

Número de orden	Propietario	Datos de catastro		
		Parcela	Polígono	Término municipal
79	D. Vicente Almiñana Armengol	214	8	Cornellá.
80	D. Juan García García	296	8	Cornellá.
81	D.ª Angela Vilaplana Ubach	154	8	Cornellá.
78-a	Ayuntamiento de Cornellá	212	8	Cornellá.
83	Ayuntamiento de Cornellá	306	8	Cornellá.
86	D.ª Teresa Piñol Puig	11	6	Cornellá.
87	D. José Más Llariso	22-7	B-22-04	Cornellá.

Lo que se hace público por medio del presente anuncio para que los propietarios y demás interesados en dicha ocupación puedan comparecer al acto de referencia, haciendo uso de los derechos tipificados en el artículo 52 de la misma Ley antes citada.

Barcelona, 11 de marzo de 1975.—El Ingeniero Director.—2.357-bis-E.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

5923

ORDEN de 30 de enero de 1975 por la que se convocan dos becas para seguir estudios en los Colegios del Mundo Unido, durante los cursos académicos 1975-76 y 1976-77.

Ilmos. Sres.: Con el fin de facilitar la mejor comprensión entre los jóvenes de las distintas naciones, se crearon los Colegios del Mundo Unido por estimular en sus Centros la cooperación intelectual, un mejor conocimiento mutuo y el fomento de una serie de virtudes personales y cívicas que encuentren el más apropiado ambiente en este peculiar régimen educativo.

Con este propósito, viene funcionando la Institución Internacional Colegios del Mundo Unido, cuya sede central está en el País de Gales (Gran Bretaña), que imparte sus enseñanzas durante dos cursos, después de finalizados los estudios de Bachillerato y con carácter previo al ingreso en la Universidad.

Consistente del gran interés que esta empresa supone, como ya ha podido ser comprobado en las anteriores convocatorias, el Ministerio de Educación y Ciencia se propone seguir estimulando la asistencia de estudiantes españoles a los cursos del Colegio del Mundo Unido, con el fin de que esta oportunidad llegue a aquellos que reúnan las adecuadas dotes intelectuales y que carezcan de los medios económicos suficientes.

En su virtud, este Ministerio tiene a bien disponer:

Primero.—Se convocan dos becas para seguir estudios en los Colegios del Mundo Unido, durante los cursos académicos 1975-76 y 1976-77.

Segundo.—Las becas tienen por objeto posibilitar la estancia durante dos cursos de treinta y nueve semanas cada uno, en los Colegios del Mundo Unido.

Tercero.—Podrán optar a este beneficio, todos los estudiantes de nacionalidad española que hayan terminado o vayan a terminar con éxito sus estudios de Bachillerato Superior, en cualquiera de las ramas de Ciencias o Letras, durante el curso académico 1974-75, y reúnan los siguientes requisitos:

- Haber nacido después del 1 de abril de 1958 y antes del 30 de octubre de 1959.
- Poseer un buen expediente escolar.
- Tener un sólido conocimiento del idioma inglés, que permita, no sólo su lectura y traducción, sino también seguir normalmente las explicaciones que se impartan en las clases y, en general, tomar parte activa en la vida del Colegio.
- demostrar carencia de medios suficientes para sufragar los gastos de estancia durante los dos cursos en los ya citados Centros.
- Aportar documento que acredite que el candidato cuenta con el consentimiento de su padre o representante legal para desplazarse a los Colegios del Mundo Unido.

Cuarto.—El importe de cada una de las becas tendrá una dotación de 390.000 pesetas, que corresponderá a los cursos académicos 1975-76, y 1976-77, en dicha dotación van incluidos todos los gastos de escolarización y complementarios del alumno durante los dos cursos que comprende la beca.

Quinto.—Las solicitudes se formularán mediante instancia dirigida al Director general de Formación Profesional y Extensión Educativa, Subdirección General de Promoción Estudiantil, instancia que podrá presentarse en el Registro General del Departamento, o por cualquiera de los medios que determina el artículo 68 de la Ley de Procedimiento Administrativo, en el plazo de treinta días contados a partir de la publicación de la presente convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado».

Dichas solicitudes, deberán ir acompañadas de certificación académica, comprensiva de las calificaciones obtenidas durante todo el Bachillerato, con detalle de los cursos y convocatorias en que fueron alcanzadas e informe del Director del Centro docente. Igualmente deberá unirse prueba documental justificativa de la insuficiencia de medios económicos para sufragar los gastos que la realización de estos cursos implica.

Sexto.—Los candidatos seleccionados por el Tribunal nombrado al efecto, quedarán obligados a someterse a las pruebas o entrevistas que se consideren necesarias para una más acertada selección, de las que, además de las calificaciones obtenidas en los estudios, dependerá la atribución de la beca.

Séptimo.—Con el fin de proceder a la selección de los alumnos becarios, el Tribunal estará constituido por una representación del Ministerio de Educación y Ciencia, y del Comité Español de los Colegios del Mundo Unido.

Octavo.—Los estudios realizados en los Colegios del Mundo Unido, se convalidarán de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia.

Noveno.—El importe de las mencionadas becas, se abonarán por la Habilitación Central del Patronato del Principio de Igualdad de Oportunidades con cargo a los capítulos correspondientes del XV y XVI Plan de Inversiones del P. I. O.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y demás efectos.

Dfbs guarde a VV. II.

Madrid, 30 de enero de 1975.

MARTINEZ ESTERUELAS

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Formación Profesional y Extensión Educativa.

MINISTERIO DE TRABAJO

5924

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para el personal de la Empresa «La Veneciana, S. A.».

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «La Veneciana, S. A.», y su personal.

Resultando que el ilustrísimo señor Presidente nacional del Sindicato de Vidrio y Cerámica, con escrito de 12 del mes de febrero, remitió para su homologación a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «La Veneciana, S. A.», y su personal, que fué suscrito por las partes, previas las negociaciones oportunas, el día 22 de enero de 1975, por la Comisión Deliberadora designada al efecto;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación, a tenor del artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo Sindical a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden que la desarrolla, anteriormente citadas, y que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario, procede su homologación;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «La Veneciana, S. A.», y su personal, suscrito el día 22 de enero de 1975.

Segundo.—Su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Que se comuniquen esta resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora

del Convenio, a la que se hará saber que con arreglo al artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I.

Madrid, 5 de marzo de 1975.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO DE «LA VENECIANA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION 1.ª OBJETO

Artículo 1.º

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.

SECCION 2.ª AMBITO DE APLICACION

Art. 2.º Personal.

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

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio los empleados administrativos y técnicos que, cualquiera que sea el grupo reglamentario en que estén encuadrados dentro de la clasificación de la Empresa, pertenezcan a las categorías denominadas «Empleados superiores y cuadros».

Art. 3.º Territorial.

