

PAGINA

PAGINA

MINISTERIO DE LA VIVIENDA

Orden de 31 de julio de 1965 por la que se dispone que el Presidente de la Mesa de Contratación de las Delegaciones Provinciales del Departamento sea el respectivo Delegado provincial.

11474

Orden de 9 de agosto de 1965 por la que se descalifican las casas baratas número 6 de la calle Francisco de Alfaro, de Sevilla, de don Ignacio Moreno Suárez; número 5 de la calle Manuel Montilla, de esta capital, de don Manuel Montilla García; número 26 de la calle Ramiro de Maeztu, de don Manuel Gascó Baixauli; número 33 de la calle Los Leones, de doña Josefa Climent Vera; número 22 de la calle Ramiro de Maeztu, de doña Josefa Pastor Fuster, y número 20 de la calle Ramiro de Maeztu, de don Vicente Micó Villanueva, estas cuatro de Valencia.

11474

Orden de 9 de agosto de 1965 por la que se descalifican las casas baratas número 46 de la avenida

del Cid Campeador, de don Paulino Aparicio Arribas; número 50, de la avenida del Cid Campeador, de don Valentin Fernandez Salas; número 48 de la avenida del Cid Campeador, de don Luis Valero Carreras, las tres de Burgos; número 9 de la Cooperativa «La Irunesa», de don Francisco Emparán Aramendi; número 17 de la Cooperativa «Ciudad Jardín», de don Cipriano Ruiz de Larramendi y Murguialday, estas dos de Irún (Guipúzcoa), y número 6 de la calle Luis del Valle, de Zaragoza, de los herederos de don Ramón Martín Lacueva.

11474

ADMINISTRACION LOCAL

Resolución del Ayuntamiento de Cartagena por la que se hace pública la composición del Tribunal que ha de juzgar las oposiciones a tres plazas de Oficiales Técnico-administrativos de esta Corporación.

11458

I. Disposiciones generales

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Cajas de Ahorro y Montes de Piedad.

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Cajas de Ahorro y Montes de Piedad, y

Resultando que la Secretaria General de la Organización ha remitido el texto de dicho Convenio, acordado el día 14 de mayo último, con informe favorable del Presidente del Sindicato Nacional de Banca, Bolsa y Ahorro;

Resultando que solicitado informe de la Dirección General de Previsión lo ha emitido expresando que no existe en el texto del Convenio ningún precepto que contravenga las normas de aplicación de la seguridad social;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, dado su carácter interprovincial, en orden a su aprobación o la declaración de la ineficacia total o parcial de lo acordado, con arreglo al artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio del mismo año, modificado por Orden de 24 de enero de 1959.

Considerando que el Convenio acordado se adapta por razón de su contenido y forma a lo que establecen los artículos 11 y 12 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento de 22 de julio del mismo año, y no concurriendo causa alguna de ineficacia de las que se relacionan en el artículo 20 de dicho Reglamento, procede su aprobación, que se comunicará a la Organización Sindical al propio tiempo que se disponga su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley citada de 24 de abril de 1958 y en los artículos 19 y 25 de su Reglamento, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962;

Considerando que en la cláusula especial se contiene declaración de que el Convenio no determinará alza de los precios, por lo que no ha lugar a la tramitación especial a que se refieren los artículos 17 y 18 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General, en uso de las facultades que le conceden las mencionadas disposiciones, ha resuelto:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Cajas de Ahorro y Montes de Piedad.

Segundo.—Comunicar 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, por tratarse de resolución aprobatoria no hay recurso contra la misma en la vía administrativa.

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

Lo que digo a V. S. para su conocimiento y demás efectos. Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 15 de julio de 1965.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

IV CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE LAS CAJAS DE AHORRO Y MONTES DE PIEDAD

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º a) El presente Convenio recopila, sustituye, modifica o adiciona los anteriores Convenios. En cada capítulo o artículos se especifica la medida de tal alcance.

b) Cuando se cite la Reglamentación o se utilicen las siglas R. N., C. A. M. P., se entenderá que se refiere a la Reglamentación Nacional de Trabajo de las Cajas de Ahorro Popular, aprobada por Orden de 27 de septiembre de 1950.

c) Cuando en el presente Convenio se habla de las «Cajas o Instituciones», sin más precisión, deberá entenderse las Cajas de Ahorro Popular, con o sin Monte de Piedad, a las que el Convenio afecta, conforme al artículo segundo.

d) La expresión «empleado», utilizada en los artículos siguientes, comprende a todos los grupos a que se refiere el artículo tercero de la Reglamentación y la escala modificada, salvo que del contexto de los artículos se deduzca que se refiere solamente a alguno o algunos de dichos empleados.

