

San Andrés de Soria. Almarza. Unidad escolar de parvulos Mazaterón. Almazán. Unitaria de niñas y conversión en mixta de la de niñas.

La Lomeda. Arcos de Jalón. Mixta.  
Barcebal. Burgo de Osma. Mixta.  
Barcebalajo. Burgo de Osma. Mixta.  
La Olmeda. Burgo de Osma. Mixta.  
Valdelubiel. Burgo de Osma. Mixta.

Caltogar. Unitaria de niños y conversión en mixta de la de niñas.  
Castilruiz. Unitaria de niños y conversión en mixta de la de niñas.

Ciria. Unidad escolar de parvulos.  
Villalba. Coscurita. Mixta.  
Dévanos. Unitaria de niños y conversión en mixta de la de niñas.

Deza. Una unidad escolar de parvulos de la Escuela graduada mixta, que quedará reducida a cinco unidades escolares, y la dirección con curso (dos unidades escolares de niños, dos unidades escolares de niñas y una unidad escolar de parvulos).

Fuenteblanque. Unitaria de niños y conversión en mixta de la de niñas y supresión de la unidad escolar de parvulos.  
Paradesroyas. Gómara. Mixta.

Valdanzuelo. Langa de Duero. Mixta.  
Liceras. Unitaria de niños y conversión en mixta de la de niñas.

Monteagudo de las Vicarias. Una unidad escolar de niñas de la Escuela graduada mixta, que quedará reducida a tres unidades escolares y la dirección con curso (dos unidades escolares de niños y una unidad escolar de niñas).

Montuenga de Soria. Unidad escolar de parvulos.  
Peroniel del Campo. Unitaria de niñas y conversión en mixta de la de niñas.

Requerda. Unitaria de niñas y conversión en mixta de la de niñas.

Manzanares. Retortillo de Soria. Mixta.  
San Felices. Unidad escolar de parvulos.

Puentebella. San Pedro Manrique. Mixta.  
Cantalucia. Talveilla. Mixta.  
Fuente Cantales. Talveilla. Mixta.

Miranda de Duero. Tardajos de Duero. Mixta.  
Tardajos de Duero. Unitaria de niñas y conversión en mixta de la de niñas.

Valdenebro. Unitaria de niños y conversión en mixta de la de niñas.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos.  
Dios guarde a V. I.  
Madrid, 5 de febrero de 1970.—P. D., el Subsecretario, Ricardo Díez.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Primaria.

## MINISTERIO DE TRABAJO

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «La Veneciana, S. A.», y su personal obrero y subalterno.**

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

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical remitió, con fecha 31 de enero del año en curso, a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «La Veneciana, S. A.», suscrito el 15 de enero último, que fué redactado, previas las negociaciones oportunas, por la Comisión deliberante designada al efecto, acompañándose al mismo el informe que preceptúa el apartado tercero del artículo primero del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, e informe favorable del señor Secretario general de la Organización Sindical;

Resultando que, solicitado informe de la Dirección General de la Seguridad Social, esta lo emite haciendo constar que como las pensiones complementarias de invalidez provisional, jubilación, fallecimiento y seguro de vida que se establecen en este Convenio ya figuraban establecidos dichos beneficios en el anterior Convenio Colectivo, aprobado en 26 de diciembre de 1963, se trata de la existencia de condiciones más beneficiosas vigentes anteriormente, por lo que se considera procedente informar favorablemente la subsistencia de las mismas;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su aprobación o a la declaración de ineficacia total o parcial de su texto, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con

los artículos 19 a 22 del Reglamento de 23 de julio de 1958, para aplicación de dicha Ley;

Considerando que, habiéndose cumplido en la redacción y tramitación del Convenio suscrito en 15 de enero de 1970 los preceptos legales y reglamentarios aplicables, figurando en su texto que en práctica no implica alza de precios, no dándose ninguna de las causas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento de 23 de julio de 1958 y siendo conforme con lo establecido en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, sobre evolución de los salarios y otras rentas, procede la aprobación del Convenio;

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de aplicación;

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «La Veneciana, S. A.», y su personal obrero y subalterno, suscrito en 15 de enero de 1970.

Segundo.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, con arreglo al artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución aprobatoria.

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

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 16 de febrero de 1970.—El Director general, Vicente Toro Ochoa.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

### CONVENIO COLECTIVO SINDICAL ACORDADO ENTRE LAS REPRESENTACIONES SOCIAL Y ECONOMICA DE LA EMPRESA «LA VENECIANA» PARA TODOS SUS CENTROS DE TRABAJO (PERSONAL OBRERO Y SUBALTERNO)

#### CAPITULO PRIMERO

##### SECCION 1.ª AMBITO

**Clausula 1. Personal.**—Las normas contenidas en el presente Convenio regirán las relaciones de trabajo entre la Sociedad Anónima «La Veneciana» y el personal que preste sus servicios en los distintos centros de trabajo que la Empresa tiene establecidos en toda España, siempre que pertenezca a las categorías profesionales encuadradas en los grupos que la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias del Vidrio clasifica como personal obrero y personal subalterno.

**Clausula 2. Territorial.**—Se aplicará en todos los centros de trabajo de la Empresa, en las provincias en que se hallen establecidos y que son las siguientes: Albacete, Alicante, Almería, Badajoz, Burgos, Cáceres, Cádiz, Castellón, Ciudad Real, Granada, Huelva, Huesca, Las Palmas, Logroño, Madrid, Málaga, Murcia, Pamplona, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Valencia y Zaragoza.

En el caso de que se establezcan nuevos centros de trabajo, los serán de aplicación automática las normas del Convenio.

##### SECCION 2.ª VIGENCIA, DURACION, PRORROGA Y RESCISION

**Clausula 3. Vigencia.**—El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, terminando sus efectos el día 31 de diciembre de 1970.

**Clausula 4.** A todos los efectos se comenzará a contar el plazo de duración del Convenio el día 1 de enero de 1969.

**Clausula 5.** Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entenderá prorrogado de año en año si con una antelación mínima de tres meses a la fecha señalada para su expiración no es denunciado por cualquiera de las partes mediante carta certificada, dirigida a la autoridad laboral a quien corresponde la aprobación de las presentes normas, remitiendo copia de la misma a la Organización Sindical y a la otra parte.

**Clausula 6. Revisión.**—Si al 1 de enero de 1970 el índice general del Instituto Nacional de Estadística, referida al coste de vida nacional en España, acusara un aumento igual o superior al 3 por 100 sobre el índice del coste de vida al 1 de enero de 1969, se aplicará dicho porcentaje sobre el salario base y el complemento de puesto, subiendo automáticamente la cuantía que resulte en el salario día efectivamente trabajado, con el límite máximo del 10 por 100.

En el supuesto de que el índice publicado acusase un aumento con cifras decimales, el incremento se efectuará redondeando por exceso si el decimal es 0,50 o más y por defecto si es inferior.

#### CAPITULO II

##### SECCION 1.ª COMPENSACION, ABSORCION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

**Clausula 7. Compensación.**—Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las que actualmente rigen. Al establecer la presente cláusula

se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el artículo quinto de la Ley de Convenios Colectivos y lo que establece el tercer artículo del Reglamento para su ejecución, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, las disposiciones del Convenio sean más beneficiosas que las que hasta ahora tenían concedidas los trabajadores incluidos en el mismo.