Las normas de este Convenio serán de aplicación en los centros de trabajo que «La Veneciana, S. A.», tiene instalados en Albacete, Alicante, Almería, Arrecife de Lanzarote, Badajoz, Barcelona, Bilbao, Burgos, Cáceres, Cádiz, Castellón de la Plana, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, Granada, Guadalajara, Huelva, Huesca, Ibiza, Las Palmas de Gran Canaria, Logroño, plaza del Angel, número 10 —Madrid—; calle Orense, número 13 —Madrid—; callejón de Naves, número 14 —Madrid—; calle Hermosilla, número 97 —Madrid—; calle Atocha, número 35 —Madrid—, Málaga, Murcia, Palma de Mallorca, Pamplona, Salamanca, Sevilla, Tenerife, Valencia, Zaragoza y en sus oficinas centrales de la calle Almagro, número 1, de Madrid.

Art. 4.º Temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia a todos los efectos el día 1 de enero de 1975 y finalizando el 31 de diciembre de 1976.

Art. 5.º Prórroga.

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses, respecto de la fecha señalada para la terminación de su vigencia, mediante escrito dirigido por conducto sindical a la autoridad laboral a quien corresponda su homologación, remitiendo copia de este escrito a la otra parte y a la Organización Sindical.

SECCION 3.ª COMPENSACION, ABSORCIÓN Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 6.º Compensación.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las pactadas en el anterior, vigente hasta el 21 de diciembre de 1974, ya que examinadas en su conjunto son más beneficiosas que las que han venido rigiendo.

Art. 7.º 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 aquellos a quienes personalmente les afecten.

Art. 8.º Absorción y compensación.

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 contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Art. 9.º Vinculación a la totalidad.

Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

Si alguna o algunas de las normas pactadas fuesen alteradas por disposiciones legales o al ser homologado el Convenio por la autoridad laboral, se considerará causa de revisión a menos que las partes, de común acuerdo, renuncien expresamente a dicha revisión.

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

Art. 10. Complemento personal.

Los complementos personales serán o no absorbibles según se establezca en el momento de su concesión, haciéndolo constar así en el expediente del interesado. Estos complementos personales serán siempre absorbibles cuando quien los disfrute cambie de categoría profesional.

SECCION 4.ª COMISION PARITARIA

Art. 11. Constitución.

Queda constituida la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Art. 12. Composición.

Bajo la presidencia del Presidente del Sindicato Nacional del Vidrio y Cerámica o persona en quien delegue, estará compuesta por seis representantes de la sección social y otros seis de la sección económica.

Art. 13. Designación de los Vocales.

Los Vocales de la Comisión serán designados en protocolo anexo al presente Convenio, siendo condición imprescindible para desempeñar las funciones que les están atribuidas que no pierdan el carácter o representación con que fueron designados.

Art. 14. Sustituciones.

En el caso de que cualquiera de los Vocales titulares dejase de pertenecer al grupo profesional por el que fueron designados o la condición de representantes sindicales por parte social, o fuesen trasladados de puesto de trabajo por la Empresa, comenzará a actuar automáticamente el suplente. Por esta razón, cada suplente lo será en particular de un miembro titular específico. Si tampoco el suplente reuniera las condiciones necesarias, el Pleno de los Vocales sociales de la Comisión, en unión de los Vocales de los Jurados de Empresa —si se tratase de representantes sociales—, designará los nuevos titulares y sus suplentes. En el supuesto de que fuese la representación empresarial la afectada, bastará la comunicación de la representación legal de la Empresa para la designación de los nuevos miembros.

Art. 15. Normas de procedimiento, reuniones y acuerdos.

La Comisión Paritaria funcionará según lo previsto en la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, remitiéndose, en cuanto a normas de procedimiento, reuniones y acuerdos, a la citada Orden ministerial.

CAPITULO II

Contratación y organización

SECCION 1.ª INGRESOS

Art. 16.

El ingreso del personal se regirá por las normas señaladas en los artículos que son de aplicación a la actividad de vidrio de la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

SECCION 2.ª ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 17.

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.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

SECCION 1.ª JORNADA DE TRABAJO

Art. 18.

La jornada de trabajo será: Desde el 1 de enero al 15 de junio, ambos inclusive, y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, ambos inclusive, de cuarenta y cuatro horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, para todos los trabajadores.

Desde el 16 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, será de treinta y siete horas treinta minutos semanales, distribuidas de lunes a viernes, para todos los trabajadores, a razón de siete horas treinta minutos diariamente.

Dichas jornadas de trabajo se mantendrán siempre que en el cómputo global anual se trabaje un total de dos mil ciento seis horas.

El personal que preste sus servicios en tiendas trabajará durante todo el año solamente cuarenta y dos horas semanales, distribuidas en siete horas treinta minutos de lunes a viernes y cuatro horas treinta minutos los sábados por la mañana, de nueve a trece horas treinta minutos. El horario será:

De lunes a viernes: De nueve treinta a trece treinta horas y de dieciséis a diecinueve treinta horas.

Sábados: De nueve a trece treinta horas.

Compensándose de esta forma el no disfrutar de la jornada de trabajo del resto del personal.

El personal a turno trabajará cuarenta y dos horas semanales, de lunes a sábado, pudiéndose recuperar la jornada correspondiente al sábado entre los restantes días de la semana, beneficiándose, de esta manera, de un menor cómputo de horas trabajadas al año.

Cuando por necesidades del servicio un trabajador de los que estén a turno sea trasladado a un trabajo incluido en jornada normal, vendrá desde ese momento obligado a trabajar el total de horas anuales a las que se hace referencia en el tercer párrafo de este artículo.

La dirección podrá implantar un turno de guardia entre Capataces, Contramaestres y Jefes de fabricación para asistencia a los turnos que trabajen los sábados.

Los Porteros, Guardas y Vigilantes podrán realizar una jornada de setenta y dos horas semanales, si es que fuese necesario, a criterio de la dirección del centro de trabajo, percibiendo por el exceso de horas sobre la jornada de cuarenta y cuatro horas (o treinta y siete horas y media en verano) la remuneración que corresponda a los precios convenidos para las horas extraordinarias.

Art. 19.

La reducción anual de horas que representa la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio, en comparación con la que se fija en el anterior, compensa el tiempo de desplazamiento desde su domicilio al lugar de trabajo, afectando dicha compensación a los actuales centros de trabajo.

Art. 20. Fiestas. Recuperaciones.

Solamente se celebrarán las fiestas no recuperables y las recuperables de carácter nacional para todo el territorio aprobadas por el Ministerio de Trabajo.

Las fiestas locales, consuetudinarias y recuperables que figuren en los calendarios laborales provinciales aprobadas por las autoridades provinciales competentes serán recuperadas por el personal obrero y subalterno, compensando las que haya en cada mes, prolongando la jornada laboral diaria en la porción de tiempo necesario para que la recuperación se efectúe dentro del año natural correspondiente.

