

FE DE ERRATAS

En la lectura del Texto Articulado del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa "COMPAÑIA ROCA-RADIADORES, S.A." se han advertido los siguientes errores:

Página 2.: Artículo 3º, segundo párrafo, tercera línea debe leerse" ... así como.

Página 13.: Artículo 3º, 6º párrafo, penúltima línea, debe leerse: "...y cuantías acordadas"

Página 19.: Artículo 33.3, 1º párrafo, última línea, debe leerse: "....primer día laborable"

Página 24.: Artículo 43, último párrafo, segunda línea, debe leerse: "...quince días al año en..."

15477 RESOLUCION de 3 de abril de 1984, de la Dirección General de Servicios por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Ingeniería y Suministros Asturias, Sociedad Anónima» (ISATUR).

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 12 de diciembre de 1983 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.063, promovido por «Ingeniería y Suministros Asturias, S. A.» (ISATUR), sobre sanción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos en parte el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por el Procurador señor Corujo López Villamil, en nombre y representación de «Ingeniería y Suministros Asturias, S. A.», contra las resoluciones del Secretario de Estado de Empleo y Relaciones Laborales de 1 de diciembre de 1981 y de la Dirección General de Empleo de 14 de septiembre de 1981, a que estas actuaciones se contraen y cuyos acuerdos por no ser enteramente conformes a derecho debemos anular y anulamos en cuanto imponen a la recurrente una sanción de 400.000 pesetas declarando en su lugar la comisión de una infracción de las dos mencionadas y que la cuantía procedente de la misma es de 200.000 pesetas; todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 3 de abril de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

15478 RESOLUCION de 18 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión del Convenio Colectivo para 1984 de la Empresa «VICASA» (Vidrierías Españolas).

Visto el texto de la revisión del Convenio Colectivo para 1983, de ámbito interprovincial, de la Empresa «VICASA» (Vidrierías Españolas) para el año 1984, suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores, de fecha 27 de abril pasado, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto original de la revisión para 1984 del Convenio de 1983 al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este Acuerdo a la Comisión Deliberadora.

Madrid, 18 de enero de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Representantes legales de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Negociadora de la Revisión del Convenio Colectivo para 1984 de la Empresa «VICASA» (Vidrierías Españolas).

REVISIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA 1984 DE LA EMPRESA «VICASA» (VIDRIERÍAS ESPAÑOLAS)

Artículo 1º - Objeto del Convenio

Artículo 2º - Campo de aplicación

Artículo 3º - Objeto del Convenio

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre VIDRIERÍAS ESPAÑOLAS VICASA, SOCIEDAD ANÓNIMA (V.E. VICASA, S.A.) y el personal incluido en el ámbito del mismo, según el articulado siguiente:

Artículo 4º - Ámbito de aplicación

Artículo 5º - Personal

El Convenio afecta a todos los trabajadores fijos de V.E. VICASA, S.A. pertenecientes a Madrid (Instituto Social), y Delegaciones (Comarcas de Barcelona, Eibar, Gijón (Asturias), Logroño, Málaga, Murcia, Sevilla y Valencia, con exclusión del personal que dentro de la Empresa pertenezca a la categoría de oficina, Góndar.

Artículo 6º - Clasificación, especificación del trabajo, calificación y los niveles de trabajo y del personal.

Artículo 7º - Ingresos y vacantes

Artículo 8º - Contratación de personas.

Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, ya sea fijo o temporal, la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa, indicando el número de puestos a cubrir, con el siguiente orden de prioridades:

- a) Personal Disponible del Centro.
- b) Personal Disponible de otros Centros, referidos al ámbito del Convenio.
- c) Convocatoria al personal del ámbito del Convenio.
- d) Personal Disponible de otros Centros de la Sociedad.
- e) Convocatoria a otros Centros de la Empresa.
- f) Contratación del Exterior.

Los aspirantes de plantilla en la Bolsa de Trabajo tendrán prioridad para ocupar las vacantes de su misma o inferior calificación que se produzcan, sin examen previo, pero siempre que cumplan las exigencias del puesto a cubrir. En el resto de los casos, estarán en las mismas condiciones que los demás trabajadores y, para optar a una vacante, deberán concurrir a la correspondiente convocatoria.

Con carácter previo a la contratación se estudiará conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa, la problemática de la misma, de cara a la plena ocupación del personal fijo en plantilla.

Las condiciones y exigencias para el ingreso serán fijadas por la Dirección, sujeta a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

El Comité de Empresa colaborará con la Dirección en todos los puntos anteriormente citados.

Las condiciones de prueba del personal de nuevo ingreso, serán contractuales y de carácter de antigüedad y vacaciones.

Artículo 9º - Reglamentación de Plantilla en la Bolsa de Trabajo.

Cualquier trabajador en la situación de diferimiento de planta, en el ámbito de Trabajo, podrá ser distribuido a cubrir, por

visional y definitiva, el puesto de trabajo superior de su mismo inferior calificación, en cualquier otro servicio dependiente de su Centro de Trabajo, correspondiente a las condiciones de su cualificación le correspondan.

La Dirección comunicará al Comité de Empresa la situación de los procedimientos de selección en la Bolsa de Trabajo que hubiere en su momento.

Artículo 111 - Calificación y Clasificación de Puestos de Trabajo

Artículo 111.1 - Métodos de Calificación y Clasificación.

La determinación del escalón de calificación que a cada puesto correspondiente se realizará por aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo.

Es requisito de la Empresa el estudio y calificación de los puestos de trabajo, lo que realizará a través de sus propios Servicios de Organización.

De conformidad con los resultados obtenidos con la aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo, quedan ordenados los mismos dentro de una tabla de dieciséis escalones.

Artículo 111.2 - Comisión de Valoración

La Comisión de Valoración estará formada por dos representantes del Personal. Tendrá la misión de emitir un informe a la Dirección tanto en caso de revisión de puestos de trabajo como de desacuerdo de los titulares con la calificación asignada.

El informe, que deberá ser emitido antes de transcurridos veinte días desde la presentación del escrito de revisión o de desacuerdo de los titulares, será considerado por la Dirección de la Empresa antes de que se comunique a todos la calificación asignada.

Artículo 111.3 - Información al Método de Valoración.

La Comisión de Valoración estará documentada y poseerá un Método de Valoración, para lo cual, la Dirección se compromete a dar la formación necesaria y suficiente para poder interpretar los métodos que se aplican a los valoradores.

Toda la documentación e información que, por razón del cargo, utilicen los miembros de esta Comisión, tendrá el carácter de confidencial.