**Clausula 8.** En el supuesto de que en el futuro se acuerden por disposición legal condiciones superiores a las contenidas en el Convenio se estará, en cuanto a la absorción de las cantidades fijadas en las cláusulas de retribución, a lo que determinen las disposiciones legales vigentes o a las que en lo sucesivo se dicten.

**Clausula 9. Garantía *ad personam*.**—En el caso de que existiese algún trabajador o grupos de trabajadores que por circunstancias específicas tuvieran reconocidas condiciones que examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores del mismo grado se establecen en el Convenio, serán respetadas dichas condiciones en el sentido de que manteniendo el mismo rendimiento no recibirán menos cantidad global anual que la que actualmente venían percibiendo por todos los conceptos.

**Clausula 10. Vinculación a la totalidad.**—Ambas partes convienen expresamente que las normas del presente Convenio únicamente son 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 disposición legal o al ser aprobado el Convenio por la autoridad laboral, se considerará causa de revisión, a menos que las partes renuncien a esta revisión ratificando expresamente las cláusulas afectadas.

#### SECCIÓN 2.ª

**Clausula 11.** Con la misión específica que a estas Comisiones les atribuye el Decreto de 20 de septiembre de 1962, se acuerda la creación de una Comisión de Vigilancia del Convenio, compuesta por tres representantes de la Sección Económica y otros tres de la Sección Social que hayan formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio, presididos por el Presidente de la Comisión Deliberadora.

**Clausula 12.** Serán funciones específicas de la Comisión Mixta de Vigilancia las siguientes:

- Ejercitar la función reconocida a esta clase de Organismo en el número 1. del artículo 2.º del Decreto de 20 de septiembre de 1962, sobre conflictos colectivos de trabajo.
- Vigilancia del cumplimiento de las obligaciones, tanto de las aceptadas por la Empresa como de las asumidas por los trabajadores.
- Conocer las cuestiones que sobre los apartados anteriores le sean sometidas, bien por la representación económica, bien por la representación social.
- Elevar consulta, si lo entienden oportuno, por unanimidad, los miembros de la Comisión, ante la Autoridad Laboral competente, sobre los asuntos que, incluidos en el Convenio, consideren que precisan alguna aclaración.

Los acuerdos que se adopten sólo tendrán carácter informativo para la Autoridad Laboral competente, y las funciones que le son atribuidas a la Comisión mixta de Vigilancia no impiden, como es natural, que cualquiera de las partes pueda ejercitar las acciones o derechos que ante la jurisdicción administrativa o contencioso-laboral le asistan, de acuerdo con las normas de carácter general.

### CAPITULO III

#### SECCIÓN 1.ª RÉGIMEN DE TRABAJO

**Clausula 13. Organización.**—De conformidad con lo establecido en la Ley de Contratos de Trabajo, es facultad exclusiva e inalienable 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 propias de la Empresa.

Así lo reconoce expresamente la Comisión Deliberadora del Convenio, cumpliendo con ello lo dispuesto en el artículo 2.º de la Ley de 24 de abril de 1968 y el artículo 7.º de la Reglamentación Nacional del Trabajo para las industrias del vidrio. En su consecuencia, dentro de las facultades de la dirección de la Empresa, se hallan las de organizar y dirigir el trabajo y las modalidades que hayan de adoptarse respetando los derechos que a los trabajadores conceden las Leyes. En consecuencia, son facultades de la Empresa en materia de organización de trabajo las siguientes:

- La exigencia de los rendimientos mínimos fijados en el presente Convenio.
- La adjudicación del número de máquinas o de tarea necesaria para la saturación del trabajador a rendimiento normal.
- La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación y el establecimiento de sanciones para el caso culpable de incumplimiento.
- La movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción.

5) La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo, en las condiciones que señala la Ley.

6) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, proceso de fabricación, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

7) La aplicación de un método de investigación sistemática de calificación para permitir el establecimiento de una jerarquía precisa y equitativa de los diferentes puestos de trabajo en función de las exigencias inherentes a los mismos.

#### Clausula 14. Bases de productividad.—Definiciones:

1) Organización científica del trabajo, es el conjunto de actividades coordinadas que tienen por fin establecer y mantener una óptima disposición del trabajo en la Empresa y que se basan en principios y métodos establecidos por investigación científica.

2) Actividad normal, es la que desarrolla un operario, entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, bajo una dirección competente—sin excesiva fatiga física y mental—, pero sin el estímulo de una remuneración de incentivo.

Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponde con los índices 100 ó 60.

3) Actividad óptima, es la máxima que puede desarrollar un operario, sin perjuicio de su vida profesional, trabajando ocho horas diarias.

Corresponde en los sistemas de medición con los índices 140 u 80.

4) Cantidad de trabajo a actividad normal, es la que efectúa un operario medio a actividad normal, tiempo de recuperación incluido.

5) Cantidad de trabajo a actividad óptima, es la que efectúa un operario medio a actividad óptima, tiempo de recuperación incluido.

6) Rendimiento normal, es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora a actividad normal.

7) Rendimiento óptimo, es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora a actividad óptima.

8) Tiempo normal, es el invertido por un trabajador en una determinada operación a actividad normal, sin incluir el tiempo de recuperación.

9) Tiempo máquina, es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

10) Trabajo libre, es el trabajo en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

11) Trabajo limitado, es el trabajo en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operatorio. A efectos de remuneración, los tiempos de espera del trabajador, debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones, serán computados como si los trabajase a actividad óptima.

12) Las cantidades de trabajo establecidas podrán modificarse cuando se cambie el método operatorio o exista error de cálculo o transcripción.

13) Calidad de trabajo, es el resultado de aplicar en cada puesto de trabajo las técnicas y conocimientos necesarios para que las funciones propias del mismo sean desempeñadas con el mayor grado de perfección posible.

#### Clausula 15. Rendimiento e incentivos:

1) A pesar de que el rendimiento normal que corresponde con la denominación actividad normal debiera ser el rendimiento mínimo exigible, se acuerda que éste sea de 50, durante el primer año de vigencia del Convenio, y de 55 durante el segundo año, en lugar de 60, del sistema de medición adoptado.

2) La remuneración del rendimiento mínimo exigido queda determinada por el salario base más el complemento del puesto, más la parte compensatoria del salario de domingos y fiestas no recuperables señaladas en el anexo adjunto.

3) Los incentivos podrán ser colectivos (sección, equipo, etcétera) o individuales, según determine la Empresa.

4) La Empresa podrá limitar, reducir o suprimir los incentivos de forma individual a todos aquellos productores que, por falta de aptitud, atención o interés, o por cualquier otra causa de índole subjetiva, no dieron el debido rendimiento o perjudicaron la calidad o cantidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicables al caso.

5) Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general o por secciones u obreros cuando las finalidades perseguidas por el sistema no puedan alcanzarse a consecuencia de la carencia o disminución del trabajo en la Empresa, así como en los períodos de ensayo de las nuevas tareas, o cuando se proceda a la reparación o reforma de las instalaciones.

En tales supuestos, los trabajadores percibirán la retribución correspondiente al rendimiento mínimo, más los aumentos por antigüedad.