SECCION 2.ª VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 21. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de veintiocho días naturales de vacaciones anualmente. Los trabajadores que lleven al 31 de diciembre de 1974 tres o más años de servicio ininterrumpido tendrán derecho a treinta días naturales. El personal de nuevo ingreso disfrutará, antes del 31 de diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre el de ingreso y el día 31 de diciembre, sobre los veintiocho días, computándose la fracción de mes como mes completo.

En el año siguiente a aquel en que el trabajador cumpla los tres años de servicio ininterrumpido, empezará a disfrutar treinta días de vacaciones.

En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones, se le abonará la parte proporcional de los días no disfrutados; del mismo modo, si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se le retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados y no devengados.

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. Dicho programa se confeccionará de común acuerdo entre la Dirección del centro y los trabajadores, no pudiendo ser modificado si no es también de acuerdo entre la Dirección y el trabajador.

Preferentemente, las vacaciones se disfrutarán en el período de tiempo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Art. 22. Licencias.

La Empresa concederá a todo su personal permiso con sueldo y sin descontarlo de sus vacaciones reglamentarias en los casos siguientes:

- 1.º Matrimonio.
- 2.º Alumbramiento de la esposa.

3.º Enfermedad grave del cónyuge, de los hijos o de los padres (comprendiendo este concepto los padres políticos).

4.º Muerte del cónyuge, padres e hijos, abuelos, hermanos y nietos, consanguíneos y aines.

5.º Exámenes.

6.º Cumplimiento de deberes públicos inexcusables.

7.º Asistencias a reuniones sindicales y de la Mutualidad a quienes, por su cargo, tengan obligación de hacerlo.

8.º Por el tiempo necesario para acudir a la consulta médica, que deberá justificarse.

Sólo tendrá derecho a estos permisos el personal fijo.

Estos permisos se solicitarán al Jefe del Servicio, y serán concedidos automáticamente, siempre que se justifique la causa.

El tiempo de duración de los permisos, por las causas previstas, será el siguiente:

Matrimonio, diez días naturales.

Natalicio, tres días naturales.

Enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres, tres días naturales, más tiempo de viaje, hasta un total de cinco días naturales.

Muerte de cualquiera de los familiares citados, tres días naturales, más tiempo de viaje, hasta un total de cinco días naturales.

En los casos previstos en los apartados quinto, sexto y séptimo 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 originen su petición y durante el tiempo necesario.

Art. 23. 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 fundamente la solicitud y las condiciones en que desearían les fuese concedida la licencia y tiempo de duración.

La Dirección, a la vista de las peticiones y previos los informes que juzgue oportuno interesar, en el plazo de un mes comunicará al interesado la decisión adoptada. En principio, tal licencia, caso de acordarse su concesión, será sin percibo de haberes de ninguna clase. En todo caso, salvo acuerdo expreso de la Dirección, no contará el tiempo de duración de la licencia como servicio a la Empresa.

Quince días antes de terminar el período por el que fuera concedida la licencia especial, el beneficiario deberá solicitar su reincorporación al servicio activo, bien al puesto que tenía al causar baja, bien al nuevo que se le asigne por la Empresa, 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.

Art. 24. Excedencias.

Las excedencias podrán ser según establece la Ordenanza Laboral vigente en los artículos 131, 132, 133 y 134.

SECCION 3.ª TRABAJO DE MUJERES

Art. 25.

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.

Art. 26. Jornada laboral.

El horario estará obligatoriamente comprendido entre las siete de la mañana y las ocho de la noche, no pudiendo realizar trabajos fuera de tales horas, aun cuando tengan el carácter de extraordinario.

Art. 27. Situación por matrimonio.

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

- 1.ª Continuar trabajando en la Empresa.
- 2.ª Quedar excedente voluntaria, a petición de la interesada, y que, forzosamente, le ha de ser concedida por un período no inferior a un año ni superior a cinco. Esta situación no limita el derecho a colocarse en otra Empresa o actividad, pero quedando roto en tal caso el nexo laboral.

El reingreso será a petición de la interesada, cubriendo la primera vacante de su categoría y, de común acuerdo Empresa y trabajadora, en plaza superior o inferior a la indicada.

3.ª Rescindir el contrato, percibiendo, en concepto de indemnización, una mensualidad por año de servicio, hasta un máximo de seis mensualidades.

Art. 28. Embarazo.

Cualquiera que sea el contrato suscrito, toda mujer que haya entrado en el octavo mes de embarazo tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante justificación acreditativa de que el alumbramiento se producirá en el término de seis semanas aproximadamente. No se reintegrará a sus ocupaciones hasta el transcurso del mismo tiempo después del parto.

El descanso anterior al parto podrá disfrutarse por prescripción facultativa o a petición de la interesada. El periodo posterior será obligatoriamente cumplido.

El error en el cálculo de la fecha del alumbramiento no limita ni excluye el derecho a las percepciones salariales.

Art. 29. Descanso por lactancia.

Las mujeres, cuando tengan hijos lactantes, tendrán derecho a una hora de descanso dentro de la jornada de trabajo, divisible en dos periodos de media hora cada uno.

Estos descansos serán utilizados por las madres cuando lo juzguen conveniente, sin más que comunicar a la Dirección, a la hora de entrar en el trabajo, la que hubiera elegido. Tales periodos de tiempo no serán descontados del salario.

CAPITULO IV

Estructura de la remuneración

Art. 30. Disposiciones generales.

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

1.ª La remuneración total señalada para cada categoría excede de las reglamentarias fijadas.

2.ª A los efectos oportunos, se hace constar que, con la fijación de las remuneraciones que se señalan para cada categoría, en su total global, se considera ya cumplida la exigencia legal que garantiza un mínimo del 25 por 100 del salario de su categoría, en los casos de trabajo con incentivos, tarea, destajo, prima, etc.

3.ª Para aquellos empleados que al 1 de enero de 1975 su categoría laboral no fuera la que figura en los anexos I, II y III, vendrá determinada por la siguiente tabla de correspondencia, en función del nivel que tuviera al 31 de diciembre de 1974.

Nivel al 31-12-1974	Categoría asignada a efectos remunerativos
1 y 2	Auxiliar administr.
3, 4 y 5	Oficial segunda.
6, 7 y 8	Oficial primera.
9, 10 y 11	Jefe segunda.
12, 13 y 14	Jefe primera.

4.ª Para los obreros que al 1 de enero de 1975 su categoría laboral no fuese la que figura en el anexo II, vendrá determinada por la siguiente tabla de correspondencia:

Grado al 31-12-1974	Categoría asignada a efectos remunerativos
1	Peón ordinario.
2	Peón especialista.
3 y 4	Oficial tercera.
5, 6 y 7	Oficial segunda.
8, 9 y 10	Oficial primera.

Art. 31.