CAPÍTULO III - PROMOCIÓN, REVISIÓN Y FORMACIÓN

SECCIÓN 1.ª - PROMOCIÓN Y REVISIÓN

Artículo 112 - Promociones y Movimientos.

Ambas representaciones acuerdan que el sistema de promoción es el relacionado con la valoración de puestos de trabajo, según lo estipulado en el artículo 20 y siguientes. Se define como promoción el ascenso de un Escalón de calificación inferior a otro superior que podrá producirse por alguno de los siguientes procedimientos:

- a) Por modificación de las funciones asignadas a un puesto de forma tal que modifique la calificación del mismo.
- b) Por cobertura de una vacante, ya proceda de la creación de un nuevo puesto o de la baja de un titular y después de haber superado las pruebas de aptitud y los períodos de consolidación en la forma y condiciones que más adelante se detallan.

En el supuesto a:

Cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido modificaciones que a su juicio motivan una revisión, solicitará ésta por escrito a su Jefe de Servicio con copia al Comité de Empresa, detallando los criterios en los que la modificación del trabajo haya tenido incidencia.

Este escrito será transmitido por el Jefe de Servicio y junto con su informe al Servicio de Asuntos Sociales en un plazo máximo de quince días, para ser estudiado por el Servicio de Organización y por la Comisión de Valoración que se define en el Artículo 21 y a los fines que allí se señalan.

Si del estudio resultara una modificación de la calificación del puesto superior a la inicial, la nueva calificación tendrá efectos tanto económicos, como de antigüedad desde la fecha en que se solicitó la tramitación. En el caso de ser inferior no se alterará la situación del titular, que quedará con su encuadramiento a título personal.

El período de tiempo que transcurra desde la petición de valoración y la notificación escrita al interesado, no podrá ser superior a quince y cinco días salvo circunstancias excepcionales.

Realizada la valoración de los puestos y notificado el resultado a los interesados, deberán éstos manifestar dentro del plazo de diez días su conformidad o disconformidad. Durante el período de tramitación no será alterada la situación del titular.

En el momento del estudio de la revisión ó reclamación, el reclamante tendrá acceso a la documentación sobre la descripción del puesto e información que con motivo de la misma se derive, teniendo derecho a conocer las razones que motivan su petición.

Por expensas de formación por estos servicios se estará que sur de libre cargo según por la Dirección los siguientes puestos de trabajo:

- Secretario de Dirección General
- Responsable de Administración de Personal
- Encargado de Administración de Personal
- Jefe de Contabilidad
- Técnico de Asuntos Sociales
- Caja
- Delegado Central

Cuando se pretenda sustituir algún cargo, se comunicará al Comité de Empresa, antes de iniciar la tramitación oficial.

Artículo 113 - Plazos y Condiciones de Formación.

La provisión de las vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud en las condiciones que se establezcan en el artículo siguiente.

SECCIÓN 2.ª - FORMACIÓN

Artículo 114 - Criterios sobre Formación.

Ambas Representaciones reconocen la necesidad de la formación y el perfeccionamiento profesional del personal incluido en el ámbito de este Convenio, con objeto de facilitar la reconversión y adaptación a las mejoras técnicas y cambios de organización.

Para facilitar las acciones de Formación se acuerda que:

- Los gastos de cursos (profesorado, material, etc.) viajes, estancias y salarios, sean financiados por la Empresa o gestionados por ésta ante los Organismos Oficiales competentes; por su parte los trabajadores para contribuir al propio perfeccionamiento y promoción, tendente a la más eficaz ocupación de los nuevos puestos de trabajo por reconversión o reorganización, o la tecnificación de los actuales, quedan

impuestos en la obligación de asistir con el máximo interés a los cursos a que sean convocados.

- Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En esta segunda circunstancia el personal aportará el 50 % del tiempo; - el otro 50 % le será retribuido con el importe según se detalla en concepto de "Ayuda a la formación":

ESCALA	PTS/MON.
A	400
B, C, D, E y F	450
G, H, I y J	600
K, L y M	700
N, O y P	780

- El establecimiento de los planes de formación correrá a cargo de la Dirección, que informará trimestralmente al Comité de Empresa de las acciones previstas a realizar.
- Los trabajadores que sigan planes oficiales de formación en los distintos niveles educativos podrán acogerse a las ayudas previstas para este fin y que son definidas en el Capítulo de Ventajas Sociales de este Convenio.

Artículo 370 - Jornada Anual.

La jornada anual para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 2.089 horas anuales en las que estarán incluidas las vacaciones y las fiestas oficiales.

Esta jornada anual estará dividida en dos periodos:

- Jornada Continuada cuya duración, independientemente de la fecha de comienzo y terminación de la misma, será de 13 semanas, de 33 horas 45 minutos semanales a razón de 6 horas 45 minutos diarios de presencia, de lunes a viernes (incluido el descanso legal)
- Jornada Partida, cuya duración será de 39,266 semanas a razón de 42 horas semanales.

Se respetarán los tipos de jornada que por razón de estudio o contratación a tiempo parcial venga disfrutando el personal.

Artículo 371 - Modalidad de horario.

La determinación de las fechas de comienzo y terminación de la Jornada Continuada de 33 horas 45 minutos semanales serán fijadas por la Dirección y el Comité de Empresa entre los meses de Junio y Septiembre.

El horario se establecerá en la forma que se negocie entre la Dirección y el Comité de Empresa y que figurará en el Calendario Laboral.

Durante la Jornada Partida se seguirá el régimen de Horario Flexible actualmente en vigor.

SECCION 7a - VACACIONES

Artículo 372- Duración.

El periodo de vacaciones anuales para todo el personal afectado por este Convenio será de veintitres días laborables.

El trabajador podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

El personal que ingrese en el curso del año, disfrutará, antes de que éste termine, la parte proporcional que le corresponde, por los meses, comprendidos entre el ingreso y el 31 de Diciembre, sobre veintitres días laborables, computándose la fracción como mes completo.

No podrán acumularse periodos de vacaciones de un año para otro.

En caso de cesar antes de disfrutar el periodo de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas. De igual modo, si el cese se produce después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

Si las vacaciones se disfrutaran en los periodos comprendidos entre el 1 de Enero y el 31 de Mayo ó del 1 de Octubre al 31 de Diciembre se obtendrá la siguiente bonificación:

- De 6 a 11 días disfrutados en dichos periodos: 1 día de bonificación.
- De 12 días en adelante disfrutados en dichos periodos: 2 días de bonificación.

Artículo 380- Periodo de disfrute.

Se considera como periodo normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre, ambos inclusivos.

Artículo 420- Prima Global por Objetivos.