6) El personal obrero incluido en el Convenio, que preste servicio en centro de trabajo en que por haberse medido la actividad individual se haya establecido o se establezca en el futuro un sistema de retribución de trabajo con incentivo, percibirá una prima de incentivo que se calculará a razón de 0,40 pesetas el punto prima, de acuerdo con lo que se establece en el siguiente párrafo.

Se entiende por puntos prima la diferencia entre los que obtiene por su trabajo al mes, de acuerdo con la valoración del mismo, menos los puntos exigibles, a razón de 50 puntos por hora a prima.

A los efectos oportunos, se hace constar que con la fijación de las retribuciones que se señalan para cada grado y en su total global, se considera ya cumplida la exigencia legal de garantizar un mínimo del 25 por 100 sobre el salario mínimo legal en los casos de trabajo con incentivos.

7) Podrá ser revisable el incentivo cuando se modifique la organización del trabajo o el equipo técnico puesto a disposición de los trabajadores.

8) Podrá deducirse de la producción del trabajador, a los efectos de abono, la obra que haya sido rechazada por los clientes como consecuencia de trabajos mal realizados, por impericia, falta de atención o cuidado, o cualquier otra causa imputable al trabajador y siempre que tales rechazos sean ratificados por los servicios técnicos de la Empresa, por lo que el trabajador no será responsable cuando el personal técnico superior o medio, o simplemente el encargado, hubieran dado el trabajo por bueno y fuese posteriormente rechazado.

#### SECCIÓN 2.ª RÉGIMEN DE PERSONAL

**Clausula 16. Plantilla.**—La plantilla de cada centro de trabajo se acomodará, en cada momento, a las exigencias de la nueva organización de trabajo.

**Clausula 17. Ingreso.**—Para ingresar en la Empresa es preceptivo el haber cumplido la edad de catorce años; la admisión de personal se ajustará, en todo caso, a las disposiciones legales vigentes, debiendo someterse los aspirantes a reconocimiento médico y demás formalidades, pudiendo la Empresa exigir la realización de las pruebas prácticas, psicotécnicas, etcétera, como mínimo el nivel de conocimientos necesarios para leer y escribir.

**Clausula 18. Personal fijo.**—Es el que, formando parte permanente de la plantilla, cubre las necesidades productivas normales a lo largo de todo el año.

**Personal interino.**—Es el contratado para cubrir la necesidad que puede tener la Empresa de sustituir a trabajadores durante las ausencias por Servicio Militar, enfermedad, accidentes, licencias o excedencias forzosas. Su duración estará limitada a las causas que lo originen.

**Personal para trabajo fijo en obra determinada.**—Es el contratado para la realización de una obra o servicio determinado.

La Empresa podrá rescindir el contrato a la terminación de la obra, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

**Personal eventual.**—Es el contratado para atender a necesidades productivas, trabajos nuevos o extraordinarios, superiores a los normales y cuyas necesidades no pueden cubrir el personal fijo, aun trabajando a rendimiento óptimo e incluso con horas extraordinarias.

El contrato del obrero eventual será de un máximo de tres meses, prorrogables por otros tres.

La Empresa podrá rescindir el contrato avisando al trabajador con ocho días de antelación.

**Clausula 19. Plazo de preaviso para el cese.**—Los trabajadores que pretendan cesar en el servicio de la Empresa deberán comunicarlo a ésta con un plazo de antelación de ocho días.

La falta de este aviso dará lugar a la pérdida del 50 por 100 de la liquidación que en ese momento pueda corresponder al trabajador. Este 50 por 100 se destinará a fondos asistenciales de la Empresa, para ser repartidos con intervención del Jurado.

**Clausula 20. Concurrencia desleal.**—De conformidad con lo establecido en el artículo 73 de la Ley de Contrato de Trabajo, los productores se obligan a no hacer concurrencia a su empresario, ni a colaborar con quienes se la hagan, por lo que no se podrá realizar, salvo consentimiento expreso del empresario, obra o trabajo complementario de los que figuran en su contrato, si tales actividades pertenecieran a la rama industrial de la Empresa.

#### SECCIÓN 3.ª JORNADA DE TRABAJO. HORARIO

**Clausula 21. Jornada personal obrero.**—La jornada normal de trabajo será de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, distribuidas en la forma que se determine en el cuadro horario de la Empresa, visado por la Inspección de Trabajo, sin que se excluya la posibilidad de trabajar horas extraordinarias en la forma y cuantía señaladas en el presente convenio.

**Jornada personal subalterno.**—El personal subalterno podrá trabajar hasta un máximo de setenta y dos horas semanales, con el abono a prorrata de su jornal horario de las que excedan de cuarenta y ocho.

**Trabajo a turno (personal obrero).**—Cuando se trabaja en régimen de jornada continuada o turno seguido, el personal obrero afecto tendrá una jornada de siete horas y media de trabajo efectivo con el descanso reglamentario de media hora, que completan las ocho horas de presencia. No obstante, a petición de la Empresa, según las necesidades de producción y conforme a lo dispuesto en el artículo segundo del Decreto de 24 de julio de 1947, el personal trabajara ocho horas efectivas, siéndole abonada media hora como extraordinaria.

**Clausula 22. Recuperación de fiestas.**—Las fiestas recuperables se compensarán prolongando la jornada de trabajo los días laborables que sean necesarios para completar las cuarenta y ocho horas semanales a razón de una hora diaria, excepto el último, que lo será en la fracción de hora necesaria. El importe del salario de dichas fiestas se hará efectivo a medida que se vayan devengando.

La recuperación tendrá lugar bien en los días laborables anteriores o posteriores a la fiesta recuperable, de forma que se efectúe dicha recuperación dentro del mes natural.

**Clausula 23. Lugares de trabajo.**—Cuando el trabajador comience su jornada en lugar distinto del centro de trabajo, se entenderá que el comienzo y fin de la jornada normal tendrá lugar precisamente en el emplazamiento exacto de la prestación de los servicios si no concluyó las tareas encomendadas. En otro caso pasará a ejecutar seguidamente las que le hubiesen indicado sus superiores jerárquicos, y en el sitio y por el orden que igualmente le hubiesen señalado.

**Clausula 24. Vacaciones.**—A partir de la vigencia del Convenio se establece que las vacaciones del personal obrero y subalterno serán de quince días naturales a partir de un año de antigüedad, aumentando un día por cada año más de antigüedad hasta que alcance un máximo de veinticuatro días naturales. Es decir:

- Con un año de antigüedad: Quince días naturales.
- Con dos años de antigüedad: Dieciséis días naturales.
- Con tres años de antigüedad: Diecisiete días naturales.
- Etcétera.

#### SECCIÓN 4.ª CALIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

**Clausula 25. Grados de calificación.**—La Comisión Deliberadora acuerda, de conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del método de valoración de puestos de trabajo, que fue aprobado en su día por la autoridad laboral, la calificación de los trabajadores en el grado que, dentro de los 14 establecidos, le corresponde a cada uno según el puesto que desempeña.

En el anexo número 1 se señala, para cada uno de los grados, la retribución mínima por día trabajado.

