre los anexos I, II y III tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el previsto.

El incremento se abonará de una sola vez y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales anexos I, II y III que se utilizaron en el año 1987, incrementadas si procede, con la revisión de ese año.

De la misma forma, se revisarían los conceptos:

antigüedad, plus de asistencia, C.C.C. fijas, fin de año (operarios), horas extras y dietas.

2.1.- Tablas de retribución salarial anexos I, II, III para 1989: Servirán de base para confeccionar las tablas de retribución de 1989, las que estuvieran vigentes hasta el 31 de diciembre de 1988, incrementadas si procede, con la revisión a que se refiere el punto 2 de este anexo.

A esta base de referencia se aplicará el índice de precios al consumo (I.P.C.) previsto por el Gobierno para el año 1989.

2.2.- Incremento otros conceptos salariales para 1989.

Los conceptos salariales que a continuación se detallan se incrementarán con el I.P.C. previsto por el Gobierno para 1989.

- Plus de asistencia.
- C.C.C. fijas.
- Escalas de C.C.C. variable.
- Fin de año (solamente personal operarios).
- Horas extras.
- Dietas.
- Antigüedad (descontando la antigüedad vegetativa).

2.3.- Incremento conceptos sociales 1989.

Los conceptos sociales siguientes experimentarán un incremento del 2,75% sobre los valores de 1988.

- Becas.
- Nupcialidad.
- Natalidad.
- Deficientes.

3) Cláusula de Revisión 1989.

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrase al 31 de diciembre de 1989 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1988 superior al previsto, se efectuará una revisión salarial sobre los anexos I, II, y III, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre el previsto.

El incremento se abonará de una sola vez y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales anexos I, II, III que se utilizarán en el año 1988, incrementadas si procede, con la revisión de ese año.

De la misma forma, se revisarían los conceptos:

antigüedad, plus de asistencia, C.C.C. fijas, fin de año (operarios) horas extras y dietas.

ACTA ADICIONAL, DE LA REUNION CELEBRADA EL DIA 13 DE ENERO DE 1987 ENTRE LAS REPRESENTACIONES LEGALES DE LOS TRABAJADORES Y DE LA EMPRESA, DE LIBERADORAS DEL CONVENIO COLECTIVO DE "LA VENEZOLANA CANARIAS, S.A." PARA EL AÑO 1987, 1988 Y 1989.

Para compensar la escasa pensión que les queda a aquellos trabajadores que les conceden una incapacidad permanente total la empresa indemnizará a estos con 300.000 pesetas brutas, una vez causado baja en la empresa. Se entiende que la resolución de la capacidad permanente total es firme y que no está sujeta a revisiones.

En ningún caso se descontarán vacaciones de las que le corresponden a un trabajador, por el hecho de haber estado enfermo o accidentado durante el año.

Asimismo, en el caso de que un trabajador, estando de vacaciones caiga de baja por enfermedad o accidente no laboral, el tiempo que permanece en situación de I.L.T., no le será computado a efectos de vacaciones, debiendo continuar sus vacaciones al ser dado de alta de I.L.T. Siempre naturalmente, referido al año natural.

En el caso de internamiento en un centro hospitalario el complemento de empresa a que hace referencia el artículo 41, funcionará a partir del 8º día.

En periodo de convenio se autorizan dos o tres Asambleas informativas, de una hora antes de final de jornada.

La Dirección de la empresa manifiesta que, aunque la concesión de prendas de trabajo no es materia del convenio colectivo, a instancias de la representación legal de los trabajadores, se recoge en la presente acta, haciendo constar que a todo el personal operario o subalterno, se le entregarán dos prendas de trabajo anualmente, estando obligado dicho personal a su utilización en sus centros o lugares de trabajo.

Sobre las jubilaciones anticipadas del personal, así como de las condiciones económicas, que se puedan proponer en algún momento, serán informados los representantes del personal.

Dietas.

Alojamiento, 1.025 pesetas.  
Desayuno, 175 pesetas.  
Comida, 900 pesetas.  
Cena, 550 pesetas.  
Total día, 2.650 pesetas.

La Comisión Paritaria estará formada por la representación de la empresa y de los trabajadores y la integran las siguientes personas:

Don Gonzalo Leandro Rodríguez.

Don Angel Ramos González.  
Don Raúl García Rodríguez.  
Don José Santana Macías.