Se establece la Prima Global por Objetivos que no tiene carácter de incentivo individual, ni está en relación con el esfuerzo de cada uno de los perceptores, por lo que no la son de aplicación las condiciones específicas de esta clase de percepciónes o primas de incentivo, tareas o destellos.

La Prima Global por Objetivos se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{V.P.} = 1,400 \text{ P} + 2,400$$

$$\text{Ventas Tm. reales mes anterior} \\ \text{Plantilla mes anterior}$$

$$\text{Siempre} = \frac{\text{Ventas Tm. previstas mes anterior} \\ \text{Plantilla Prevista mes anterior}}$$

Se garantiza al personal un valor mínimo a percibir de 2.300,= pesetas V.P. de P.G.O.

Los puntos de P.G.O. asignados a cada categoría son los que figuran en el Anexo I.

Artículo 430- Horas Extraordinarias.

Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación:

ESCALA	PTS/MORA
A	400
B	430
C	460
D	480
E	510
F	540
G	560
H	590
I	670
J	690
K	670
L	700
M	730
N	750
O	780
P	810

No obstante y siempre de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, serán hechas cuando tengan la naturaleza de verdaderamente imprescindibles o estructurales y con un criterio restrictivo, entendiéndose que son horas extraordinarias estructurales las que deban realizarse por pedidos imprevistos, periodos punta de producción o ventas, ausencias imprevistas,

trabajo de mantenimiento, conservación y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de los dispositivos técnicos de control o de automatización, etcétera.

El presente Convenio tendrá una vez al Comité de Empresa y un informe sobre las horas extraordinarias realizadas por el personal, y los conceptos por los que se han realizado.

Artículo 11. Participación Económica y Beneficiales

1. Participación Económica

1.1. Concepto de Participación Económica

Las participaciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de salario Convenio, incrementada con la antigüedad mensual que a cada trabajador le correspondiera y con el promedio realmente percibido por el concepto de P.B.C., durante los cinco meses anteriores a la fecha de la clasificación que corresponda.

Las importes de estos dos Beneficiales para dos mensualidades serán los que figuran en el Anexo II.

2. Participación en Beneficiales

En concepto de Participación en Beneficiales se abonará a todo el personal incluido en este Convenio, las cantidades que figuran en el Anexo I. Se abonará con la nómina del mes de Mayo.

Estas cantidades se incrementarán con el importe del seis por cien sobre la antigüedad de cada trabajador, cobrándose el mismo a cada mes.

3. Incremento Personal Anual

La cantidad total a abonar por este concepto para el conjunto del personal incluido en este Convenio y a igualdad de plantilla, será un 7 % superior a la cantidad que se abogó en el año precedente.

La cantidad mínima garantizada a cada mes de los conceptos de este Convenio será de 10.000,- \$, con arreglo a la siguiente normativa:

Se tiene en efectivo en la última decena del mes de Diciembre.

Tener la clasificación de fijo en plantilla al 31 de Diciembre, percibiendo la parte proporcional al tiempo de alta.

En caso de baja durante el año, se percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

4. Participación Especial por Mes de Mayo

Para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, y como consecuencia de la revisión por IPC efectuada en 1983, se establece una Beneficiación de los siguientes conceptos, según el Escalón de Clasificación:

Clasificación	A 28.091,- \$	Escalón	I 30.641,- \$
"	B 29.119,- \$	"	J 41.031,- \$
"	C 30.148,- \$	"	K 44.110,- \$
"	D 32.917,- \$	"	L 46.008,- \$
"	E 34.028,- \$	"	M 48.617,- \$
"	F 35.091,- \$	"	N 50.937,- \$
"	G 36.094,- \$	"	O 52.097,- \$
"	H 36.899,- \$	"	P 56.970,- \$

Este Beneficio se abonará con el mes de Mayo, y se abonará subsiguientemente en las mismas condiciones sub al Salario Convenio.

TABLA ANEXO II. PARTICIPACION ECONOMICA Y BENEFICIALES. MONEDAS ESPAÑOLAS Ptas. S.A. = MONEDAS ESPAÑOLAS SIN ANTIGÜEDAD. P.B.C. = PARTICIPACION EN BENEFICIALES

ESCALON	SALARIO CONVENIO (12 MESES)	SALARIO CONVENC. + 2 MESES	P.B.C. (12 MESES) PUNTO 11.1	NO. MESES P.B.C.	PARTICIPACION BENEFICIOS	TOTAL ANUAL GARANTIZADO (12 MESES)
A	814.000	1.57200	48.300	12	11.098	1.000.000
B	807.000	149.250	44.800	12	10.908	990.000
C	945.660	157.610	64.400	12	12.130	1.100.000
D	978.780	163.130	64.400	12	12.130	1.100.000
E	1.011.960	168.660	64.400	12	12.130	1.100.000
F	1.051.170	172.520	70.450	12	12.130	1.100.000
G	1.057.180	176.230	80.500	12	12.130	1.100.000
H	1.080.480	180.000	80.500	12	12.130	1.100.000
I	1.203.700	183.550	80.500	12	12.130	1.100.000
J	1.173.480	191.580	80.500	12	12.130	1.100.000
K	1.229.560	201.780	96.600	12	12.130	1.100.000
L	1.279.260	213.210	96.600	12	12.130	1.100.000
M	1.357.200	226.200	96.600	12	12.130	1.100.000
N	1.408.880	234.830	112.700	12	12.130	1.100.000
O	1.487.480	247.480	112.700	12	12.130	1.100.000
P	1.589.270	264.830	112.700	12	12.130	1.100.000

V.E. VICASA, S.A. D. SOC. Y DELEGACIONES TERRITORIALES PERSONAL EMPLEADO, ANTIGÜEDAD 14 PESES.