A efectos de cotización a la Seguridad Social se aplicarán las tarifas unificadas, de acuerdo con la siguiente tabla:

- Grados 14 al 8 (ambos inclusive): Tarifa 8 de cotización, 112 pesetas diarias.
- Grados 7 al 2 (ambos inclusive): Tarifa 9 de cotización, 108 pesetas diarias.
- Grado 1: Tarifa 10 de cotización, 102 pesetas diarias.
- Aprendices de tercero y cuarto año: Tarifa 11 de cotización, 64 pesetas diarias.
- Aprendices de primero y segundo año: Tarifa 12 de cotización, 43 pesetas diarias.
- Subalternos: Tarifa 6 de cotización, 3.000 pesetas mensuales.

**Clausula 26. Promociones.**—La promoción de un grado a otro se verificará por pruebas de aptitud, concediéndose en cada caso preferencia de presentación a la prueba a los que correspondan por turno de antigüedad, pudiéndose presentar todos los trabajadores clasificados en grado inferior.

**Clausula 27. Personal con capacidad disminuida.**—El personal de capacidad disminuida podrá ser destinado por la Empresa a puestos de trabajo adecuados a sus condiciones.

En estos casos, y de acuerdo con las nuevas funciones desarrolladas, podrá efectuarse el cambio de grado de calificación, respetándose el total anual (excepto lo que percibiese en concepto de incentivos) que venía disfrutando.

### CAPÍTULO IV

#### RETRIBUCIONES PERSONAL OBRERO

**Clausula 28.** Con el fin de simplificar la estructura salarial, se fijan por cada jornada de ocho horas efectivamente trabajadas un salario base y un complemento de puesto y un plus, que varían en función del grado de calificación de cada trabajador:

a) Salario base.—Se acuerdan los siguientes salarios base diarios:

- Grados 1 al 14: 102 pesetas.
- Aprendices de primero y segundo año y Pinches de catorce y quince años: 43 pesetas.
- Aprendices de tercero y cuarto año y Pinches de dieciséis y diecisiete años: 64 pesetas.
- Mujeres de limpieza: 102 pesetas.

b) Complemento de puesto y plus.—Se percibirán por día efectivamente trabajado, con las cuantías siguientes:

	Comp. puesto	Plus
Grado 1	22	18
Grado 2	24	20
Grado 3	26	20
Grado 4	30	20
Grado 5	32	24
Grado 6	34	24
Grado 7	38	24
Grado 8	44	28
Grado 9	46	28
Grado 10	50	28
Grado 11	56	32
Grado 12	58	32
Grado 13	62	32
Grado 14	66	32
Aprendices de primer año y Pinches de catorce años	18	9
Aprendices de segundo año y Pinches de quince años	26	9
Aprendices de tercer año y Pinches de dieciséis años	19	9
Aprendices de cuarto año y Pinches de diecisiete años	33	9

Las mujeres de limpieza no percibirán el complemento de puesto ni el plus.

**Clausula 29. Supresión del plus.**—Las cantidades recogidas bajo el concepto de plus podrán ser suprimidas total o parcialmente, como sanción, en casos de comisión de faltas graves o muy graves en el trabajo, de las previstas y calificadas con tal carácter en la Reglamentación Nacional del Trabajo, y especialmente en las faltas de asistencia.

También podrá ser suprimido el plus por falta de actividad cuando, por causas imputables al trabajador, no se alcance el rendimiento mínimo establecido en la cláusula 15.

Las faltas justificadas de asistencia al trabajo llevarán aparejada la pérdida del plus.

Tendrán el carácter de faltas justificadas de asistencia las debidas a las causas siguientes:

1.ª Incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo, siempre que la baja haya sido firmada y cursada por el Médico de Empresa.

2.ª Incapacidad laboral transitoria por enfermedad, también en el caso de que la baja sea confirmada por el Médico de Empresa.

3.ª Permiso concedido por la Empresa en cualquiera de los casos y con los requisitos establecidos en la Reglamentación Nacional del Trabajo y en el Reglamento de Régimen Interior, que se adaptarán al Convenio.

4.ª Las ausencias legales por razón de cargos electivos sindicales o políticos se regirán por las normas generales de aplicación para estos casos.

**Clausula 30. Retribución de domingos y festivos no recuperables.**—Los domingos y festivos no recuperables se satisfarán a base de un recargo del 20 por 100 (resultado de efectuar el cómputo anualmente) sobre el salario base y antigüedad de los días u horas efectivamente trabajados; es decir, sobre 102 pesetas más antigüedad para los grados 1 al 14, sobre 43 pesetas para Pinches de catorce y quince años y Aprendices de primero y segundo año, y sobre 64 pesetas para Pinches de dieciséis y diecisiete años y Aprendices de tercero y cuarto año.

Por tanto, los domingos y festivos no recuperables se pagarán junto con el salario de cada jornada de ocho horas efectivamente trabajadas, en lugar de pagarlos como tal domingo o fiesta no recuperable.

**Clausula 31. Retribuciones de carácter especial.**—Las retribuciones de carácter especial que percibirán los trabajadores incluidos en el presente Convenio son las siguientes:

a) Complemento de antigüedad.—Se calculará a razón de un 2 por 100 cada año de servicio hasta alcanzar el límite máximo del 50 por 100 que señala la Reglamentación Nacional del Trabajo, sobre la cantidad de 102 pesetas diarias para todos los grados del 1 al 14.

La fórmula de cálculo se ajustará a la siguiente escala:

	%
De cero a seis meses	0
De seis meses a un año	2
De un año a dos años	4
De dos a tres años	6

	%
De tres a cuatro años	8
De cuatro a cinco años	10
Y así sucesivamente.	

Para el cálculo de la antigüedad se establece que a todos los trabajadores ingresados en la Empresa entre el 1 de octubre y el 31 de marzo se les abonará el complemento del 2 por 100 en 1 de enero de cada año. A los que ingresen entre el 1 de abril y el 30 de septiembre se les hará el abono de dicho complemento el 1 de julio de cada año.

Los Aprendices y Pinches empezarán a percibir este complemento a partir de la fecha en que promocionen a grado, de acuerdo con las normas anteriores establecidas en la presente cláusula.

b) Prima de vacaciones.—En la nómina correspondiente al mes de junio de cada año se abonará una prima de vacaciones en cuantía de 2.000 pesetas para el trabajador soltero mayor de dieciocho años, aumentándose para los casados en 750 pesetas por la mujer y 500 pesetas por cada hijo menor soltero y que no cobre sueldo o retribución alguna, excepto si trabaja en virtud de un contrato de aprendizaje. Este incremento de 500 pesetas lo percibirá igualmente por sus hijos mayores incapacitados para todo trabajo. En todo caso el trabajador ha de tener cumplido, como mínimo, un año de antigüedad en la Empresa el 1 de junio; en caso contrario, percibirá la parte proporcional de la misma.

El hijo menor por el que se percibe el incremento de 500 pesetas ha de tener menos de dieciocho años.

Los trabajadores menores de dieciocho años percibirán 1.200 pesetas en concepto de prima de vacaciones, si reúnen las mismas condiciones de antigüedad exigidas para los mayores de esta edad, salvo si prestan sus servicios mediante contrato de aprendizaje y su padre es también trabajador de plantilla en la Empresa; en este supuesto, el padre aumentará su prima de vacaciones con 500 pesetas por el hijo y éste carecerá de derecho a percibir la prima de vacaciones expresada.