Art. 2.º AMBITO DE APLICACIÓN.—El Convenio rige, regula y actualiza las relaciones laborales entre las Entidades a las que se refiere el artículo primero de la Reglamentación y sus empleados, exceptuados los que prestan servicio en las obras benéfico-sociales por ellos creadas o sostenidas, el personal titulado y pericial que no preste servicios de modo regular o preferente y el que los preste en calidad de agente, corresponsal, etcétera, mediante contrato de comisión o documento análogo, que quedan fuera todos ellos de la Reglamentación.

Art. 3.º ENTRADA EN VIGOR.—El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectividad de 1 de enero de 1965.

Art. 4.º PLAZO DE VIGENCIA.—El plazo inicial de vigencia del Convenio terminará el 31 de diciembre de 1966. Dicho plazo

de vigencia se prorrogara tacitamente de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación del plazo inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II

Retribuciones

Art. 5.º El régimen de retribuciones de los empleados estará integrado por los siguientes conceptos:

- a) Sueldo.
- b) Aumentos por antigüedad.
- c) Gratificaciones de 18 de Julio y Navidad.
- d) Paga o pagas reglamentarias de beneficios.
- e) Ayuda familiar o prestación similar.
- f) Gratificaciones o asignaciones complementarias.

Art. 6.º SUELDOS.—La escala mínima será la siguiente:

Categorías	Sueldos
a)	Pesetas
Jefe de primera	125.660,00
Jefe de segunda	110.000,00
Jefe de tercera	90.910,00
Jefe de cuarta	81.819,00
Subjefe	77.273,00
Oficial Superior	72.728,00
Oficial primero (quince años)	68.821,00
Oficial segundo (doce años)	61.104,00
Oficial segundo (nueve años)	56.838,00
Auxiliar (seis años)	51.488,00
Auxiliar (tres años)	47.813,00
Auxiliar de entrada	44.329,00
Conserje	52.223,00
Subconserje	47.878,00
Ordenanza y Vigilante	43.500,00
Botones (dieciocho años de edad)	33.000,00
Botones (dos años)	17.200,00
Botones de entrada	15.222,00
Personal titulado (en central o sucursal)	91.159,00
Personal titulado (en otras dependencias)	82.300,00
Telefonista	44.329,00
Oficial de Oficios Varios	50.523,00
Ayudante de Oficios Varios	46.637,00
Peón de Oficios Varios	39.836,00
Mujeres de limpieza (hora)	12,14

b) A la precedente escala le es de aplicación lo preceptuado en los artículos 19 y 28 de la Reglamentación.

c) En los sueldos anuales de la escala anterior figuran absorbidos los siguientes conceptos:

1.º El importe de las dos pagas que, en concepto de participación en los «resultados administrativos», fueron establecidas en el artículo tercero del Convenio Colectivo suscrito con fecha 12 de mayo de 1959.

2.º El incentivo a la producción, que, como complemento a lo dispuesto en el artículo 28 de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo, fué pactado en el acuerdo cuarto del Convenio firmado en 24 de marzo de 1961.

3.º El incremento del 8,50 por 100, regulado por la Orden del Ministerio de Trabajo de 29 de enero de 1962.

4.º El Plus extrasalarial establecido en el artículo tercero del Convenio de fecha 27 de febrero de 1963.

d) A partir de 1 de enero de 1966 las cifras de la anterior escala—apartado a)—se incrementarán en un 6 por 100. Se entiende que este porcentaje repercute sobre los cuatro primeros apartados del artículo quinto.

e) Los Choferes cobrarán como mínimo el sueldo de los Ordenanzas, más una gratificación anual de 5.800 pesetas.

Art. 7.º TRIENIOS.—El importe anual de los trienios establecidos en los artículos 18, 19, 20 y 21 de la Reglamentación Nacional y los del artículo 11 del Convenio de 27 de febrero de 1963, más los correspondientes a las nuevas categorías creadas en el presente Convenio, se obtendrá aplicando el coeficiente del 5 por 100 sobre los montantes de la escala de sueldos corres-

pondientes a las categorías determinadas en los artículos citados.

Los trienios adquiridos en cada categoría por el personal que los disfruta, y devengados hasta la fecha, se actualizarán en todo momento a razón del tanto por ciento mencionado sobre la escala de sueldos que se halle en vigor, incluidos los incrementos de los artículos 19 y 28 de la Reglamentación Nacional.

Art. 8.º GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS.—El personal percibirá las establecidas en el artículo 25 y disposición adicional segunda de la vigente Reglamentación Nacional.

Art. 9.º AYUDA FAMILIAR.—El valor del «punto» o prestación similar que le sustituya será en lo sucesivo en cada Caja de la cuantía que resulte de aplicar la media aritmética correspondiente al año 1964.