ANEXO II

AÑOS SERVICIO	ESCALON				
	A	B-C-D-E-F	G-H-I-J	K-L-M	N-O-P
0,5 a 1	2.422	2.702	3.080	3.486	4.074
1 a 2	4.802	5.390	6.174	6.944	8.078
2 a 3	8.036	8.932	10.220	11.480	13.482
3 a 4	11.172	12.530	14.308	16.034	18.872
4 a 5	15.988	17.892	20.426	22.932	26.908
5 a 6	18.228	20.986	23.296	26.110	30.716
6 a 7	20.440	23.058	26.110	29.344	34.468
7 a 8	22.694	25.424	29.106	32.480	38.248
8 a 9	24.920	27.930	31.864	35.728	42.000
9 a 10	27.160	30.436	34.720	38.934	45.766
10 a 11	29.400	33.418	37.562	42.126	49.490
11 a 12	31.640	35.406	40.432	45.318	53.212
12 a 13	33.830	37.998	43.266	48.482	57.056
13 a 14	36.120	40.418	46.116	51.744	60.800
14 a 15	38.332	43.330	48.938	54.922	64.582
15 a 16	40.568	46.416	51.642	58.128	68.348
16 a 17	42.812	48.048	54.698	61.404	72.100
17 a 18	45.080	50.470	57.582	64.560	75.112
18 a 19	47.264	52.968	60.410	67.732	79.674
19 a 20	49.504	55.454	63.282	70.932	83.426
20 a 21	51.744	58.002	66.198	74.172	87.178
21 a 22	53.964	60.438	69.064	77.370	90.944
22 a 23	56.194	62.972	71.876	80.536	94.738
23 a 24	58.436	65.478	74.704	83.804	98.474
24 a 25	60.704	67.956	77.560	86.968	102.170
25 a 26	62.930	70.448	80.536	90.160	105.830
26 a 27	65.112	72.968	83.370	93.366	109.528
27 a 28	67.332	75.478	86.162	96.570	113.278
28 a 29	69.498	77.966	88.912	99.764	117.022
29 a 30	71.862	80.428	91.622	102.856	121.112
30 a 31	74.102	82.186	94.640	106.204	124.802
31 a 32	76.312	85.370	97.532	109.352	128.518
32 a 33	78.562	88.510	100.354	112.356	132.256
33 a 34	80.824	91.674	103.156	115.394	136.100
34 a 35	83.098	94.838	106.032	118.614	139.972
35 a 36	85.274	97.986	108.920	121.812	143.800
36 a 37	87.514	101.112	111.822	125.056	147.628
37 a 38	89.728	104.218	114.742	128.296	151.474
38 a 39	91.964	107.312	117.682	131.476	155.298
39 a 40	94.192	110.390	120.640	134.604	159.122

VENTAJAS SOCIALES

Artículo 467 - Complemento de Empresa en Incapacidad Laboral Transitoria.

En el caso de que un trabajador sea dado de baja por el Médico de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, en su caso, con firma de éste por el Médico de Empresa y mientras estén vigentes las normas sobre prestaciones del I.N.S.S. previstas en el Real Decreto NR 52 de 11/2/1980, la Empresa abonará los siguientes complementos:

1.- Complemento I.L.T. en cumplimiento laboral o enfermedad común aguda.

En estas circunstancias el complemento de la Empresa completará hasta el cien por cien de la retribución total diaria como si estuviese en activo.

2.- Complemento I.L.T. de enfermedad común o accidente no laboral.

En estas circunstancias el complemento será:

2.1.- Si el Índice de Absentismo semestral estuviera entre el 0 y el 2,95 por ciento, el complemento de Empresa completará hasta el cien por cien de la retribución total diaria por los conceptos de Salario Convenio, Antigüedad, F.G.C. mínima garantizada y Plus Personal.

2.2.- Si el Índice de Absentismo semestral estuviera entre el 2,96 y el 3,5 por ciento, el complemento de Empresa será según las siguientes Aulas:

Escalón	10 al día	40 al día	21 en quincena
A, B	1.660,-	550,-	275,-
B a D	1.810,-	600,-	300,-
K a P	2.210,-	740,-	370,-

2.3.- Si el Índice de Absentismo semestral supera el 3,5 por ciento, se percibirán únicamente las prestaciones de la Seguridad Social.

En cualquier caso, la suma de las prestaciones de la Seguridad Social y el complemento de la Empresa no podrá ser superior al cien por cien de la retribución diaria computada por Salario Convenio, Antigüedad, F.G.C. mínima garantizada y Plus Personal.

El pago del complemento previsto en los párrafos anteriores, se efectuará por remesas naturales vencidas, teniendo en cuenta los índices de Absentismo alcanzados en cada remesa precedente.

Los índices de Absentismo se obtendrán por la siguiente fórmula:

$$100 \times \frac{\text{Días perdidos por enfermedad y accidente del personal fijo}}{\text{Días previstos trabajar por el personal fijo}} = I$$

Artículo 468 - Natalidad y Antigüedad.

1 - Natalidad.

Se concederá un importe de 15.900,- B. por cada hijo nacido, que se regirá por las siguientes normas:

- Cumplir la condición de fijo en plantilla.
- Tener un año de antigüedad en la fecha de nacimiento.

Si el matrimonio se realice entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirá el importe de uno de ellos.

2 - Antigüedad.

Se concederá un importe de 15.900,- B. por cada hijo nacido, que se regirá por las siguientes normas:

- Cumplir la condición de fijo en plantilla.
- Tener un año de antigüedad.

Cuando los padres estén incluidos en este Convenio el importe anteriormente indicado será percibido por uno sólo.

Artículo 469 - Becas para hijos de trabajadores.

El personal incluido en este Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan, podrá solicitar beca para ayuda de estudio de sus hijos en la forma que estas condiciones determinan:

1º) Disposiciones Generales.

Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se solicitan.

Una Comisión de Selección, creada en el Centro de Trabajo, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de becas presentadas.

La Comisión estará presidida por el Director del Centro o persona en quien delegue y dos miembros del Comité de Empresa.

Esta Comisión estudiará cada una de las solicitudes y las aprobará o las denegará en función de las normas que se especifican a continuación, determinando la cuantía de la solicitud.

Las becas se aborarán al personal en la nómina de Noviembre.

2º) Estudios para los que se pueden solicitar becas.

Todas las ayudas que se concederán serán en forma de becas para la enseñanza; la cuantía de la beca será dependiente del grado de modalidad educativa para la que se solicita.

2.1. Clasificación de los niveles educativos.

Los estudios quedan distribuidos dentro de las siguientes grupos:

Nivel Educativo	Grupos
Ley General de Educación Educación Preescolar: Jardín de Infancia Parvulos	A
Educación General Básica	B
Formación Profesional Primer Grado Bachillerato Unificado Polivalente	C
C.O.U., F.P. de Grado	D

	<u>Grupos</u>
Primer Grado Educación Universitaria	A
Formación Profesional Tercer Grado	B
Segundo Grado Educación Universitaria	C
Tercer Grado Educación Universitaria	D

2.1. Composición de otros niveles.

Los estudios de Publicidad y Turismo, se incluirán a efectos de Beca de la Empresa, en el grupo nivel educativo que el grupo de estudios D.

A los mismos efectos, los estudios que se imparten en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Graduado Social, Escuelas Normales y las de Ayudante Técnico sanitario y Asistente Social, y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias, se considerarán equiparados al grupo de estudios E.

Para la concesión de becas de ayuda a los estudios que no figuren en anteriores apartados (Secretaría de Banca, etc.), será preciso que tales estudios sean cursados en un Centro reconocido y serán asignados al grupo de estudios C.