El trabajador no perderá el derecho a esta percepción en los supuestos de enfermedad y accidente, acreditados con baja médica.

No obstante, los trabajadores de cada Centro de trabajo podrán optar entre percibir esta prima según lo anteriormente establecido o percibirla según se detalla a continuación.

Se abonará a razón de 10 pesetas para peones y oficiales, y de 4 pesetas para pinches y aprendices, por día efectivamente trabajado, percibiéndose igualmente estas cantidades en los casos de baja por enfermedad o accidente, facilitada por el Servicio Médico de la Seguridad Social, durante los días de trabajo y de fiestas recuperables que comprenda dicho período de baja.

En la nómina correspondiente al mes de junio de cada año se abonará la cantidad de 500 pesetas por cada hijo menor de dieciocho años, soltero que no cobre sueldo o retribución alguna, excepto si trabaja en virtud de un contrato de aprendizaje. Estas 500 pesetas se percibirán igualmente para los hijos mayores de dieciocho años incapacitados para todo trabajo. En todo caso, el trabajador ha de tener cumplido, como mínimo, un año de antigüedad en la Empresa al día 1 de junio.

Tanto en una como en otra modalidad, están excluidas de la percepción de esta prima las mujeres de limpieza, y en caso de despido o cese voluntario no habrá abono por este concepto.

c) Plus de trabajo nocturno.—Los trabajadores a turno que presten sus servicios entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirán un suplemento por noche de ocho horas efectivamente trabajadas, de la siguiente cuantía:

	Pesetas por noche
Grados 1 al 4	28
Grados 5 al 10	32
Grados 11 al 14	36

En estas cantidades se consideran incluidos todos los recargos legales.

Quedan exceptuados de percibir este plus de trabajo nocturno los Guardas, Vigilantes y Porteros.

Este plus es incompatible con las horas extraordinarias.

d) Retribución por vacaciones.—Las vacaciones se pagarán igual que días efectivamente trabajados, teniendo en cuenta que sólo se pagan los días laborables y los de fiestas recuperables de las vacaciones a que tenga derecho cada trabajador. Los días de fiestas recuperables, que comprenda el período de vacaciones, se abonarán como día efectivamente trabajado, no habiendo, por tanto, que recuperarlos.

Para aquellos trabajadores que tengan implantado el sistema de incentivos se tomará el promedio diario obtenido como prima de incentivo por el trabajador durante los tres meses naturales anteriores a la fecha de las vacaciones.

e) Horas extraordinarias.—Se fija el valor de la hora extraordinaria en las cantidades siguientes:

	Dos palmadas horas	
	Pesetas	Pesetas
Grados 1 al 4 .....	30	32
Grados 5 al 7 .....	32	34
Grados 8 al 10 .....	34	36
Grados 11 al 14 .....	36	38

En estas cantidades se consideran incluidos todos los recargos legales, incluso antigüedad.

f) Gratificaciones reglamentarias.—Se fijan en treinta días de salario base más la antigüedad para la del 18 de Julio, y de treinta días de salario base más antigüedad para la de Navidad.

Estas gratificaciones se pagarán el día de trabajo anterior al 18 de Julio y el 22 de diciembre, o el anterior a éste si fuese festivo.

El año se entiende dividido en dos semestres naturales; al primer semestre corresponde la gratificación del 18 de Julio, y al segundo la de Navidad.

g) Protección familiar.—Seguirán percibiéndose en la cuantía y forma que señalan las disposiciones que establece la Ley de Seguridad Social.

h) Desplazamientos.—En el caso de que por necesidades del servicio algún trabajador tenga que desplazarse fuera de la población en que se halla enclavado su Centro de trabajo percibirá como compensación del desplazamiento, además de los gastos de transporte, las dietas correspondientes en la cuantía de 210 pesetas.

En los casos de estancias incompletas se aplicarán las normas de Régimen Interior de la Empresa.

Caso de que un trabajador, excepto conductores de vehículos, haya salido de su residencia antes de las trece horas y regrese después de las veintitrés horas, por no existir posibilidad de hacerlo con anterioridad a dicha hora, cobrará 210 pesetas, siempre que al día siguiente esté en el lugar de trabajo que tenga señalado a la hora normal de comienzo de la jornada laboral.

Quedan exceptuados de estas normas los conductores de vehículos cuyos desplazamientos se regirán por las de Régimen Interior de la Empresa.

Con estas cantidades se considera totalmente indemnizado el traslado accidental para efectuar trabajos que impliquen un desplazamiento de la población donde radique su Centro de trabajo, sin que el trabajador tenga derecho a ninguna otra percepción por ningún concepto en cuanto hace referencia a este desplazamiento.

## CAPITULO V

### RETRIBUCIONES PERSONAL SUBALTERNIO

Cláusula 32. A efectos de retribución, el personal subalterno incluido en el presente Convenio quedará asimilado al personal obrero de grado 2 al 4.

Quedan exceptuadas de la norma anterior las mujeres de limpieza que tendrán una remuneración de 192 pesetas diarias por jornada de ocho horas, o la parte proporcional de las horas trabajadas en el caso de que no trabajasen la jornada completa. Percibirán además la parte proporcional de antigüedad según las normas generales del Convenio.

## CAPITULO VI

### DISPOSICIONES GENERALES SOBRE RETRIBUCIÓN

Cláusula 33. La Comisión Deliberadora hace constar que las bases salariales se han aprobado teniendo en cuenta la limitación establecida en el Decreto de 18 de agosto de 1968 y en el último acuerdo de la Comisión Delegada de Asuntos Económicos del Gobierno.

## CAPITULO VII

### SECCION 1.ª PREVISIÓN

Cláusula 34. Incapacidad laboral transitoria en caso de enfermedad común o accidente no laboral.—En caso de que un trabajador sea dado de baja por el Médico de la Seguridad Social y efectuada la entrega del «Parte de baja» a la Empresa, y, además, si ésta lo requiere, previa confirmación de la baja por el Médico de la Empresa, ésta abonará una cantidad diaria según las distintas categorías profesionales, que complementará las prestaciones de la Seguridad Social.

### Pesetas

Grado 1 .....	26
Grado 2 al 4 .....	27
Grado 5 al 7 .....	27
Grado 8 al 10 .....	28
Grado 11 al 14 .....	28
Pinches y aprendices 1.º y 2.º año ...	11
Pinches y aprendices 3.º y 4.º año ...	16
Subalternos (excepto mujeres limpieza) ..	27

Las mujeres de limpieza están excluidas de este complemento voluntario de la Empresa.

Plazo de duración.—El complemento se abonará a partir del cuarto día de la baja ratificada por el Médico de Empresa, con la condición de que la enfermedad o accidente no laboral alcance siete días, y se percibirá a partir de un año de antigüedad, durante el siguiente periodo de tiempo:

Si el trabajador tiene de uno a cinco años de antigüedad percibirá el 100 por 100 del complemento durante tres meses.

Si tiene de seis a diez años, durante cuatro meses.

Si tiene de once a quince años, durante cinco meses.

Si tiene más de quince años de antigüedad, durante seis meses.