La remuneración del personal incluido en el presente Convenio está integrada por los conceptos de:

- Sueldo base (personal empleado) o salario base (personal obrero y subalterno).
- Complemento de calificación.
- Gratificaciones reglamentarias.
- Participación en beneficios.
- Antigüedad.

Los importes correspondientes a cada uno de dichos conceptos se recogen en los anexos I, II y III, excepto el de antigüedad, que se regirá por las normas que figuran en el artículo siguiente.

Art. 32. Antigüedad.

La cuantía de esta retribución se determinará:

a) Para el personal empleado, de acuerdo con las tablas que figuran en el anexo IV.

b) Para el personal obrero y subalterno se aplicará la escala que figura en el anexo V.

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

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

Si durante el periodo de vigencia del presente Convenio fuesen modificados por el Gobierno los sueldos mínimos establecidos legalmente, no variarán los valores de la antigüedad en tanto el cómputo global anual de todas las percepciones que figuren en el Convenio sean superiores a las retribuciones anuales mínimas que resulten del cálculo reglamentario.

Art. 33. Gratificaciones reglamentarias.

Las gratificaciones reglamentarias del 18 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 en la cantidad que por el concepto de antigüedad corresponda a cada trabajador, en base a treinta días por cada gratificación.

El año se entiende dividido en dos semestres naturales. Al primero corresponde la gratificación del 18 de julio y al segundo la de Navidad. Los trabajadores que causen alta o baja durante el año percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante el semestre a considerar.

Art. 34. Participación en beneficios.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 100 de la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica, y dentro del primer trimestre de cada año, se abonarán las cantidades que figuren en los anexos I, II y III, para cada categoría profesional. A estas cantidades se añadirán el 6 por 100 de lo percibido durante doce meses por el concepto de antigüedad.

Sólo tendrán derecho a la percepción de esta participación en beneficios los trabajadores que ostenten la condición de fijos en la Empresa. Los trabajadores dados de alta como fijos durante el año percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado hasta el día 31 de diciembre del año anterior al del cobro.

Art. 35.

Se crea un complemento de calidad y cantidad (C. C. C.), que se devengará en 14 pagas, y que se regirá por las siguientes normas:

a) Se fija para 1975 un objetivo para cada establecimiento, que, trimestralmente, será la cuarta parte del cociente resultante de dividir el total de ventas de 1974 entre el total de personas en nómina al 1 de enero de 1975, ambos datos referidos a cada establecimiento. El valor así obtenido se llama «O».

b) Mensualmente se adelantarán 750 pesetas a cada empleado u operario (excepto cuadros y empleados superiores).

c) Al final de cada trimestre se obtendrá el cociente de dividir las ventas del trimestre entre el número de personas en nómina. A este cociente se le llamará «T».

d) Si el cociente «T» es igual o inferior a «O», el importe del C. C. C. será de 2.250 pesetas trimestrales (tres meses por 750 pesetas), por lo que no procederá ninguna regularización.

e) Si el cociente «T» es superior al «O», por cada 1 por 100 de incremento se percibirán 100 pesetas mensuales, es decir, 300 pesetas en el trimestre, además de las 2.250 pesetas garantizadas.

El porcentaje de incremento se redondeará por exceso, o por defecto, a unidades, según que la primera cifra decimal sea superior o inferior a cinco, respectivamente.

La diferencia entre el valor del trimestre del C. C. C. y las 2.250 pesetas garantizadas (cobradas a razón de 750 pesetas/trabajador/mes) se regularizarán a cada empleado u operario en la nómina del mes natural siguiente al de terminación del trimestre en que se haya devengado.

f) El C. C. C. se devengará por día efectivamente trabajado. Se considerarán a estos efectos como días de trabajo los de vacaciones y licencias legales.

g) El valor máximo del C. C. C. será de 6.750 pesetas/trabajador/trimestre.

h) Para 1976 se tomará como objetivo anual el cociente de dividir las ventas de 1975 entre el número de productores al 1 de enero de 1976, corregido, si el establecimiento hubiera mejorado en medios mecánicos, durante 1975.

i) Cada trabajador percibirá el C. C. C. valorado para la sucursal o centro de trabajo en donde figure en nómina el último día cada trimestre natural.

j) Los trabajadores que durante 1974 hubiesen trabajado a incentivos, y por este motivo devengado prima, no podrán percibir anualmente por C. C. C. cantidad inferior al 50 por 100 de aquella que obtuvieron por incentivos. Mensualmente (14 pagas) cobrará la catorzava parte del 50 por 100 del importe anual del incentivo, pagado en nómina en 1974.

Art. 36. Complemento personal.

Independientemente de los anteriores conceptos retributivos, el personal empleado encuadrado al 31 de diciembre de 1974 en los niveles que a continuación se especifican percibirán, a título personal, los siguientes importes, distribuidos en 14 pagas.

Nivel al 31-12-1974	Importe	
	Pesetas	
14	51.436	
13	22.960	
11	39.550	
10	16.534	
8	31.738	
7	12.852	
5	31.892	
4	16.170	
2	10.416	

Art. 37. Retribución en vacaciones.

El importe a percibir durante el periodo 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 aquel que le hubiese correspondido como si efectivamente hubiese trabajado.

Art. 38. Horas extraordinarias.

A petición de la parte social, la Empresa accede a establecer un valor fijo para el abono de las horas extraordinarias. En el supuesto de que para alguna categoría profesional resultase un valor inferior que el que le hubiese correspondido si se hubiese calculado los valores de dichas horas extraordinarias según establecen las disposiciones legales, ha de entenderse que dicha diferencia de valor está compensada con el beneficio establecido en el artículo 20 de este Convenio. En su consecuencia, las fiestas que se indican en el citado artículo no se recuperarán en tanto en cuanto, por todo el personal obrero y subalterno, sean cobradas las horas extraordinarias en las cuantías que seguidamente se relacionan, pudiendo desaparecer el beneficio de no recuperación de fiestas si, por el motivo que fuera, se reclamase y, por ello, se señalasen retribuciones superiores para las horas extraordinarias.

	En jornadas normales	Sábados, domingos, festivos y nocturnos
Peón ordinario	70	75
Peón especializado	75	80
Oficial 3. ^a	80	90
Oficial 2. ^a	90	100
Oficial 1. ^a	100	110
Capataz	120	130
Subalternos	80	90

En las cuantías señaladas se consideran incluidos todos los recargos legales, incluso suplemento por trabajo nocturno. Se considera incluido un valor promedio de antigüedad que ha sido calculado por exceso.

Art. 39. Faltas al trabajo y debidamente justificadas.

Ausencias al trabajo y las faltas justificadas al mismo, excepto las de licencias legales y vacaciones, darán lugar al descuento proporcional de los haberes mensuales.

Art. 40. Revisión.

En 1 de enero de 1976 las cantidades fijadas como «Total anual», en las columnas correspondientes de los cuadros de remuneraciones mínimas anuales garantizadas, previstas para el año 1975, se incrementarán con el porcentaje de aumento experimentado por el índice general del Instituto Nacional de Estadística referido al coste de la vida, conjunto nacional, durante el periodo comprendido entre el 31 de diciembre de 1974 y el 31 de diciembre de 1975.