La Beca-Base asignable será la que corresponde 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.

3.1. Condiciones para solicitar becas.

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

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

La Dirección considerará los casos que, no cumpliendo esta condición, sean propuestos excepcionalmente por la Comisión del Centro en razón a circunstancias muy particulares.

3.3. Podrán solicitar Becas de Empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones y sean hijos en plantilla.

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

Cuando los padres estén incluidos en este Convenio, la beca será percibida por uno sólo.

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 imparte enseñanza en dicha localidad, o aunque se imparta, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

3.6. Los solicitantes que hubieran obtenido beca en un curso anterior, no tendrán derecho a una nueva beca hasta que el alumno no haya superado el curso o si-

vel educativo para el que obtuvo la ayuda y quien cambie de estudio, hasta tanto no siembre un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la beca anterior.

Debido a que la Ley General de Educación se va implantando de forma progresiva, se podrá solicitar ayuda para las distintas modalidades del Plan a extinguir que continúen en vigor.

Los alumnos de educación preescolar deberán tener, como mínimo, tres años al 31 de Diciembre del año en que se solicita la beca.

3.7. Las becas para ayuda de estudios 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. Las viudas de los trabajadores fallecidos en activo podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este Reglamento. A las viudas se les reconocerá la antigüedad que tenía su marido.

3.9. La edad máxima de los beneficiarios para los que se soliciten becas será de veinticinco años, al primero de Octubre del año de la solicitud.

4.1. Presentación de Solicitudes

4.1. En el mes de Septiembre de cada año y por medio de una circular que se publicará en el Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará el día 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 Asuntos Sociales.

4.2. El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. La Comisión del Centro 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.

4.3.2. - Certificación académica de matriculación en el curso y Centro para el que se solicita la beca.

5.1. Importe de las becas

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

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

5.2. - La Beca-Base, de acuerdo con la clasificación de estudios señaladas en el Apartado 2.1, será la siguiente:

Nivel de Estudios	Importe Beca-Base
A	5.610,- \$
B	6.940,- \$
C	9.170,- \$
D	12.870,- \$
E	18.690,- \$
F	25.500,- \$

5.3. - La Beca-Base será incrementada en función del número de hijos del solicitante de acuerdo con las normas siguientes:

5.3.1. - A efectos de la determinación del incremento de la Beca-Base por el número de hijos del trabajador se evaluarán en el cómputo de los mismos:

a) Los hijos mayores de veintidós años al 31 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.

5.3.2. - A los fines efectos del presente artículo, se computarán, en todo caso, los hijos sufragados de algún grado de deficiencia, siempre que este extremo resulte suficientemente acreditado a juicio de la Comisión de Reglas del Centro.

5.3.3. - De acuerdo con las normas precedentes, cada uno de los Beca-Bases, a excepción de las correspondientes a enseñanza preescolar que permanecerán constantes, sufrirán los incrementos que refleja el Anexo siguiente:

Número de hijos	% Incremento
2	10
3	20
4	30
5 ó más	40

5.4. - El importe de la Beca-Base se incrementará en función del rendimiento académico del curso anterior, de acuerdo con las normas siguientes:

5.4.1. - No se incrementará la Beca-Base correspondiente a Enseñanza Preescolar, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido.

5.4.2. - La Beca-Base correspondiente a E.G.E. aumentará en la cuantía siguiente:

- Notable de evaluación global: 25 % sobre Beca-Base.
- Sobresaliente o Matrícula en evaluación global: 50 % sobre Beca-Base.

5.4.3. - En los estudios correspondientes al Grado y Grupos superiores, la Beca-Base se incrementará de acuerdo con las normas siguientes:

- Por cada notable en asignatura formal: 10 % sobre Beca-Base.
- Por cada sobresaliente o Matrícula en asignatura fundamental: 20 % sobre Beca-Base.

El tope máximo de incremento de la Beca-Base por rendimiento académico será del 100 %.

Se eliminarán los incrementos anteriores excepto en el caso de haber suscritos los asignaturas fundamentales.

5.4.4. - Se incrementarán las ayudas por causa del lugar de residencia y los desplazamientos a que se viere sometido el alumno, con excepción de los que cursen estudios en Universidades Laborales o estén pensionados por las mismas, de acuerdo con la norma 5.5 y con las siguientes:

5.4.4.1. - El incremento se establecerá 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.

5.4.4.2. - El porcentaje a aplicar será el siguiente:

5.4.4.2.1. - 100 % si el alumno necesitase alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del municipio de la localidad de residencia familiar.

5.4.4.2.2. - 50 % si el alumno necesitase comer fuera del municipio de residencia familiar, pero puede regresar a su casa a dormir, salvo que la Empresa pudiese a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

5.5. - En las dotaciones por comprendidos aquéllos gastos ocasionados para situaciones complementarias, como pueden ser libros y material didáctico.

5.6. - La inexistencia 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 percibido.

Artículo 100 - Deficientes psíquicos.

1º Deficientes Psíquicos.

Se establece una modalidad de "Ayuda a la Educación" para aquellas personas que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia psíquica y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a Centros Escolares ordinarios.

Se podrá evaluar el grado de dichas lesiones o discapacidades mediante reconocimiento en Centros de Diagnóstico y Orientación Terapéutica (Dirección General de Salud Mental y Centro de Diagnóstico de la Dirección Provincial de Salud en Provincias).

Estas ayudas se concederán atendiendo a lo siguiente:

a) Deficientes para obtener todo el currículo de sus enseñanzas tendrán derecho a la asignación mensual de: -

- Cuantía de la ayuda en E.G.E. 10.000,- \$

Deficientes menos gravemente afectados y que por consecuencia no perciben la asignación mensual del I.N.S.I., que si necesitan de educación en Centro especializado.

- Cuantía de la Ayuda de Empresa 22.400,- Ptas

Condición imprescindible para los dos supuestos anteriores, la asistencia a un Centro de educación especial o utilización de zonión educativa curricular.

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

Se reducirá éste en un 50 % si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistencia a un Centro de Educación Especial estatal de inferior costo al fijado en las ayudas previstas en el presente artículo.

En los aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de Rehabilitación, ni utilización de educación educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por el I.N.S.I.

- Cuantía de la ayuda de Empresa 21.000,- Ptas

El importe de este tipo de "Ayudas de Educación" será abono mensual por doceavas partes.