Como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, queda sin efecto el 5 por 100 del Fondo de Ayuda Familiar que para alcanzar la cifra del 30 por 100 fué concedida en el acuerdo quinto del Convenio de 1961.

Art. 10. PLUS DE MÁQUINAS.—Los empleados que durante su jornada laboral estén exclusivamente al frente de máquinas especiales de estadística, contabilidad, liquidadoras o facturadoras, o cualesquiera otras que exijan especialización técnica para su manejo, percibirán una gratificación mínima de 500 pesetas mensuales.

En el supuesto de que al frente de las referidas máquinas estuvieran dos o más empleados, se repartirá entre ellos proporcionalmente al tiempo trabajado por cada uno.

Quedan facultadas las Cajas para establecer dos turnos con dichas máquinas, siempre y cuando la duración del trabajo de los empleados no exceda de la jornada normal.

Art. 11. SUCURSALES Y AGENCIAS (art. 4.º del Convenio de 1963).—Aquellas Cajas en las que empleados de su plantilla que sin tener la categoría de Jefe estén al frente de sucursales y agencias y no tengan establecida fórmula que mejore por dicha circunstancia las condiciones económicas o de categorías de los mismos deberán establecerla en el plazo de dos meses, a partir de la fecha de publicación de este Convenio.

Art. 12. SUBALTERNOS EN FUNCIONES DE CAJA EN VENTANILLA. Las Instituciones que tengan personal subalterno ejerciendo funciones de caja en ventanilla abonarán a dicho personal una gratificación anual de 3.000 pesetas, a percibir por dozavas partes, no computable para trienios ni para el Fondo del Plus Familiar, o institución similar.

CAPITULO III

Acuerdos vigentes de anteriores Convenios o del actual

Art. 13. SUPRESIÓN DEL AÑO DE ASPIRANTADO (artículo 4.º del Convenio de 12 de mayo de 1959).—Sin carácter retroactivo a efectos del pago de atrasos de las diferencias económicas que pudieran surgir, se suprime el año de aspirantado que se venía descontando al personal ingresado con anterioridad a la Reglamentación Nacional de Trabajo de 1950, al que se otorga el mismo trato que al personal ingresado a partir de la citada Reglamentación.

Art. 14. ESCALAFONES (artículo 6.º del Convenio de 12 de mayo de 1959).—Se confirma el carácter «a extinguir» de la escala auxiliar a que se refiere la disposición transitoria tercera de la vigente Reglamentación de Trabajo en las Cajas de Ahorro.

Las Cajas concederán inmediatas y sucesivas oportunidades al personal perteneciente a dicha escala auxiliar para que pueda concursar a la técnico-administrativa, mediante los oportunos concursos, en los que se reservará a aquel personal un porcentaje del 20 por 100 como mínimo de las vacantes a cubrir.

En tanto subsista la repetida escala auxiliar, el personal que comprende se equiparará, para el percibo de trienios, a los que disfrute el personal de la técnico-administrativa, con arreglo a la categoría que hubiera podido alcanzar por su antigüedad.

Art. 15. TRIENIOS AL PERSONAL DE OFICIOS VARIOS, TELEFONISTAS Y MUJERES DE LIMPIEZA (artículo 11 del Convenio de 27 de febrero de 1963).—El personal de Oficios Varios y Telefonistas disfrutará de trienios equivalentes al 10 por 100 del sueldo inicial base de la Reglamentación Nacional.

Los trienios, en el caso de mujeres de limpieza, serán de 0,20 pesetas por hora de trabajo.

El cómputo de tiempo para trienios se contará a partir de 1 de enero de 1963 y afectará únicamente al personal que perciba sus haberes de acuerdo con el artículo 23 de la vigente Reglamentación.

El repetido artículo 11 del Convenio de 27 de febrero de 1963 queda modificado por el artículo 7.º del presente Convenio.

Art. 16. PLUS ESPECIAL DE RESIDENCIA EN CEUTA Y MELILLA (artículo 13 del Convenio de 27 de febrero de 1963).—Se acuerda

consolidar el Plus especial del 100 por 100 que percibe el personal de las Instituciones de Ahorro con residencia en las citadas plazas.

Art. 17. SEPARACIÓN DEL PERSONAL.—Los empleados de las Cajas que sean separados de sus funciones no perderán su categoría laboral, a no ser que la causa fuera la comisión de falta muy grave a tenor del artículo 43 de la Reglamentación Nacional.