Los periodos durante los cuales los trabajadores percibirán dicho complemento voluntario de la Empresa, serán, como máximo, por proceso de enfermedad o accidente no laboral, o al año en el caso de diferentes procesos.

La antigüedad a los efectos de esta cláusula se entiende a partir de la fecha de ingreso del trabajador en la Empresa.

En todos los casos, a partir de la fecha en que termine de percibir la totalidad del complemento, percibirá el 50 por 100 de dicho complemento hasta un periodo máximo de dieciocho meses, prorrogables por otros seis, que es el mismo periodo durante el cual la Seguridad Social concede la prestación económica.

Cláusula 35. Incapacidad laboral transitoria en caso de accidente de trabajo.—En el caso de que un trabajador sea dado de baja por el Servicio Médico de la Mutua Patronal y efectuada la entrega del «Parte de baja» a la Empresa y, además, si ésta lo requiere, previa confirmación de la baja por el Servicio Médico de Empresa, ésta abonará el complemento necesario para que, sumado éste a la indemnización que concede la Seguridad Social, se alcancen las siguientes cantidades por cada día natural que esté accidentado, según los distintos grados:

	Pesetas
Grado 1 .....	140
Grados 2 al 4 .....	148
Grados 5 al 7 .....	156
Grados 8 al 10 .....	166
Grados 11 al 14 .....	176
Pinches y Aprendices de primer año .....	66
Aprendices de segundo año .....	74
Aprendices de tercer año .....	86
Aprendices de cuarto año .....	100
Subalternos (excepto mujeres de limpieza) .....	148

El trabajador percibirá dicho complemento de la Empresa mientras permanezca en la situación legal de incapacidad laboral transitoria, de acuerdo con la Ley de Seguridad Social; es decir, por un periodo máximo de dieciocho meses, prorrogable por otros seis meses.

Las mujeres de limpieza están excluidas de este complemento voluntario de la Empresa.

Cláusula 36. Invalidez provisional derivada de enfermedad común o accidente no laboral.—Cuando un trabajador pase a la situación de invalidez provisional y siempre que en la fecha de baja por enfermedad o accidente no laboral tuviese un mínimo de tres años de antigüedad, la Empresa le abonará un complemento del 50 por 100 de las cantidades reflejadas en la cláusula 34 por el periodo máximo de tiempo que a continuación se indica:

De 3 a 5 años de antigüedad, durante dos años.  
De 6 a 10 años de antigüedad, durante tres años.  
De 11 a 15 años de antigüedad, durante cuatro años.

Más de 15 años de antigüedad, durante todo el tiempo que la Seguridad Social abona la prestación por Invalidez Provisional, con un máximo de seis años, contados a partir de la fecha en que fue declarada la Incapacidad Laboral Transitoria.

La antigüedad a los efectos de esta cláusula se entiende a partir de la fecha de ingreso del trabajador en la Empresa.

El contenido de esta cláusula no afecta a las mujeres de limpieza.

**Cláusula 37. Invalidez provisional derivada de accidente de trabajo.**—Cuando un trabajador pase a la situación de invalidez provisional, derivada de accidente de trabajo, la Empresa le abonará el 50 por 100 del complemento que se establece en la cláusula 35 durante todo el periodo de tiempo que permanezca en esta situación, de acuerdo con la Ley de la Seguridad Social; es decir, por un máximo de seis años, contados a partir de la fecha en que fué declarada la Incapacidad Laboral Transitoria.

El contenido de esta cláusula no afecta a las mujeres de limpieza.

#### SECCIÓN 2.ª JUBILACIONES

Se establece un régimen especial para el caso de jubilación del personal obrero, de acuerdo con las normas que a continuación se detallan:

#### Cláusula 38. Edad de jubilación:

1. La Empresa podrá proponer a los productores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente Convenio.

2. Hasta los sesenta y cinco años de edad, los productores podrán aceptar o no esta proposición sin perder, en caso de no aceptación, ninguna ventaja económica.

No obstante, si los trabajadores afectados por esta norma no alcanzasen el rendimiento mínimo exigido a que alude la cláusula 15, podrán perder, al no aceptar la proposición de jubilación, las ventajas económicas del complemento de puesto y plus.

3. A partir de los sesenta y cinco años de edad, los productores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la Empresa, perderán, el día en que cesen en su actividad, las ventajas concedidas en esta sección.

Igualmente se conviene que al no aceptar la propuesta de jubilación hecha por la Empresa a personal de sesenta y cinco o más años, aquélla se reserve la facultad de suprimir las ventajas que les tenga concedidas (complemento de puesto, plus, prima de vacaciones, etc.) o excluirles de la aplicación de las que posteriormente establezca.

4. Los productores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los sesenta y cinco años de edad, pueden solicitar el retiro de la Empresa si cuenta por lo menos con veinte años de antigüedad. En tal caso deberán haber cumplido sesenta años, que es la edad mínima fijada por la Seguridad Social para poder solicitar la jubilación. Dadas estas circunstancias, los productores recibirán un complemento de retiro por antigüedad que más adelante se fija.

5. La Empresa podrá proponer a algunos productores que continúen en servicio activo después de los sesenta y cinco años, proposición que éstos podrán o no aceptar libremente. En ambos casos, los productores recibirán en el momento de su jubilación:

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

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

c) Cualquiera que sea su antigüedad, un complemento de la pensión de la Seguridad Social que se fija en las normas que siguen.

**Cláusula 39. Ventajas para los trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.**—Cuando la Empresa proponga la jubilación a los trabajadores con sesenta años de edad o más, pero que no tengan veinte años de antigüedad, les concederá las siguientes ventajas:

a) Un complemento de la pensión anual de jubilación que le otorgue la Seguridad Social y que completará con ésta el 100 por 100 del salario de cotización anual.

b) Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 50 por 100 del salario de cotización mensual de la Seguridad Social, multiplicado por los años de servicio.

**Cláusula 40. Ventajas para los trabajadores con veinte años o más de antigüedad.**—Cuando la Empresa proponga la jubilación a los trabajadores con sesenta años de edad o más, pero con más de veinte años de antigüedad, les concederá las siguientes ventajas:

a) Un complemento de la pensión anual de jubilación que le otorgue la Seguridad Social y que completará con ésta el 100 por 100 del salario de cotización anual.

b) Un complemento de retiro por antigüedad cuyo importe anual será igual a tantas veces la décima parte de su salario de cotización mensual a la Seguridad Social como años de antigüedad tenga.

**Cláusula 41. Disposiciones varias.**—En el momento de su jubilación, los trabajadores alojados por la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de un año, aumentándose de esta forma lo señalado en el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo que lo fija en un mes.

#### Cláusula 42. Trabajador fallecido en situación de jubilado:

a) En caso de fallecimiento de un trabajador jubilado que venga percibiendo pensión complementaria de la Empresa y que deje viuda solamente o viudo con hijos menores de dieciocho años que no trabajen, o mayores incapacitados para todo trabajo, la viuda tendrá derecho a los porcentajes siguientes de dicha pensión complementaria de la Empresa:

	Porcentaje
Viuda .....	50
Viuda con un hijo menor de dieciocho años que no trabaje o mayor incapacitado para todo trabajo ...	75
Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años que no trabajen, o mayores incapacitados para todo trabajo .....	90

b) En el caso de que la viuda falleciese dejando huérfanos menores de dieciocho años que no trabajen o mayores incapacitados para todo trabajo, éstos tendrán derecho a percibir la pensión de orfandad que se establece más adelante.

c) Si la viuda contraiese nuevo matrimonio, dejaría automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante, en quienes concurran las circunstancias que se indican, recibirían la parte de pensión que les correspondiera si su madre falleciese, conforme se indica en el apartado anterior.