En los aquellos supuestos en los que la cantidad percibida como ayuda de la Empresa, anteriormente expresada para los diversos casos, unida a la prestación que recibe del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de cualquier otro Organismo, no llegare al 80 % de los gastos reales del deficiente en los aspectos sanitarios, de educación o rehabilitación, se establecerá un complemento que cubra los gastos hasta dicho porcentaje, con cargo al Fondo de Asignación Social.

2º) Colegios de alumnos deficientes

a) En los Colegios de enseñanza normal, se atenderá a los centros vigentes establecidos para los casos normales.

b) En los Colegios de enseñanza especializada, se atenderá a la parte d) del apartado de Deficientes Psíquicos.

Artículo 51º - Seguro de Vida e Invalidez.

El Seguro de Vida que la Empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a quienes reúnan las condiciones más adelante citadas, en las siguientes eventualidades:

- a) En caso de fallecimiento.
- b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta. Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

1º) Beneficiarios

Se beneficiarán de las garantías establecidas:

- 1.1. - Todos los trabajadores fijos en plantilla hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
- 1.2. - El personal fijo en plantilla, jubilado anticipadamente, hasta la fecha en que cumpla sesenta y cuatro años.

1.3. - El personal fijo en plantilla en situación de Invalidez Permanente, hasta la fecha en que se cumplan sesenta y cuatro años.

1.4. - El personal fijo en plantilla que de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cuatro años sigue en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.

2º) De las garantías

La garantía del Seguro de Vida no alcanzará al personal que se encuentre en alguna de las situaciones siguientes:

- Personal eventual o en periodo de prueba.
- Personal que esté cumpliendo el Servicio Militar, o en situación de excedencia voluntaria.

3º) Duración de las garantías:

a) Comienzo de las garantías:

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

b) Cese de las garantías:

El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitivamente en la Empresa, salvo en los casos previstos en los apartados 1.2 y 1.3. del párrafo "Personal Asegurado".

4º) Capital asegurado

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

Los capitales correspondientes a cada escalón son los siguientes:

- Escalones A	52.000,- Ptas
B	65.000,- Ptas
C, D, E, F	72.000,- Ptas
G, H, I, J	79.000,- Ptas
K, L, M	86.000,- Ptas
N, O, P	1.011.000,- Ptas

5º) Coeficiente Familiar

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

- Para asegurados solteros o viudos 100 %
- Para asegurados casados 120 %
- Para asegurados viudos o solteros con un hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, 120 %
- Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado se incrementará el capital base. 20 %

6º) Reservas Garantizadas

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

- a) La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produce, por lo menos, dos años después de su entrada en el seguro.

f) No está garantizado el flete de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas aéreas directas aéreas de transporte común, carreras de avión a vela y de cualquier otro vehículo de motor.

7.- Beneficiarios

Serán beneficiarios del seguro: el cónyuge superviviente en su defecto, los hijos del matrimonio, a falta de éstos el padre o la madre, o el superviviente de ambos. En el caso de las personas antes indicadas, los derechos habrán de inscribirse en el Registro Civil.

Excepcionalmente, cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse un beneficiario distinto de los citados. En tal caso, si el asegurado decide declarar como beneficiario a alguna persona distinta de las mencionadas anteriormente, deberá cumplimentar un boletín de cambio de beneficiario que le será facilitado por la Dirección quien se ocupará de comunicarlo a la Central Aseguradora.

8.- Disposiciones Varias

Puede beneficiarse de las garantías establecidas en este seguro todo el personal que cumpliendo las condiciones antes enunciadas, lo solicite firmando un boletín de adhesión.

En caso de incapacidad provisional, se abonará el capital garantizado cuando el asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cuatro años, en la incapacidad permanente y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de invalidez por accidente absoluta, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento desde la misma fecha en que se haya abonado el capital garantizado.

Artículo 10.- Seguros

Se establece un Régimen para el caso de jubilación del trabajador de acuerdo con los valores que a continuación se detallan:

1.- Edad de jubilación

- 1.1. - La Empresa propondrá a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente Reglamento.
- 1.2. - Hasta los sesenta y cuatro años de edad, los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta.
- 1.3. - A partir de los sesenta y cuatro años de edad, los trabajadores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la Empresa, perderán el día que cese su actividad las ventajas contempladas en este Reglamento.
- 1.4. - Los trabajadores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los sesenta y cuatro años, pueden solicitar el retiro de la Empresa, siempre que hayan cumplido los sesenta años de edad.
- 1.5. - En todo el presente artículo, salvo la situación prevista en el artículo 1.3., los trabajadores solicitarán en el momento de su jubilación:

- a) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de treinta.
- b) Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, una pensión de jubilación.

2.- Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad

Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en apartados anteriores pasaren a la situación de jubilación con una antigüedad inferior a los veinte años de antigüedad del seguro de jubilación:

Una indemnización de partes, de una cifra que oscile al 2 % por año de servicio, calculada sobre su retribución anual garantizada, que comience a la fecha de jubilación, fije la antigüedad, participación en beneficios, antigüedad anterior y plus personal.

3.- Trabajadores con veinte o más años de antigüedad

El trabajador que pase a la situación de jubilación, habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a veinte años, podrá optar por la indemnización prevista en el punto 2.é bien elegir alguna de las siguientes opciones:

- a) Una pensión vitalicia anual equivalente al 50 % de las cifras que para cada estación figuran en las tablas siguientes, multiplicadas por el número de años de servicio:

TABLA DE PARTES EN FUNCIÓN DE LA...

Estación	De 60 a 61 años	De 61 a 62 años	De 62 a 63 años	De 63 a 64 años
A	30.100,-	26.150,-	21.200,-	16.250,-
B	30.540,-	26.590,-	21.640,-	16.690,-
C, I, E, F	41.970,-	36.720,-	31.470,-	26.220,-
G, H, J, G	46.820,-	40.680,-	34.640,-	28.600,-
K, L, M	50.400,-	43.450,-	36.700,-	29.850,-
N, O, P	51.000,-	43.950,-	37.000,-	30.150,-

- 1) Una indemnización de partes equivalente al 50 % de su retribución anual garantizada, según la estación en el momento de su jubilación.

4.- Otras Disposiciones

- a) En el momento de su jubilación, los trabajadores de la Empresa deberán comparecer y declarar la viabilidad de que continúe el plan de jubilación, el cual será abonado por la Empresa.
- b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación suficiente.

5.- Trabajadores jubilados en estado de incapacidad

a) Si fallecer un jubilado y en el momento de su muerte o viuda con hijos menores de edad, o en el caso de haber mayor edad incapacitada, tendrá derecho a una pensión de la pensión del jubilado que se abona en caso de fallecimiento.