Art. 18. PRÉSTAMOS PARA VIVIENDAS.—Las Instituciones de Ahorro facilitarán el acceso a las viviendas de sus empleados de acuerdo con las normas de los párrafos siguientes:

a) La cantidad máxima a conceder será la equivalente al importe total de cuatro anualidades, integrados en las mismas los conceptos determinados en el artículo 5.º del presente Convenio.

b) El préstamo otorgado se destinara a la adquisición de vivienda para que sea ocupada por el propio empleado.

c) El plazo del préstamo será de veinte años como máximo, sin que su vencimiento supere en ningún caso el de la vida laboral del empleado hasta alcanzar la edad de setenta años.

d) El interés de tal préstamo será del 3 por 100 anual, salvo que se rescinda la relación laboral por renuncia o despido, en cuyo caso las Cajas aplicarán las condiciones establecidas para los préstamos ordinarios.

e) Se respetarán las mejores condiciones de cualquier clase y naturaleza que en la actualidad tengan establecidas las Instituciones. En cuanto a las demás condiciones, las propias Cajas las señalarán en los Reglamentos, que se deben redactar al efecto en el plazo máximo de seis meses a partir de la aprobación de este Convenio, con el visto bueno del Instituto de Crédito de las Cajas de Ahorro, en orden a la concesión, garantía y desarrollo de estas operaciones.

Art. 19. QUEBRANTO DE MONEDA.—Salvo en las Instituciones en que las diferencias de efectivo de caja vayan a cargo de la Entidad, la compensación económica por «quebranto de moneda» al personal que efectúe cobros o pagos en ventanilla y soporte a su propio riesgo y cuenta las diferencias económicas por errores en su labor, será la siguiente:

Oficinas con saldo de ahorro medio anual inferior a veinte millones de pesetas, 2.500 pesetas al año.

Oficinas con saldo de ahorro medio anual superior a veinte millones de pesetas, 3.500 pesetas al año.

Art. 20. AYUDA ECONÓMICA PARA ESTUDIOS.—La ayuda económica para estudios durante la vigencia del presente Convenio se desarrollará de la siguiente forma:

a) *Enseñanza primaria.*—A partir del momento en que los hijos de los empleados cumplan la edad de cinco años y se acredite que se les está proporcionando formación docente, tanto en centros oficiales como en privados, la Caja abonará al empleado la cantidad de 2.000 pesetas anuales, en las condiciones que más adelante se especifican.

b) *Enseñanza media.*—Del mismo modo tendrán derecho los empleados a percibir por cada hijo que se halle cursando estudios de enseñanza media la cantidad de 4.000 pesetas anuales mientras no rebasa la edad de diecinueve años.

c) *Enseñanza técnica y asimiladas.*—La enseñanza de carácter técnico y las asimiladas, también de grado medio, darán derecho al empleado, por cada hijo, a una ayuda de 5.000 pesetas anuales, hasta los veinticinco años inclusive.

d) *Enseñanza superior.*—Los hijos que cursen enseñanzas de grado superior, mientras no excedan de la edad de veinticinco años, darán derecho a una ayuda económica de 7.000 pesetas anuales.

Si los estudios se cursan permanentemente fuera del domicilio habitual del empleado, la ayuda de 7.000 pesetas será incrementada automáticamente en un 50 por 100.

Si el hijo del empleado únicamente se desplazara de su domicilio en la época de exámenes, la cantidad a percibir se incrementará en 1.000 pesetas.

e) *Extensión de la ayuda.*—Disfrutarán también de estos beneficios, en cualquiera de las modalidades anteriormente expresadas, los hijos de empleados fallecidos o jubilados, pero dentro de las condiciones establecidas con carácter general para percibirlos.

f) *Ayuda a empleados.*—A los empleados que cursen estudios para obtener título de las carreras de Perito y Profesor Mercantil, Ciencias Económicas y Derecho, la Caja les abonará el 80 por 100 de los gastos de libros y matrículas.

El personal disfrutará también de ayuda, en la cuantía de 7.000 pesetas anuales, por cada hijo subnormal matriculado en Centros de reeducación de esta especialidad.

g) *Familias numerosas.*—En los casos en que el beneficiario sea hijo de familia numerosa estas ayudas serán incrementadas en un 5 por 100 en familias de primera categoría, y con un 10 por 100 en las de segunda.

h) *Condiciones para percibir la ayuda:*

1.ª No rebasar los límites de edad que se fijan en los apartados anteriores.

2.ª Acreditar en todos los casos, de manera fehaciente a juicio discrecional de la Caja, la realidad del hecho de recibir formación docente

3.ª En las enseñanzas técnicas y asimiladas se exigirá que la disciplina docente que se curse esté oficialmente reconocida y regulada por el Estado. En los demás casos será potestativo para la Caja conceder o no la ayuda solicitada.

Este mismo criterio discrecional se seguirá con las peticiones de ayuda escolar para tomar parte en oposiciones.