**Cláusula 43. Pensión de orfandad.**—En caso de fallecimiento de un trabajador jubilado que venga percibiendo pensión complementaria de la Empresa y que deje huérfanos de madre también, menores de dieciocho años que no trabajen o mayores incapacitados para todo trabajo, éstos tendrán derecho a los porcentajes siguientes de dicha pensión complementaria de la Empresa:

Un hijo menor de dieciocho años que no trabaje o mayor incapacitado para todo trabajo: 50 por 100 de la pensión.

Dos hijos o más menores de dieciocho años que no trabajen o mayores incapacitados para todo trabajo: 75 por 100 de la pensión.

**Observaciones al capítulo VII.**—Todas las disposiciones de previsión serán revisadas para acomodarlas, en su caso, a nuevas disposiciones que se dicten, si por cualquier razón el Gobierno dictase normas que alteren sensiblemente el régimen de Seguridad Social y Mutualismo Laboral actualmente establecido.

**Cláusula 44. Trabajador fallecido en activo.**—Indemnización del Seguro de Vida, en función de los grados, años de servicio y corrección por un coeficiente familiar.

**Cláusula 45. Seguro de Vida.**—En el anexo número 2 al presente Convenio se detallan las condiciones del Seguro de Vida que fué contratado por la Empresa, con primas a su exclusivo cargo y con los beneficios que se expresan en dicho anexo.

**Cláusula 46.** Las partes declaran que el presente Convenio no implica una elevación de la tarifa de precios de los productos de la Empresa «La Veneciana, S. A.»

## CAPITULO VIII

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1. El Reglamento de Régimen Interior será modificado para adaptarlo al presente Convenio.

2. La estructura de salarios contenida en el presente Convenio comenzará a surtir efecto a partir del 1 de enero de 1969, realizándose los acoplamientos y reajustes necesarios y abonándose las cantidades que a cada trabajador corresponda percibir una vez sea aprobado el Convenio por la autoridad competente.

3. Dadas las peculiares características del trabajo que presta el personal femenino que viene trabajando en los talleres de Zaragoza y Sevilla y teniendo en cuenta su reducido número, quedan incluidas en este Convenio Colectivo de Empresa, conservando su actual grado a efectos de cotización, pero equiparadas económicamente a las condiciones que para el grado 1 se establecen en este Convenio.

### DISPOSICIÓN FINAL

El presente Convenio sustituye en su totalidad e íntegramente todas y cada una de las normas de trabajo que venían rigiendo en los distintos Centros de trabajo de la Empresa por estimar la Comisión deliberadora que las condiciones fijadas en el son, apreciadas en su conjunto, más beneficiosas que las anteriores a su aprobación. En consecuencia, todos los miembros de la Comisión aprueban el presente texto en su integridad.

## ANEXO NUMERO 1

## Cuadro de remuneraciones mínimas por día efectivamente trabajado

GRADOS 1 AL 14

(Personal soltero sin antigüedad, sin incentivo)

Grado	Salario base	Complemento de puesto	Pm.	Parte compensatoria del salario de domingos y festivos por día efectivamente trabajado	Total por día efectivamente trabajado
1	102,—	22,—	18,—	20,40	162,40
2	102,—	24,—	20,—	20,40	166,40
3	102,—	26,—	20,—	20,40	168,40
4	102,—	30,—	20,—	20,40	172,40
5	102,—	32,—	24,—	20,40	178,40
6	102,—	34,—	24,—	20,40	180,40
7	102,—	38,—	24,—	20,40	184,40
8	102,—	44,—	28,—	20,40	194,40
9	102,—	46,—	28,—	20,40	196,40
10	102,—	50,—	28,—	20,40	200,40
11	102,—	56,—	32,—	20,40	210,40
12	102,—	58,—	32,—	20,40	212,40
13	102,—	62,—	32,—	20,40	216,40
14	102,—	66,—	32,—	20,40	220,40

## Cuadro de remuneraciones mínimas por día efectivamente trabajado

PINCHES Y APRENDICES

Categoría	Salario base	Complemento del puesto	Pm.	Parte compensatoria del salario por domingo y festivo no recuperable	Total por día efectivamente trabajado
Pinches de 14 años y Aprendices de primer año	43,—	18,—	9,—	8,60	78,60
Pinches de 15 años y Aprendices de segundo año	43,—	26,—	9,—	8,60	86,60
Pinches de 16 años y Aprendices de tercer año	64,—	19,—	9,—	12,80	104,80
Pinches de 17 años y Aprendices de cuarto año	64,—	33,—	9,—	12,80	118,80

## ANEXO NUMERO 2

## Seguro de Vida e Invalidez

## 1. CONDICIONES GENERALES

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.
- Bien en caso de invalidez permanente absoluta.

Este Seguro será pagadero a los beneficiarios designados (en caso de fallecimiento, o al propio asegurado (en caso de invalidez)).

## 2. RIESGOS GARANTIZADOS

Se garantizan todos los casos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta, sea cual fuere la causa, salvo los dos casos siguientes:

En caso de suicidio del asegurado, la garantía sólo tiene efecto cuando el suicidio se produzca al menos dos años después de su entrada en el Seguro.

No está garantizado el riesgo de muerte o invalidez total y permanente producido a consecuencia de viajes en avión no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

## 3. TRABAJADORES ASEGURADOS

El personal asegurado que se beneficiará de las garantías de este Seguro es el siguiente, siempre que tenga familiares beneficiarios de los indicados en el apartado 3 de este anexo:

a) Los trabajadores que tengan al menos un año de antigüedad, que estén fijos en plantilla y que tengan menos de veinte años de antigüedad en la Empresa hasta la fecha que cumplan los sesenta y cinco años; una vez cumplidos los sesenta y cinco años no les ampara este Seguro.

b) Los trabajadores (con menos de veinte años de antigüedad en la Empresa en el momento de su jubilación) jubilados anticipadamente hasta la fecha que cumplan los sesenta y cinco años. Una vez cumplidos los sesenta y cinco años de edad no les ampara este Seguro.

c) Los trabajadores (con menos de veinte años de antigüedad en el momento de pasar a la situación de invalidez provisional) en situación de invalidez provisional. Esta garantía la tendrán hasta que cumplan los sesenta y cinco años de edad.

d) Los trabajadores (con menos de veinte años de antigüedad en la Empresa) que de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cinco años de edad, sigan en servicio activo hasta la fecha de su jubilación, no sobrepasando la edad de sesenta años.

e) Los beneficiarios de los trabajadores que lleven más de veinte años de antigüedad podrán optar entre recibir las ventajas establecidas en el capítulo VII, para el personal que tenga más de veinte años de antigüedad, o acogerse a las garantías de este Seguro. En este caso, el importe que recibe de una sola vez será igual al producto del capital base por el coeficiente familiar que le corresponda; es decir, percibirá una cantidad igual que si llevase veinte años al servicio de la Empresa.