La permanencia de los representantes legales de los trabajadores, en dicha comisión, estará condicionada a cuanto se especifica y regula sobre esta materia en el texto del convenio colectivo.

Permanentemente, y desde la primera reunión de la Comisión Paritaria se nombrará un Secretario y un Suplente, de acuerdo con el artículo 10.

Ambas partes deliberantes, representación legal de los trabajadores y la empresa, acuerdan dar plena validez y vigencia, para los años 1987, 1988 y 1989, a los puntos precedentes recogidos en la presente acta, comprometiéndose a su vez, a su más exacto cumplimiento y quedando obligados tanto los miembros de la representación legal de los trabajadores como la empresa, a mantener la veracidad de los mismos ante cualquier autoridad, si es que a ello hubiera lugar, y en prueba de conformidad, firman el presente acta, a 15 de enero de 1987.

POR LA REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES.

POR LA REPRESENTACION DE LA EMPRESA.

### Consejería de Turismo y Transportes

**1297 RESOLUCION de 15 de octubre de 1987, de la Dirección General de Transportes, sobre notificación de denuncias -pliego de cargos- a titulares de vehículos de ignorado paradero.**

No teniendo constancia en esta Dirección General del domicilio de los titulares de los vehículos que se relacionan y siendo preciso notificarles el oportuno pliego de cargos como consecuencia de las denuncias recibidas contra ellos a los efectos de que aleguen lo que a su derecho convenga, y conforme el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

#### RESUELVO

1.- Notificar a los titulares de los vehículos que se citan los cargos que se especifican en el expediente que les ha sido instruido por esta Dirección General por infracción a la legislación de transportes por carretera.

Los interesados disponen de un plazo de quince días a partir de la publicación de la presente Resolución para manifestar por escrito lo que a sus derechos convenga, aportando o proponiendo las pruebas de que, en su caso intenten valerse.

2.- Remitir al Ayuntamiento de la población citada la presente Resolución para su publicación en el tablón de edictos correspondiente.

1) TITULAR: Zenón Antonio Pérez Abrante; Nº EXPTE.: 552-0-87; MATRICULA: TF-0231-X; POBLACION: Puerto de la Cruz; INFRACCION: Art. 8º a) de la Ley 38/84 ; CUANTIA: 7.000 ptas.; HECHO INFRAC-TOR: No llevar en el vehículo la T.T., alquiler sin conductor.

2) TITULAR: Zenón Antonio Pérez Abrante; Nº EXPTE.: 553-0-87; MATRICULA: TF-0231-X; POBLACION: Puerto de la Cruz; INFRACCION: Art. 8º b) de la Ley 38/84 ; CUANTIA: 25.000 ptas.; HECHO INFRAC-TOR: No llevar grabadas las lunetas, alquiler sin conductor.

3) TITULAR: Rafael Arteaga Alfonso; Nº EXPTE.: 801-0-87; MATRICULA: TF-2518-U; POBLACION: S/C Tenerife; INFRACCION: Art. 141 b) de la Ley 16/87 ; CUANTIA: 120.000 ptas.; HECHO INFRAC-TOR: Carcer de T.T., servicio privado.

Santa Cruz de Tenerife, a 15 de octubre de 1987.- El Director General de Transportes, Fernando Pérez Navarro.

### VI. ANUNCIOS

*Subastas y concursos de obras, suministros y servicios públicos*

#### Ayuntamiento de Haría (Lanzarote)

**567 ANUNCIO por el que se convoca concurso para la contratación del servicio de recogida de basura.**

Objeto.- La contratación del servicio de recogida de basura y transporte de la misma al vertedero municipal.

Tipo de licitación.- Indeterminado.

Duración del contrato.- Un año, prorrogable.

Pliego de Condiciones.- Se halla de manifiesto en la Secretaría del Ayuntamiento.

Garantía.- La provisional asciende a 30.000 ptas. y la definitiva al 4 por 100 del importe del remate.

Presentación de proposiciones.- En la Secretaría de la Corporación, de 9,30 a 14,00 horas, en el plazo de 20 días hábiles, a contar del siguiente a aquél en que se publique este anuncio en el Boletín Oficial de Canarias.

Apertura de plicas.- En la Casa Consistorial, a las 12,00 horas del primer día hábil siguiente a aquél en que finalice el plazo anterior, siempre que no sea sábado.

Modelo de Proposición.- Es el siguiente:

D. \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ años de