Cuando se sea beneficiario de cualquier sistema de becas, las Cajas solamente están obligadas a abonar la diferencia entre tal o tales percepciones y las que le correspondiera abonar de acuerdo con este Convenio.

i) *Forma de pago.*—La ayuda o ayudas anteriormente reguladas se percibirán en su totalidad durante el primer trimestre del curso escolar, previa justificación.

Cuando el hijo del empleado cumpla la edad para la iniciación de esta ayuda dentro del curso escolar, se le prorrateará su pago proporcionalmente a los meses de escolaridad.

j) *Pérdida del derecho a la ayuda económica para estudios.*

1.º *Pérdida temporal.*—La repetición de curso dará lugar a la pérdida de la ayuda económica durante el año de repetición.

2.º *Pérdida definitiva.*—La pérdida de un segundo curso de estudios, aunque no sea consecutivo, dará lugar a la pérdida definitiva de la ayuda, salvo casos justificados de fuerza mayor.

En los casos de preuniversitario, ingresos en Escuelas especiales y Universidades, será potestativo de las Cajas ampliar al doble los plazos anteriormente marcados.

k) *Reducción de la ayuda.*—Cuando los fondos que cada Caja asigne para Obra Social no permitan la aplicación de las cantidades de ayuda que se señalan podrán ser reducidas por su Consejo de Administración en la medida que sea preciso.

CAPITULO IV

Actualización de determinados artículos de la Reglamentación Nacional

Art. 21. NUEVAS CATEGORÍAS LABORALES COMPLEMENTARIAS A LAS DE LA REGLAMENTACIÓN (artículo 4.º R. N. C. A. M. P.)—Los Jefes, que en la Reglamentación Nacional se subdividen en cuatro categorías, tendrán una más, que comprende: «Los Subjefes en aquellas Instituciones que consideren necesario establecerlos, con las funciones que les señalen las propias Entidades para la mayor perfección y desarrollo de las tareas administrativas.»

Al presente artículo se le adicionarán como parte final los siguientes párrafos:

«Las Cajas que lo consideren necesario establecerán la categoría de Oficiales Superiores, quedando, en consecuencia, el personal administrativo integrado por las siguientes categorías: Oficiales Superiores, Oficiales primeros, Oficiales segundos y Auxiliares.»

Son Oficiales Superiores los que poseyendo la competencia de los Oficiales primeros, y dentro de las funciones que tienen éstos atribuidas, dirigen u organizan los trabajos parciales en el grupo de ellos, que se consideran de rango intermedio entre los Oficiales primeros y Subjefes.

Oficiales son los que, con conocimientos teóricos y prácticos de las funciones técnicas o especializadas de un Departamento (Servicio, Sección o Negociado), desarrollan normalmente con la debida perfección cualquiera de las funciones o trabajos del mismo.»

Art. 22. NUEVA CATEGORÍA LABORAL (artículo 5.º de la R. N.)—Las Cajas podrán crear la categoría de Subconserje si lo consideran conveniente.

Art. 23. PERSONAL TITULADO (artículo 6.º de la R. N.)—Queda modificado así:

«Se entiende por personal titulado el que ejerce un cargo en razón de título facultativo, académico o de idéntico rango,

tal como Capellán, Asesor jurídico, Ingeniero, Arquitecto, Médico, Aparejador, etc., siempre que preste sus servicios de modo regular y preferentemente a la Entidad por un sueldo o tanto alzado y no mediante arancel o escala de honorarios correspondientes en la profesión respectiva.

Art. 24. INGRESOS (artículo 10 de la R. N.).—Agregar, como último párrafo, lo siguiente: «Los Subalternos podrán concurrir a todas las pruebas de aptitud que celebren las Instituciones, tanto de carácter general como restringidas.»

Art. 25. (Artículo 11 de la R. N.).—Se modifica como sigue: «Los Subalternos estarán en posesión del certificado de estudios primarios y superarán las pruebas de aptitud que les capacite para ejercer sus funciones.»

Los Conserjes y Subconserjes, en su caso, serán elegidos entre los Subalternos de cada Caja que acrediten su capacidad mediante concurso de méritos o prueba de aptitud. La igualdad de méritos será resuelta en favor de la mayor antigüedad en la Institución.»