En el caso de que el índice publicado acusara un aumento con cifras decimales, el incremento se efectuará redondeando siempre por exceso.

A cuenta de esta revisión, la Dirección podrá conceder, trimestralmente, anticipos bajo la denominación genérica de «An-

ticipos por incremento del coste de vida», cuando sea unánimemente solicitado por los Jurados de Empresa y lleve el Convenio tres meses de vigencia como mínimo. En tal caso, se incluirá un concepto suplementario en el recibo del pago de haberes con la mención antes indicada, a la que se añadirá, entre paréntesis, la de «Suplemento de Productividad», pues se requerirá para su concesión que el índice de productividad no disminuya por causas que sean imputables al trabajador.

Art. 41.

La Dirección de la Empresa se reserva la facultad de poder mejorar alguno de los conceptos que integran la remuneración establecida en el presente Convenio en aquellas provincias en las que el coste de la vida sea manifiestamente superior en comparación con las del resto del país. Para la determinación de las mejoras que se puedan introducir en algunas provincias se tendrá en cuenta el índice de carestía de vida marcada por el Instituto Nacional de Estadística y, fundamentalmente, los niveles salariales que marquen los Convenios Colectivos provinciales del sector del Vidrio.

CAPITULO V

Prestaciones de carácter social

Art. 42.

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 7.000 pesetas, que se regirá por las siguientes normas:

Dos años de servicio en la fecha del matrimonio. Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán ambos esta indemnización.

b) Premios de natalidad.—Se concederá un premio de natalidad de 4.250 pesetas por cada hijo nacido, siempre que el beneficiario tenga un mínimo de dos años de antigüedad.

Art. 43. Incapacidad laboral transitoria.

En el supuesto de que un trabajador sea dado de baja por el médico de la Seguridad Social, confirmada por el médico de Empresa, 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 por 100 del salario o sueldo base, más complemento de calificación, más antigüedad, más suplemento de productividad, a partir del decimosexto día consecutivo de la baja ratificada por el médico de Empresa, durante doce 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 se abonará a partir del octavo día consecutivo de la baja.

Durante el periodo al que se refiere el presente artículo, se percibirá el 90 por 100 del importe de las gratificaciones reglamentarias de los conceptos, salario o sueldo base, más complemento calificación, más antigüedad, más suplemento de productividad en la fecha de su vencimiento.

Art. 44. 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 VI.

Art. 45. Becas.

Se establece un sistema de becas según normas que se detallan en el anexo VII.

Art. 46. Jubilación.

Se establece un régimen para el caso de jubilación del trabajador, de acuerdo con las normas que se detallan en el anexo VIII.

Art. 47. Préstamos de vivienda.

Se prevé la concesión de préstamos para adquisición de viviendas, según las normas que se establecen en el anexo IX.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Ambas representaciones entienden que los aumentos salariales contenidos en este Convenio repercutirán en los precios de venta de los productos comercializados o manufacturados por «La Veneciana, S. A.», en cualquiera de sus centros de trabajo.

DISPOSICIÓN FINAL

La Comisión Deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de las normas contenidas en este Convenio sustituye íntegramente a aquellas por las que se venían rigiendo, en todos sus aspectos, la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en el presente Convenio Colectivo Interprovincial acordado en «La Veneciana, S. A.», y su personal.

Cuadro de remuneraciones personal empleado

ANEXO I

(Sin antigüedad)

Categoría	Sueldo base (doce meses)	Complemento calificación (doce meses)	Gratificación reglamentaria (dos meses)	Participación en beneficios	Total
Jefe 1. ^a	106.200	221.940	54.690	8.000	390.830
Jefe 2. ^a	98.756	180.804	46.260	7.500	331.320
Oficial 1. ^a	86.256	143.874	38.355	7.000	275.485
Oficial 2. ^a	75.600	109.584	30.864	6.500	222.548
Auxiliar Administrativo	67.500	94.236	26.956	6.000	194.692
Aspirante Administrativo	37.500	72.144	18.274	5.000	132.918

NOTA.—De las remuneraciones se deducirá la parte correspondiente al Impuesto Rendimiento Trabajo Personal.

Cuadro de remuneraciones personal operario

ANEXO II

(Sin antigüedad)

Categoría	Salario base (trescientos sesen- ta y cinco días)	Complemento calificación (trescientos sesen- ta y cinco días)	Gratificación reglamentaria (sesenta días)	Participación en beneficios	Total anual
Capataz	83.950	127.750	27.600	7.500	246.800
Oficial 1. ^a	76.650	116.800	25.200	7.000	225.650
Oficial 2. ^a	67.890	110.595	24.300	6.500	209.285
Oficial 3. ^a	65.700	105.120	23.820	6.000	200.640
Peón especializado	60.225	97.820	21.780	5.500	185.325
Peón ordinario	58.400	94.170	21.180	5.000	178.750
Aprendices primer año y Pinches 14 años.	36.500	60.225	9.000	3.500	109.225
Aprendices segundo año y Pinches 15 años.	36.500	67.525	9.000	3.500	116.525
Aprendices tercer año y Pinches 16 años.	43.800	69.350	12.000	4.000	129.150
Aprendices cuarto año y Pinches 17 años.	43.800	80.300	12.000	4.000	140.100

Remuneración personal subalterno

ANEXO III

(Sin antigüedad)

Categoría	Salario base (trescientos sesen- ta y cinco días)	Complemento calificación (trescientos sesen- ta y cinco días)	Gratificación reglamentaria (sesenta días)	Participación en beneficios	Total anual
Subalternos	65.700	105.120	23.820	6.000	200.640

NOTA.—De las remuneraciones se deducirá la parte correspondiente al Impuesto Rendimiento Trabajo Personal.