Porcentaje

- Viuda 50
- Viuda con hijo menor de 18 años ... 75
- Viuda con dos o más hijos menores de 18 años 90

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

Porcentaje

- Un hijo menor de 18 años 50
- Dos hijos menores de 18 años 75
- Tres o más hijos menores de 18 años 90

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

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

6.- Fallecimiento en activo. Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez.

6.1. - Indemnización del Seguro de Vida en función de los escalones y situación familiar, según el artículo 52.

6.2. - 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 fallecieran 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.

6.2.1. 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 2% sobre su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 3 de este Artículo multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20 % de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 % de la indemnización.

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 % de la indemnización, hasta el máximo del 40 %.

b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez equivalente al 3 % de la Retribución Mínima Anual garantizada según el

Escalón multiplicado por los años de Servicio, sin que en este caso haya lugar a incrementos por hijos a su cargo.

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

6.2.2. 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 hubiera correspondido de la Empresa al trabajador si se jubilara, afectada por los coeficientes que figuran a continuación :

- Viuda 50 %
- Viuda con un hijo menor de 18 años 75 %
- Viuda con dos o más hijos menores de 18 años 90 %

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 además por las normas establecidas en el punto seis.

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 prestado el trabajador a los sesenta años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo o de invalidez de trabajadores que tuvieran entre sesenta y sesenta y cuatro años de edad, la viuda y los huérfanos, en su caso, o el propio trabajador o en el otro, percibirán la pensión que les corresponda calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta y cuatro años de edad.

7.- Trabajador fallecido

En el caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejase como único derechohabiente - hija o hermana que hubiera convivido con el fallecido o su cargo, fuesen mayores de cuarenta y cinco años y solteras o viudas, acreditasen dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecieran de medios propios de vida, dichas hija o hermana, en quienes concurren las circunstancias descritas, tendrán derecho a percibir de la Empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes :

a) La pensión sólo se abonará si previamente no percibía que por la Seguridad Social hubiera sido reconocido el derecho a pensión.

b) Para fijar la cuantía de la pensión se consideran a la hija o hermana como si fueran viudas del fallecido aplicando las reglas que para viudas están previstas en los puntos anteriores.

c) Se concederá una única pensión en el supuesto de que fueran varias las hijas o hermanas del fallecido.

Artículo 541 - Ayuda Estudios para el Personal

Los trabajadores podrán disfrutar de ayuda de estudios, cumpliendo las siguientes normas:

1.- Condiciones para solicitar la ayuda

- a) Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- b) Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
- c) No existir límites de edad.
- d) Curar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa y que figuren a continuación:
 - Graduado Escolar
 - Bachillerato Unificado Polivalente.
 - Formación Profesional en todos sus grados.
 - Curso de Orientación Universitaria.
 - Ingeniería Técnica.
 - Arquitectura Técnica.
 - Ayudante Técnico Sanitario.
 - Graduado Social.
 - Asistente Social.
 - Ciencias Empresariales.
 - Ciencias Económicas y Comerciales.
 - Ciencias Políticas.
 - Ciencias Químicas.
 - Ciencias Geológicas.
 - Ciencias Exactas.
 - Ciencias Físicas.
 - Derecho.
 - Ingeniería Industrial.
 - Ingeniería de Minas.
 - Ingeniería de Telecomunicación.
 - Arquitectura.
 - Medicina.
 - Informática.
 - Marketing.
 - Periodismo.
 - Organización Industrial.
 - Estadística.
 - Sociología y Psicología.
 - Idiomas (Francés e Inglés).

2.- Solicitud.

Los aspirantes a ayuda de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

- a) Cubrir una solicitud que presentará en el Servicio de Asuntos Sociales antes del 31 de Octubre de cada año, para los que cursen estudios con carácter de "oficiales" o antes del 31 de Mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de "libres".
- b) Acompañar justificantes de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión del Centro.

3.- Cubrir de la Solicitud.

a) Aprobada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al interesado antes del 15 de Diciembre ó 15 de Junio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una justificación de los gastos de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que por la realización de estos estudios fuera necesario el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

Del costo de la matrícula, libros y desplazamientos se abonoará a la Comisión del Centro, se abonará al solicitante:

- 1) El 80 % en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de Junio y Septiembre, el 50 % de las asignaturas matriculadas, como mínimo.
- 2) El 100 % del costo total, en el caso de que aprobase el 75 % de las asignaturas matriculadas.

En ambos supuestos se deducirá el importe de la matrícula ya abonado anteriormente, de acuerdo con el apartado a).

Para la realización de los estudios de idiomas francés e inglés, la Empresa indicará los Centros en los que se deberán seguir.

4.- Clases Particulares.

La ayuda de estudios puede alcanzar en las condiciones que se fijan a continuación a algunas clases particulares o en academias, por considerar que tratándose de personal que trabaja puede estar justificada la necesidad de reforzar o preparar especialmente algunas asignaturas.

El pago de esta ayuda, cuando se estime procedente, se realizará junto con la segunda entrega de la ayuda para los estudios, debiendo justificarse por el solicitante los gastos de estas clases con los correspondientes recibos.

El importe de la ayuda por este concepto será de 10.000,- pesetas an., como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3, en función del número de asignaturas aprobadas.

Artículo 550 - Disposiciones Finales.PRIMERA

Clausula de no revisión salarial: La Comisión Deliberadora, teniendo en cuenta las Condiciones Generales de incrementos de remuneración pactadas en este Convenio, acuerda que no procederá efectuarse ningún tipo de revisión salarial, durante el año 1984.

Igualmente hace constar de forma expresa que, el conjunto de normas contenidas en esta Revisión del Convenio, sustituyen íntegramente a aquellas por las que venía rigiéndose en todos sus aspectos la relación laboral del personal a quien afecta y VIDRIERIAS ESPARCLAS VICASA, SOCIEDAD ANONIMA, en el ámbito a que este Convenio se refiere.

EXTRACTO

Todos los beneficiarios, herederos, cónyuges, ascendientes, etc., y ayudas, etc., de tipo económico, etc., de tipo económico de el presente Convenio, de carácter gratuito, por tanto los beneficiarios que en concepto de titulares de la Seguridad Social, así como los beneficiarios de tipo económico, corresponden a los beneficiarios, y que lealmente deben ser reconocidos por la empresa, según descritos.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

15479 *RESOLUCION de 21 de junio de 1984, de la Dirección Provincial de Asturias, por la que se señalan fechas para el levantamiento de actas previas a la ocupación de las fincas que se citan.*

Habiéndose acordado por el Consejo de Ministros de 29 de febrero de 1984 conceder a «Empresa Nacional Hulleras del Norte S. A.» («HUNOSA»), el derecho a la ocupación por el procedimiento de urgencia de terrenos sitios en el término municipal de Langreo necesarios para las labores de explotación a cielo abierto de la concesión «Benita número 145» y 12 más comprendidas dentro del área de «La Mosquita», cuyas fincas se relacionan a continuación, por esta Dirección Provincial se ha resuelto proceder al levantamiento de acta previa a la ocupación de las mismas el día y hora que asimismo se señala, por lo que se publica y notifica a los interesados esta decisión conforme a los artículos 52 de la Ley de Expropiación Forzosa y 56 de su Reglamento para que éstos, hasta el momento del levantamiento del acta previa, puedan formular por escrito ante este Organismo alegaciones a los solos efectos de subsanar posibles errores que se hayan padecido al relacionar los bienes afectados.