La edad para el ingreso de los Botones será de catorce años sin que puedan exceder de dieciocho. El resto del personal Subalterno será desde los veintitrés a los treinta y cinco, si bien el Ministerio protector podrá conceder excepciones en la forma que determina el artículo anterior. No obstante, los Botones que no hayan pasado a la clase de empleados entrarán automáticamente en la de Ordenanzas al cumplir los veinte años. La Entidad en su Reglamento de Régimen Interior fijará para cada categoría las condiciones de aptitud física, la extensión e intensidad de los exámenes, los requisitos y forma en que podrá pasarse de una a otra y las condiciones en que podrá realizar funciones de Subalterno el personal de cualquier edad que lo desee y haya sufrido disminución de sus facultades para seguir en la clase o grupo a que hasta entonces hubiera pertenecido. Se fija en seis meses el periodo de prueba para el personal subalterno; durante este plazo podrán despedirse o ser despedidos libremente sin expresión de causa.

Art. 26. (Artículo 15 de la R. N.).—Queda redactado así: «Las vacantes de Jefes, con la sola excepción de los Directores y Delegados de sucursal, se proveerán libremente por las Cajas entre su personal.»

Las plazas de Subjefes y Oficiales Superiores serán cubiertas mediante pruebas de aptitud o concurso de méritos, con preferencia entre el personal de la plantilla de cada Institución.

De cada cuatro plazas de Jefes, exceptuados los Directores y Delegados de sucursales, que queden vacantes, podrá designarse uno por concurso-oposición entre el personal que no pertenezca a la plantilla de la Institución, teniendo preferencia al efecto en igualdad de las demás condiciones el personal que hubiera servido en otras Entidades de la misma clase.

Los empleados que aspiren a las plazas indicadas en los párrafos anteriores presentarán sus instancias antes de producirse las vacantes, en las épocas que cada Entidad señale, y podrán solicitar una o varias localidades determinadas, o simplemente la categoría, sin consignar la plaza en que deseen servirla.

Las Instituciones tendrán en cuenta estas solicitudes cuando se produzcan las vacantes y deberán resolverlas atendiendo no sólo a los conocimientos propios de las funciones que se realicen en estas Entidades, sino a la cultura general, acreditada por estudios oficiales o particulares debidamente demostrados y de solvencia; asimismo tratarán de armonizar el deseo de los solicitantes con su propio interés y necesidades.

El hecho de solicitar, o la antigüedad en la solicitud, no establecen preferencia alguna ni impiden a la Entidad convocar en cualquier momento los concursos parciales que estime convenientes y a los cuales también podrá acudir el personal que lo hubiera solicitado anteriormente.

Cada Institución podrá establecer en su Reglamento Interior un periodo de prueba de seis meses para cada una de las categorías de Jefes; cumplidas satisfactoriamente, se producirá vacante en la anterior clase o categoría, adquiriéndose definitivamente la nueva. En todo caso se computará el tiempo servido, bien en la anterior clase o categoría, si se volviese a ella, bien en la nueva, si se le confirmara.»

Art. 27. JORNADA (artículo 32 de la R. N.).—La jornada normal de trabajo de los empleados subalternos será la máxima legal de ocho horas, salvo los sábados que no coincidan con el último día del mes o con el penúltimo del ejercicio económico de la Entidad, en los que dicha jornada será de cinco horas y media.

Se establece la jornada intensiva desde el 1 de junio al 30 de septiembre, o durante mayor periodo de tiempo si así lo exigen las condiciones climatológicas, extensión de la ciudad u otras circunstancias semejantes, o cuando se viniese haciendo con anterioridad; esta costumbre se declarará, a petición del Sin-

dicato, por la Dirección General de Ordenación del Trabajo. La duración de esta jornada será de seis horas, salvo los sábados, que se reducirá a cinco y media.

Las Instituciones estudiarán las sugerencias del personal para convenir la posible implantación de «una jornada continuada» durante todo el año, considerando que todo lo relacionado con esta materia encontrará soluciones más eficaces en el ámbito provincial, local o privativo de cada Caja.

Art. 28. GUARDIAS SUBALTERNOS (artículo 34 de la R. N.).—En los días festivos, o en aquellos en que no se haga la jornada legal, los Subalternos, a excepción de los Botones, harán guardia por el orden que establezca la Dirección de la Entidad; las guardias serán siempre de ocho horas, o de la diferencia entre las horas trabajadas en funciones propias de su cometido y el límite de ocho horas establecido. Durante ellas el personal estará obligado a realizar, excepto los domingos y días de precepto, los trabajos apropiados a su condición.

Al que preste guardia diurna en domingo o día de fiesta no recuperable, el descanso semanal compensatorio, que, con forme a la Ley le corresponde, se le concederá en un día laborable que no sea sábado.

A cada Subalterno se le anotará el tiempo en que las guardias que realice, que serán siempre de ocho horas, que exceda de la duración normal de la jornada para los demás empleados. El subalterno tendrá derecho a que se le conceda un día adicional de descanso cuando el tiempo anotado alcance por acumulación de los excesos un número de horas equivalente al de la jornada normal el día en que disfrute el descanso o a que mensualmente se le abone la parte proporcional de su sueldo y de sus trienios devengados que correspondan estrictamente al exceso del tiempo trabajado. La opción entre las dos formas de compensación señaladas corresponderá al Subalterno, que la ejercitará de una sola vez para todo el periodo de vigencia del Convenio.