Antigüedad personal empleado

ANEXO IV

12 meses

Años de servicio	Auxiliar administrativo	Oficial segunda	Oficial primera	Jefe segunda	Jefe primera
0 a 1	1.020	1.140	1.296	1.464	1.596
1 a 2	2.028	2.268	2.604	2.916	3.192
2 a 3	3.384	3.780	4.320	4.848	5.316
3 a 4	4.728	5.304	6.048	6.780	7.440
4 a 5	6.756	7.560	8.628	9.684	10.620
5 a 6	7.704	8.628	9.840	11.028	12.108
6 a 7	8.640	9.684	11.040	12.396	13.596
7 a 8	9.588	10.740	12.240	13.740	15.084
8 a 9	10.536	11.808	13.464	15.096	16.572
9 a 10	11.484	12.864	14.676	16.464	18.060
10 a 11	12.420	13.920	15.876	17.808	19.548
11 a 12	13.368	14.976	17.088	19.164	21.036
12 a 13	14.316	16.044	18.288	20.508	22.524
13 a 14	15.264	17.088	19.500	21.876	24.012
14 a 15	16.200	18.156	20.700	23.220	25.488
15 a 16	17.148	19.200	21.924	24.576	26.976
16 a 17	18.096	20.304	23.124	25.944	28.464
17 a 18	19.044	21.336	24.336	27.288	29.952
18 a 19	19.980	22.380	25.536	28.644	31.440
19 a 20	20.928	23.448	26.748	30.000	32.928
20 a 21	21.876	24.516	27.948	31.356	34.416

Años de servicio	Auxiliar administrativo	Oficial segunda	Oficial primera	Jefe segunda	Jefe primera
21 a 22	22.824	25.560	29.160	32.700	35.904
22 a 23	23.760	26.628	30.360	34.056	37.392
23 a 24	24.708	27.684	31.584	35.424	38.880
24 a 25	25.656	28.740	32.784	36.768	40.356
25 a 26	26.604	29.796	33.996	38.124	41.844
26 a 27	27.540	30.864	35.244	39.480	43.332
27 a 28	28.488	31.920	36.408	40.836	44.820
28 a 29	29.436	32.976	37.608	42.180	46.308
29 a 30	30.384	34.044	38.820	43.548	47.796
30 a 31	31.320	35.088	40.020	44.904	49.284
31 a 32	32.268	36.156	41.244	46.248	50.772
32 a 33	33.216	36.480	42.444	47.604	52.260
33 a 34	34.164	36.268	43.656	48.960	53.748
34 a 35	35.100	39.336	44.856	50.316	55.224

ANEXO V

Antigüedad personal obrero y subalterno

425 días

Años de servicio	Peón ordinario	Peón especial	Oficial tercera	Oficial segunda	Oficial primera	Capataz
0,6 a 1	1.088	1.139	1.156	1.207	1.343	1.445
1 a 2	2.176	2.261	2.295	2.397	2.686	2.873
2 a 3	3.400	3.519	3.519	3.825	4.471	4.794
3 a 4	4.760	4.913	5.355	5.593	6.256	6.698
4 a 5	6.800	7.021	7.650	7.973	8.925	9.571
5 a 6	7.752	8.007	8.721	9.095	10.183	10.914
6 a 7	8.704	8.976	9.792	10.217	11.424	12.461
7 a 8	9.656	9.962	10.863	11.322	12.682	13.583
8 a 9	10.608	10.948	11.934	12.444	13.923	14.926
9 a 10	11.560	11.934	13.005	13.549	15.181	16.269
10 a 11	12.512	12.903	14.076	14.671	16.422	17.595
11 a 12	13.464	13.889	15.147	15.793	17.680	18.938
12 a 13	14.416	14.875	16.218	16.898	18.921	20.281
13 a 14	15.368	15.861	17.289	18.020	20.179	21.624
14 a 15	16.320	16.830	18.360	19.142	21.420	22.950
15 a 16	17.340	17.816	19.431	20.247	22.678	24.293
16 a 17	18.428	18.802	20.502	21.369	23.919	25.636
17 a 18	19.516	19.788	21.573	22.474	25.177	26.979
18 a 19	20.604	20.757	22.644	23.596	26.418	28.305
19 a 20	21.675	21.743	23.715	24.718	27.676	29.648
20 a 21	22.763	23.069	24.786	25.823	28.917	30.991
21 a 22	23.851	24.174	25.857	26.945	30.175	32.334
22 a 23	24.939	25.279	26.928	28.067	31.416	33.371
23 a 24	26.010	26.350	27.999	29.172	32.674	35.003
24 a 25	27.098	27.370	29.070	30.294	33.915	36.346
25 a 26	27.889	27.863	30.141	31.399	35.173	37.689
26 a 27	27.999	29.359	31.212	33.286	36.414	39.015
27 a 28	28.713	30.328	32.283	33.643	37.672	40.358
28 a 29	29.848	31.314	33.354	34.748	38.913	41.701
29 a 30	30.800	32.266	34.425	35.870	40.171	43.044
30 a 31	31.552	33.286	35.496	36.992	41.412	44.370
31 a 32	32.504	34.255	36.567	38.097	42.670	45.713
32 a 33	33.456	35.241	37.638	39.219	43.911	47.056
33 a 34	34.408	36.210	38.709	40.324	45.169	48.399
34 a 35	35.360	37.213	39.780	41.446	46.410	49.725

ANEXO VI

Seguro de Vida e Invalidez

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

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

Pagadero a los beneficiarios designados o al propio asegurado, respectivamente.

Trabajadores asegurados

- Se beneficiarán de las garantías establecidas:

- Los trabajadores fijos en plantilla hasta la fecha en que cumplan sesenta y cinco años.
- Los trabajadores fijos en plantilla, jubilados anticipadamente entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cinco años.
- Los trabajadores fijos en plantilla, en situación de invalidez provisional, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cinco años.
- Los trabajadores fijos en plantilla, de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cinco años, siguen en servicio activo hasta la fecha de su jubilación.

Trabajadores excluidos de las garantías

- Eventuales o en período de prueba.
- Trabajadores que estén cumpliendo el servicio militar o en situación de excedencia voluntaria.

Duración de las garantías

- Comienzo de las garantías.

Las garantías tomarán efecto:

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

A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la Empresa con carácter fijo.

- 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 grado o nivel por el coeficiente familiar.

Los capitales base correspondientes a cada categoría son los siguientes:

	Capital — Pesetas
Empleados:	
Aspirantes	100.000
Auxiliar administrativo	200.000
Oficial de segunda	250.000
Oficial de primera	300.000
Jefe de segunda	375.000
Jefe de primera	475.000
Subalternos	225.000
Obreros:	
Aprendices y Pinches	100.000
Peón ordinario	190.000
Peón especializado	205.000
Oficial de tercera	225.000
Oficial de segunda	240.000
Oficial de primera	255.000
Capataz	275.000

Coficiente familiar

Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes, que se aplicarán sobre el capital base:

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

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.

Beneficiarios

El personal asegurado podrá designar como beneficiarios a todos o algunos de los familiares que a continuación se indican:

- Cónyuge.
- Hijos y descendientes legítimos.
- Padres y ascendientes legítimos.
- Hijos naturales reconocidos.
- Hijos adoptivos.
- Hermanos o hijos de hermanos.

Disposiciones varias

Pueden beneficiarse de las garantías establecidas en este seguro todos los trabajadores que, cumpliendo las condiciones antes enumeradas, lo soliciten firmando el boletín de adhesión.
 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 y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.
 En caso de invalidez desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento.

ANEXO VII

Becas

El personal incluido en Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan podrá solicitar becas para ayuda a estudios de sus hijos en la forma en que estas condiciones se determinan

1. Disposiciones generales

Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se soliciten.
 Una Comisión de Selección se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de becas que sean presentadas en sus respectivos centros.
 Esta Comisión analizará cada una de las solicitudes, las aprobará o denegará en función de las normas que se especifican a continuación y las enviará al Centro de Proceso de Datos (C. P. D.) para su tratamiento y determinación de la cuantía de la beca que en función de las características de la solicitud le corresponda. Las becas se abonarán al personal antes del 15 de diciembre.