## 4. TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LAS GARANTÍAS

a) Los trabajadores eventuales, interinos o con contrato por obra determinada.

- b) Los trabajadores que estén cumpliendo el Servicio Militar o en situación de excedencia o licencia, tanto voluntaria como obligatoria.
- c) Los trabajadores que tengan una antigüedad inferior a un año en el momento del siniestro.
- d) Mujeres de limpieza.
- e) Los trabajadores que hubiesen percibido el capital asegurado como consecuencia de invalidez no volverán a percibir la indemnización en caso de fallecimiento.
- f) Los trabajadores con más de sesenta y cinco años de edad (cualesquiera que sean los años de servicio en la Empresa) que no hayan querido jubilarse a los sesenta y cinco años de edad.
- g) Los trabajadores que no hayan rellenado el Boletín de Adhesión.
- h) Los trabajadores que no reflejasen en el Boletín de Adhesión algún beneficiario de los indicados en el apartado 8 de este anexo. Es decir, si no hay beneficiario, no hay Seguro.
- i) Los trabajadores que no tengan beneficiarios (de los indicados en el apartado 8 de este anexo) a su cargo en el momento de su fallecimiento o invalidez.

**5. 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 a cumplir un año de antigüedad, siempre y cuando tenga el carácter de fijo en plantilla.
 Las variaciones en las garantías, por cambios de situaciones familiares o de grado, surtirán efecto a partir del día primero del mes siguiente en que se produzcan.
- b) *Cese de garantías.*—Las garantías de este Seguro se extinguirán:
  - El mismo día en que los trabajadores causen baja, ya sea temporal (licencia o excedencia) o definitiva en la Empresa, salvo en el caso que sean dados de baja por pasar a la situación de invalidez provisional.
  - El mismo día en que los trabajadores cumplan sesenta y cinco años de edad y no hayan querido jubilarse, de acuerdo con las normas de jubilación establecidas por la Empresa.
  - El día que los trabajadores cumplan veinte años al servicio de la Empresa. No obstante, en estos casos el asegurado o los beneficiarios, en su caso, podrán escoger (en el momento del siniestro) entre los beneficios de este Seguro o los beneficios regulados para los trabajadores que llevan más de veinte años en la Empresa.
  - El día en que un productor perciba el capital asegurado como consecuencia de invalidez dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento.

**6. CAPITAL ASEGURADO**

El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponde a su grado por el coeficiente familiar.

Los capitales base correspondientes a cada grado son los siguientes:

Grados	Capital base
Aprendices y Pinches	38.000
Grado 1	67.000
Grados 2 al 4	72.000
Grados 5 al 7	80.000
Grados 8 al 10	87.000
Grados 11 al 14	95.000

**7. COEFICIENTE FAMILIAR**

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

- Para asegurados sin beneficiarios (en el momento del siniestro), en caso de fallecimiento: 8 por 100.
- Para asegurados sin beneficiarios, en caso de invalidez total o permanente: 100 por 100.
- Para asegurados sin hijos, con beneficiarios: 100 por 100.
- Para asegurados con hijos menores de dieciocho años o mayores incapacitados: 120 por 100.
- Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, el incremento será del 20 por 100.

**8. CLÁUSULA DE BENEFICIARIOS**

Cuando el siniestro es la invalidez total o permanente, el beneficiario es el propio trabajador.

Cuando el siniestro es el fallecimiento del productor, la condición indispensable para que sean de aplicación los beneficios cobertura de este Seguro es que existan beneficiarios.

El personal asegurado podrá designar beneficiario del capital garantizado solamente a los siguientes familiares:

- Cónyuge: Esposa o esposo.
- Descendientes legítimos: Hijos legítimos, nietos (hijos legítimos de hijos legítimos), y así sucesivamente.
- Hijos adoptivos: Son los adoptados legalmente.
- Hijos naturales reconocidos: Los nacidos fuera del matrimonio, de padres que al tiempo de la concepción pudieran casarse (eran solteros y sin impedimentos).
- Ascendientes legítimos: Padres, abuelos, etc., en línea recta ascendente.
- Colaterales:
  - De 2.º grado: Hermanos.
  - De 3.º grado: Tíos y sobrinos.
  - De 4.º grado: Primos hermanos, hermano del abuelo, nieto de un hermano.

**9. CAMBIO DE BENEFICIARIOS**

Con objeto de que los trabajadores adheridos puedan, cuando lo deseen, modificar la cláusula beneficiaria del Boletín de Adhesión que en su día firmaron, se han establecido unos impresos que deberán solicitar en su momento.

**10. INVALIDEZ**

Se entiende por invalidez permanente absoluta la incapacidad física o mental que ponga al asegurado, antes de la edad de sesenta y cinco años, en la imposibilidad permanente definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerador.

En caso de invalidez, se abonará el capital asegurado cuando la Mutualidad declare al productor en situación de invalidez permanente absoluta.

El productor que perciba el capital asegurado por invalidez deja de estar cubierto desde ese momento por el Seguro y, por lo tanto, no volverá a percibir otro capital el día de su fallecimiento.

**11. BOLETÍN DE ADHESIÓN**

Para beneficiarse de las garantías establecidas en este Seguro, todos los trabajadores que lo deseen y que se encuentren dentro de las normas establecidas firmarán un Boletín de Adhesión.

Es fundamental que en el mismo se indique el nombre del beneficiario; es decir, de la persona o personas que deben percibir el capital en caso de fallecimiento del asegurado.

Ahora bien, aun cuando esté establecido el Boletín de Adhesión, el Seguro de muerte objeto de este anexo no entrará en vigor si no se cumplen todas las condiciones indicadas en el apartado 3 (trabajadores asegurados).

**12. DISPOSICIÓN FINAL**

Es condición indispensable para percibir el capital asegurado que los trabajadores alojados en pisos propiedad de la Empresa o alquilados a nombre de la misma desalojen o se comprometan por escrito a desalojar el piso en el plazo que se fije de acuerdo con la Empresa.

**MINISTERIO DE INDUSTRIA**

*DECRETO 477/1970, de 5 de febrero, por el que se aprueba el contrato entre «Compañía Petrolífera Ibérica, S. A.» y «Signal Ibérica Company» por el que la primera Sociedad cede a «Signal» su participación en el permiso de investigación de hidrocarburos «Las Nieves».*

Visto el escrito de seis de marzo de mil novecientos sesenta y nueve de las Sociedades «Signal Ibérica Company» (Signal) y «Compañía Petrolífera Ibérica» (Copisa), en el que solicitan la aprobación del contrato suscrito por ambas Sociedades en veinte de diciembre de mil novecientos sesenta y ocho, por el que Copisa cede a Signal su participación del cuarenta y nueve por ciento en el permiso de investigación de hidrocarburos «Las Nieves», situado en la provincia de Santander, dentro de la Zona I de las de la Reserva del Estado.

Informado favorablemente el expediente por la Dirección General de Energía y Combustibles y la Asesoría Jurídica, y de conformidad con el dictamen del Consejo de Estado, procede acceder a lo solicitado.