A los vigilantes nocturnos, que seguirán con la jornada de ocho horas, se les abonará mensualmente la parte proporcional de sus sueldos y de sus trienios devengados que correspondan estrictamente al exceso de tiempo trabajado.

Art. 29. VACACIONES (artículo 36 de la R. N.).—Quedarán redactado así:

«Tanto los empleados como los Subalternos tendrán anualmente dieciocho, veintidós o veintiseis días hábiles de vacaciones, según lleven, respectivamente, hasta diez, veinte o más de veinte años de servicio. Para el cómputo de servicios se tendrá en cuenta los prestados en cualquier grupo, clase o categoría.»

Los menores de veintidós años y los Jefes de Grupo de Empresa disfrutará de veinte días laborables de vacaciones, de conformidad con las Ordenes de 29 de diciembre de 1945 y 30 de abril de 1948.

Las Entidades establecerán para cada oficina el cuadro de vacaciones del personal afecto a ellas, cuidando que los servicios queden debidamente cubiertos y procurando atender los deseos de aquél. Las incompatibilidades serán resueltas otorgando preferencia, dentro de la categoría, a la antigüedad en la Institución.

El periodo hábil para el disfrute de vacaciones será el comprendido entre el 15 de enero y el 15 de diciembre.

En las oficinas cuya organización por secciones y la extensión de su plantilla lo permita se hará un cuadro por sección, sin perjuicio de la coordinación que debe establecerse entre todos en orden al problema general de la oficina.

El Reglamento de Régimen Interior desarrollará lo dispuesto en los párrafos anteriores.

Las vacaciones del personal que lleve al servicio de la Caja menos de un año serán concedidas en el mes de diciembre a razón de cuatro días por trimestre servido. Se seguirá idéntico criterio con el personal más antiguo, que, por servicio militar u otras causas, interrumpa su trabajo dentro del año, computándose a este efecto solamente los trimestres que hubiera efectuado la jornada legal.

El personal que preste servicios en las islas Canarias y que disfrute sus vacaciones en la Península tendrá una ampliación de cinco días naturales en su periodo de vacaciones.

Art. 30. PREVISIÓN (artículo 38 de la R. N.).—Las pensiones de jubilación o invalidez, viudedad y orfandad, así como las prestaciones de asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, indemnizaciones especiales para quienes no tengan derecho a pensión de jubilación, socorro por fallecimiento, premios a la nupcialidad y a la natalidad y cualesquiera otras establecidas o que puedan establecerse en favor del personal afectado por esta Reglamentación, se otorgarán de acuerdo con las normas establecidas, o que en lo sucesivo se establezcan, por el Instituto del Montepío Laboral de Empleados de Ahorro y Previsión.

Las Instituciones de Ahorro tendrán facultad de jubilar a los empleados que alcancen la edad de sesenta y cinco años, siempre que aseguren a éstos la percepción anual de la diferencia hasta el 90 por 100 de sus ingresos reglamentarios, entendiéndose por tales los que a continuación se expresan:

Las doce mensualidades que normalmente se perciben cada año.

Las pagas extraordinarias de 18 de Julio y Navidad.

Las establecidas en la disposición adicional segunda de la Reglamentación.

La establecida con motivo de la firma del Convenio Colectivo.

En cuanto al Plus Familiar el número de «puntos» a que se tendrá derecho en cada momento será el mismo que si el jubilado estuviera en activo, siendo la cuantía del «punto» la que tuviere en el momento de la jubilación.

Para fijar los ingresos anuales se tendrán en cuenta los percibidos en los doce meses inmediatos anteriores al mes en que se produzca la jubilación del empleado.

Los empleados que alcancen la edad de sesenta y cinco años tendrán facultad de obtener su jubilación en las condiciones económicas establecidas en los párrafos anteriores y siempre que lleven al menos veinticinco años de servicio en las Instituciones de Ahorro afectadas por la Reglamentación Nacional.

Cuando la inutilidad o defunción de un empleado sobrevenga como consecuencia de accidente de trabajo o por violencias ejercidas sobre él, hallándose en acto de servicio, la Institución completará el importe que se asigne en concepto de pensión de jubilación, viudedad o de orfandad a favor de sus derechohabientes hasta el 100 por 100 de sus ingresos, con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que le faltase para alcanzar la edad de setenta años, en orden a la aplicación de las disposiciones sobre jubilación por edad.