2. Estudios para los que pueden 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 Gral. Básica.	B	2.ª Enseñanza elemental.
Formación profesional de primer grado. Bachillerato unificado polivalente.	C	2.ª Enseñanza superior.
Curso de orientación universitaria. Formación profesional de segundo grado.	D	2.ª Enseñanza Preuniversitaria.
Primer grado de Educación universitaria. Formación profesional de tercer grado.	E	Enseñanza superior de grado medio.
Segundo grado de Educación universitaria. Tercer grado de 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 solicitan 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 figuren en anteriores apartados (comercio, secretariado, etcétera) 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 estos estudios quienes las hayan obtenido durante dos años.

La beca-base asignable será la que corresponda a la modalidad de enseñanza inmediatamente superior al nivel mínimo exigido para cursar los estudios solicitados, que deberá acreditar con una certificación del centro donde curse sus estudios.

3. Condiciones para solicitar becas

3.1. Pertenecer a la plantilla de la Empresa en calidad de personal fijo.

3.2. La antigüedad mínima en la Empresa que debe tener el solicitante será de un año al 31 de diciembre del año de la petición.

El S. R. H. 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 exceptúan 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 aquel para el que se concedió la beca anterior.

3.7. Las becas para ayuda de estudios de hijos del personal se concederán solamente para un curso completo. No tendrán, por tanto, opción a becas quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso.

3.8. A las viudas de productores fallecidos en activo se les reconocerá la antigüedad que tenía su marido y podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este Reglamento.

3.9. La edad máxima de los beneficiarios para los que se solicite becas será de veinticinco años al 1 de octubre del año de la solicitud.

3.10. Quedan excluidos de este Reglamento los Agentes cuadro A.

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 31 de octubre. Este plazo se considerará improrrogable.

El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado por el Servicio de Relaciones Humanas.

4.2. El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. La dirección 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 dirección de los centros vigilará el cumplimiento de lo indicado en el apartado 3.6.

4.3.2. Certificación académica de matriculación en el curso y centro para el que solicita la beca.

5. Importe de las becas

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

- a) El nivel de estudios a realizar.
- b) La categoría del solicitante y el número de hijos estudiantes o incapacitados.
- c) El rendimiento académico obtenido en el curso precedente.
- d) La residencia y desplazamientos del alumno.

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

Nivel de estudios	Importe beca-base
	Pesetas
A	2.500
B	3.500
C	4.500
D	6.000
E	8.000
F	10.000

5.2. La beca-base será incrementada en función de la categoría del solicitante y el número de hijos del mismo, de acuerdo con las normas siguientes:

5.2.1. Teniendo en cuenta las retribuciones garantizadas según la categoría del solicitante se establecen los siguientes grupos:

Grupo a):

- Obreros (de Peón hasta Oficial segunda, inclusive).
- Empleados (de Aspirante hasta Oficial segunda, inclusive).
- 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 correspondientes a Enseñanza Preescolar, que permanece constante, sufrirán los incrementos que refleja el baremo siguiente:

Número de hijos	Grupo A	Grupo B
	Porcentaje	Porcentaje
Dos	15	10
Tres	30	20
Cuatro	45	30
Cinco 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 Educación General Básica 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 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 de la localidad de residencia familiar.

5.4.2.2. 50 por 100 si el alumno necesita comer fuera de su domicilio, pero puede regresar a dormir al mismo, salvo que la Empresa pusiese a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

5.5. En las dotaciones van comprendidos aquellos gastos ocasionados para atenciones complementarias, como pueden ser libros y material didáctico.

5.6. Veracidad de los datos declarados:

La inexactitud de los datos declarados será sancionada con la pérdida de la beca de la Empresa en el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

5.7. Deficientes:

Se establece una modalidad de ayuda de la Empresa para aquellas personas que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia mental o física, y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a Centros escolares ordinarios.

Se podrá evaluar el grado de estas lesiones o incapacidad mediante reconocimiento en Centros de diagnóstico y orientación terapéutica (Dirección General de Sanidad, en Madrid, y Centro de Diagnóstico dependiente de la Jefatura Provincial de Sanidad, en provincias).

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por el I. N. P., equivalente a 1.500 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de cinco a veinticinco años, 10.000 pesetas.

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

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de cinco a veinticinco años, 20.000 pesetas.

Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores la asistencia a un Centro de educación especial o utilización de acción educativa complementaria.

En el supuesto de beneficiarse de beca de educación especial del Ministerio de Educación y Ciencia y si ésta fuera inferior a la concedida por la Empresa, se complementará la diferencia entre la citada beca oficial y la beca de Empresa.

Se reducirá ésta en un 50 por 100 si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistiera a un Centro de educación especial estatal de inferior costo al fijado en las ayudas previstas en el presente punto.

c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de Rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por el Instituto Nacional de Previsión, equivalente a 1.500 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de cinco a veinticinco años, 5.000 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.
- El 50 por 100 restante en enero-febrero, una vez demostrada la asiduidad de asistencia al Centro en que estuviera inscrito.

6. Ayuda de estudios para el personal.

Sigue sin variación el sistema de concesión de ayudas para estudio al personal que prevén los Reglamentos de Régimen Interior, aplicándose éstas sobre el siguiente baremo:

Estudios	Importe total (matrícula y libros) — Pesetas
Ingeniería Industrial	12.000
Ciencias Químicas	12.000
Ciencias Físicas	10.000
Ciencias Matemáticas	10.000
Ciencias Empresariales	9.000
Ciencias Económicas	9.000
Ciencias Políticas	8.000
Derecho	8.000
Ingeniería Técnica Industrial	6.000
Profesorado Mercantil	6.000
Peritaje Mercantil	4.000
Graduado Social	4.000
Maestría Industrial	3.500
Oficialía Industrial	3.500
Bachillerato Superior	4.500
Bachillerato Unificado Polivalente	4.500
Curso Orientación Universitaria	4.000
Escuela Mandos Intermedios	4.000
Postgraduados:	
Estadística	9.000
Sociología	9.000
Psicología	9.000
Organización Industrial	10.000
Informática	8.000

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

ANEXO VIII
Jubilación

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

2. Edad de jubilación.

2.1. La Empresa podrá proponer a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, siempre que la Mutualidad acepte la jubilación y otorgue la prestación correspondiente, mediante concesión de las ventajas detalladas en el presente Reglamento.

2.2. Hasta los sesenta y cinco años de edad, los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta, sin perder, en caso de no aceptación, ninguna ventaja económica.

2.3. A partir de los sesenta y cinco años, los trabajadores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la Empresa perderán, el día que cesen en su actividad, las ventajas concedidas en este Reglamento.