Relación de fincas

Día 31 de julio de 1984 a las diez horas:

Finca número 186. Propietario: Herederos de don José Zapico Roces.
Finca número 173. Propietario: Don José García Zapico.
Fincas números 174 y 178. Propietaria: Doña Enequina García Zapico.
Finca número 243. Propietario: Herederos de don Marcelino Fernández Cortina.
Finca número 245. Propietario: Herederos de doña Josefa Moscoso.

Día 1 de agosto de 1984 a las diez horas:

Finca número 61. Propietaria: Doña Ermininda González Iglesias.
Finca número 189. Propietario: Herederos de don Marcelino Zapico Fernández.
Fincas números 198, 202 y 200. Propietario: Don Benjamín Iglesias Rocés.
Fincas números 199 y 205. Propietario: Herederos de don Juan Abreal y don Luis Bealustegui.
Fincas números 198 y 200. Propietario: Herederos de doña María Díaz Rocés.
Finca número 206. Propietaria: Doña Maruja Torres Rocés.

Día 2 de agosto de 1984 a las diez horas:

Finca número 203. Propietaria: Doña Lérica Miranda Zapico.
Finca número 207. Propietario: Herederos de don Angel López.
Fincas números 208 y 256. Propietario: Herederos de don Hermínio López Zapico.
Finca número 232. Propietario: Don Francisco Guerra Arjura.
Finca número 245. Propietaria: Doña Violeta Zapico Vallés.

Día 7 de agosto de 1984 a las diez horas:

Finca número 212. Propietario: Doña Zulima Argüelles Zapico (sólo la mitad).
Finca número 275. Propietario: Herederos de don Ezequiel García.
Finca número 263. Propietario: Herederos de don Manuel Zapico y don Vital Zapico Rodríguez.
Finca número 214. Propietaria: Doña Violeta Zapico Vallés.
Fincas números 259, 261 y 262. Propietario: Cuarta parte de don Ceferino Argüelles Zapico.

Día 8 de agosto de 1984 a las diez horas:

Finca número 74. Propietario: Don Vicente Regueral.
Finca número 77. Propietario: Herederos de don Hermínio Zapico Fernández.
Fincas números 76 y 239. Propietario: Don Francisco Guerra Arjura.
Finca número 268. Propietario: Don Porfirio Hidalgo Manjón.
Finca número 265. Propietario: Don Francisco González Bailly.
Finca número 1. Propietario: Don Manuel Torre García.

Día 9 de agosto de 1984 a las diez horas:

Finca número 125. Propietario: Don Arsenio Torre García.
Finca número 127. Propietario: Herederos de don Valentín Zapico Zapico.
Finca número 130. Propietario: Don Rosendo González Terente.
Finca número 131. Propietario: Don Benjamín Torre Zapico.
Finca número 132. Propietario: Don José Torre García.
Finca número 133. Propietaria: Doña Marcelina Torre García.
Fincas números 138 y 148. Propietario: Herederos de don Ricardo Zapico Fernández.
Fincas números 16 y 145. Propietaria: Doña Adebna Zapico Uribeárraga.
Finca número 147. Propietario: Herederos de don Alfredo Torre Zapico.
Lo que se hace público para general conocimiento.

Oviedo, 21 de mayo de 1984.—El Director provincial, Amando Saez Sagredo—2 610 D

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

15480 *ORDEN de 4 de mayo de 1984 por la que se declara incluida en zona de preferente localización industrial agraria la ampliación de una fábrica de conservas vegetales de «Hijos de Ramón Jara Mira, Sociedad Anónima», en Ceuti (Murcia).*

De conformidad con la propuesta elevada por esa Dirección General de Industrias Agrarias y Alimentarias sobre la petición formulada por «Hijos de Ramón Jara Mira, S. A.», para ampliar su fábrica de conservas vegetales en Ceuti (Murcia), acogiendo-se a los beneficios previstos en el Decreto 2392/1972, de 18 de agosto, y demás disposiciones dictadas para su ejecución y desarrollo.

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

1. Declarar incluida en zona de preferente localización industrial agraria la ampliación de una fábrica de conservas vegetales de «Hijos de Ramón Jara Mira S. A.», en Ceuti (Murcia), al amparo de lo dispuesto en el Decreto 2392/1972, de 18 de agosto.
2. Conceder los beneficios aún vigentes entre los relacionados en el artículo 3º y en el apartado 1 del artículo 3 del Decreto 2392/1972, excepto el relativo a exposición forzosa que no ha sido solicitado.
3. Aprobar el proyecto presentado para la ampliación industrial de referencia, cuyo presupuesto de inversión asciende a sesenta y cinco millones quinientas noventa y nueve mil trescientas noventa (65.599.390) pesetas.
4. Otorgar a la citada Empresa para tal fin una subvención del 20 por 100 del presupuesto aprobado. Dicha subvención ascenderá a trece millones ciento veinte mil (13.120.000) pesetas, y se pagará con cargo a la aplicación presupuestaria 21.09.771, correspondiente al presupuesto de 1984, programa 223 (industrialización y ordenación agroalimentarias).
5. Conceder un plazo hasta el 30 de noviembre de 1984 para que la Empresa presente los justificantes de la inversión efectuada.
6. Hacer saber que, en caso de posterior renuncia a los beneficios otorgados o incumplimiento de las condiciones establecidas para su disfrute, se exigirá el abono o reintegro, en su caso, de las bonificaciones ya disfrutadas. A este fin quedarán afectos preferentemente a favor del Estado los terrenos e instalaciones de la Empresa titular por el importe de dichos beneficios, de conformidad con el artículo 19 del Decreto 2653/1984, de 8 de septiembre.

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

Madrid, 4 de mayo de 1984.—P. D. (Orden de 19 de febrero de 1982), el Director general de Industrias Agrarias y Alimentarias, Vicente Alberro Silla.

Ilmo. Sr. Director general de Industrias Agrarias y Alimentarias.