2.4. Los trabajadores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los sesenta y cinco años pueden solicitar el retiro de la Empresa, siempre que hayan cumplido sesenta años de edad y el requisito previsto en el punto 2.1.

2.5. La Empresa podrá proponer a algunos trabajadores que continúen en servicio activo después de los sesenta y cinco años, propuesta que éstos podrán o no aceptar libremente.

2.6. En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 2.3, los trabajadores recibirán en el momento de su jubilación:

a) Si tienen por lo menos veinte de antigüedad, un complemento de jubilación.

b) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

3. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.

Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en el artículo anterior, pasaran a la situación de jubilados, con una antigüedad inferior a los veinte años, se beneficiarán del siguiente complemento:

Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 50 por 100 de los importes que por cada categoría se establecen en el artículo siguiente, multiplicados por el número de años de servicio.

4. Bases de cálculo para los complementos de jubilación.
Personal obrero

	Pesetas
Peón ordinario	13.200
Peón especializado	13.800
Oficial 3. ^a	14.800
Oficial 2. ^a	15.800
Oficial 1. ^a	16.800
Capataz	18.200

Personal empleado

	Pesetas
Auxiliar	13.200
Oficial 2. ^a	16.000
Oficial 1. ^a	19.700
Jefe 2. ^a	23.600
Jefe 1. ^a	28.200
Personal subalterno	14.800

5. Trabajadores con veinte años o más 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 de 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 28.000 pesetas 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:

	Porcentaje
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.

La antigüedad correspondiente a catorce meses o cuatrocientos veinticinco días.

El Plus Personal o aumento voluntario anual.

6. Otras condiciones.

a) En el momento de su jubilación, los trabajadores de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen, en el plazo de dieciocho meses, si están alojados por ésta.

b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación de tres meses.

7. Trabajador fallecido en situación de jubilado.

a) Al fallecer un jubilado y en el caso de que deje viuda con hijos menores de dieciocho años que no trabajen o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indican a continuación:

	Porcentaje
Viuda	50
Viuda con un hijo menor de dieciocho años	75
Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años	90

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

	Porcentaje
Un hijo menor de dieciocho años	50
Dos o más hijos menores de dieciocho años	75

c) En el caso de que la viuda falleciese, la pensión que correspondiera a los huérfanos, sería la misma que se establece en el apartado anterior.

d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio, dejaría automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante, en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de la pensión que les correspondiera si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el apartado c).

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

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

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

8.2.1. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.

a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez, igual al 50 por 100 de las cifras del baremo del punto 4.º de acuerdo con la categoría, multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20 por 100 de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100.

Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela, percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda y por cada uno de los restantes un incremento del 20 por 100 de la indemnización, hasta un máximo del 40 por 100.

b) En caso de invalidez permanente absoluta el trabajador percibirá una indemnización, de una sola vez, equivalente al 75 por 100 de las cifras del baremo del punto 4.º, calculado según el apartado anterior multiplicado por los años de servicio.

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

8.2.2. Trabajadores con más de veinte años de antigüedad.

a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la que le hubiera correspondido al trabajador si se jubilara, afectada por los coeficientes que figuran en el punto anterior.

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

Estas pensiones se regirán por las normas establecidas en el punto anterior.

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez se percibirá una pensión que será igual a la establecida en caso de jubilación.

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

c) En caso de fallecimiento en activo o de invalidez de trabajadores que tuviesen entre sesenta y sesenta y cinco años de edad la viuda y los huérfanos, en un caso, o el propio trabajador en el otro, percibirán la pensión que le correspondiera calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta y cinco años de edad.

ANEXO IX

Préstamos para la adquisición de viviendas

Condiciones para solicitarlo

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

1.º 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 solo dos años de antigüedad, cuando el motivo de la solicitud sea el de contraer matrimonio.

2.º Rellenar un impreso de solicitud al que acompañará copia del plano del piso que desea adquirir y un documento expedido por el vendedor del piso en el que se indiquen las condiciones de la vivienda (superficie, emplazamiento, número de habitaciones y servicios de que dispone), así como las condiciones de pago y la Entidad bancaria que garantiza las cantidades entregadas a cuenta.

3.º Siempre que sea posible, el empleado tratará de conseguir las ayudas establecidas por el Mutualismo Laboral y las Entidades de Ahorro.

4.º Comprometerse a la formalización de una Póliza de Seguro sobre las cantidades que puedan recibir de la Empresa.

Normas de concesión

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

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

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

5925

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical para el Banco Exterior de España.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical para la Empresa Banco Exterior de España y su personal, y

Resultando: Que el Presidente del Sindicato Nacional de Banca, Bolsa y Ahorro, con su escrito de fecha 7 de marzo actual, ha remitido el texto del expresado Convenio, que fué suscrito por la Comisión Deliberadora el día 28 de febrero último, acompañando el acta de otorgamiento y la hoja estadística conteniendo la distribución del censo laboral afectado;

Resultando: Que en la tramitación de este expediente se han observado los preceptos legales y reglamentarios;

Considerando: Que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación, así como para disponer su inserción en el Registro de la misma y su publicación, a tenor de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando: Que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden anteriormente citadas; que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario y que se ajusta a lo dispuesto en el Decreto 2252/1974, de 9 de agosto, se estima procedente su homologación;

Vistos los citados preceptos y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa Banco Exterior de España y su personal, suscrito por la Comisión Deliberadora el día 28 de febrero de 1975.

Segundo.—Disponer su inserción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Que se comuniquen esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que se hará saber que, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 14. 2, de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 12 de marzo de 1975.—El Director general, Rafael Martínez Imperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

VII CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA EL BANCO EXTERIOR DE ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA

Artículo 1.º Ambito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que tenga vinculación laboral con la Empresa el día 1 de enero de 1975, o ingrese en la misma con posterioridad a dicha fecha, sin más excepciones que las siguientes:

a) Personal que desempeñe en el Banco funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, siempre que sus retribuciones sean superiores a las máximas establecidas en el presente Convenio.

b) El personal contratado en las provincias de Africa Occidental sujeto a la legislación laboral de aquéllas.

c) Personal contratado fuera del territorio sometido a la jurisdicción española.

d) Personal destinado a desempeñar fuera de las dependencias del Banco trabajos extraños a la actividad propiamente bancaria, tal como empleados de fincas urbanas, Guardas y otros similares, no incluidos en el grupo de «personal de oficios varios».

Art. 2.º Vigencia del Convenio.

El presente Convenio Colectivo se aplicará a todos los efectos desde el día 1 de enero de 1975 y tendrá un plazo de duración de dos años, a contar de la expresada fecha; será prorrogable tácitamente de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Los pactos del presente Convenio no tendrán efectos retroactivos ni darán derecho alguno a percibir atrasos por períodos de tiempo anteriores al día 1 de enero de 1975.