La cantidad a satisfacer por la Institución será la que por todos los conceptos retributivos establecidos en el Convenio percibiera el empleado en el momento de su fallecimiento, deducida, en su caso, la renta que pudiera percibirse si el riesgo estuviera cubierto por el Seguro Obligatorio de Accidentes del Trabajo o por cualquier sistema de aseguramiento establecido o concertado por la Institución. A estos efectos, si el Seguro diera lugar a una entrega de capital se estimará la renta en un seis por ciento del mismo.

Art. 31. PRESCRIPCIÓN, SANCIONES (artículo 45 de la R. N.).—Cuando se trate de sanciones por faltas graves, la Institución podrá imponer las que correspondan, pero deberá acordarlas, previa instrucción en el plazo máximo de tres meses, del oportuno expediente, en el que se oirá inexcusablemente al interesado, al cual deberá admitirse cuantas pruebas y descargos proponga.

El inculpado podrá recurrir contra la sanción ante la Magistratura de Trabajo.

Si la sanción fuese por falta muy grave, el acuerdo de la Entidad tendrá el carácter de propuesta, que se elevará con el expediente instruido por los requisitos anteriormente expresados al Magistrado de Trabajo; éste, previa audiencia del interesado, que también podrá aportar las pruebas que a su derecho convengan, resolverá por auto dentro de los diez días siguientes.

Contra la resolución que dicte la Magistratura sólo se podrán interponer, cuando proceda, los recursos legales. De toda resolución en que se imponga alguna de estas sanciones se dará cuenta al Ministerio Protector a los efectos oportunos.

Siempre que se trate de faltas muy graves la Institución podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo, como medida preventiva, por el tiempo que dure el expediente y sin perjuicio de la sanción que deba proponerse. En tal caso, el Magistrado resolverá también sobre las consecuencias económicas de tal medida.

El expediente por faltas leves, que se instruirá también y resolverá la Entidad, será sumario.

La Institución dará cuenta inmediata al enlace sindical de la iniciación de todo expediente por faltas graves o muy graves.

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los empleados por faltas reglamentarias cometidas prescribirán en los plazos siguientes:

En las faltas leves, a los dos años; en las faltas graves, a los cuatro años; en las faltas muy graves, a los ocho años.

La prescripción estará subordinada a la buena conducta del sancionado, pudiendo en casos muy destacados reducirse el plazo, previo expediente especial instruido por la Caja a petición del interesado.

Esta prescripción no afectará a las consecuencias de todo orden a que la sanción dió lugar.

La anulación de estas notas desfavorables se hará con tramitación de expediente. a petición del interesado, quien por otra parte debe haber observado buena conducta en dicho período.

Art. 32. EXCEDENCIAS (artículo 52 de la R. N.).—Si con posterioridad al reajuste de plantillas cualquier causa de fuerza mayor determinara exceso de personal en alguna Entidad, la reducción habrá de acordarse por la Delegación de Trabajo, previo informe del Sindicato, siguiéndose el orden inverso al de mayor antigüedad en la Entidad dentro de la categoría; este personal quedará en situación de excedencia forzosa con derecho a ocupar automáticamente por orden de antigüedad las vacantes que ocurran y a que se le continúe abonando su sueldo durante tantos meses como años de servicio hubiere prestado a la Entidad, computándose a tal efecto cualquier fracción como año completo. En el caso de que reingrese en la Entidad antes de transcurrir el indicado número de meses dejará de percibir la indemnización. La Dirección General de Trabajo podrá establecer un tope mínimo, siempre que lo estime conveniente, para garantizar los derechos del personal.

El personal de plantilla con más de cinco años de servicios puede pedir la excedencia por plazo no inferior a seis meses ni superior a cinco años. En el plazo de un mes la Entidad resolverá sobre su concesión, que deberá efectuarla siempre que se trate de terminación de estudios, exigencias familiares de ineludible cumplimiento y otras causas análogas. Se concederá por una sola vez y sin sueldo, y no podrá utilizarse para pasar a otra Entidad de Ahorro, Banca, Cajas Rurales o similares; si así lo hiciere, perderá sus derechos. Los excedentes deberán solicitar el reingreso en el último mes del plazo de duración de su situación, y los que no lo hagan perderán todos sus derechos.

Se concederán excedencias forzosas, sin derecho a sueldo ni indemnización alguna, para los empleados que ocupen cargos del Estado y del Partido, de relieve e importancia, que además sean incompatibles con su dedicación a la Empresa; la duración de esta excedencia será la exigida por el desempeño del cargo que la motiva, reintegrándose al puesto que tenían con anterioridad, si bien deberá solicitarse con un mes de anticipación.

Cuando las vacantes producidas por los excedentes voluntarios no se hubieran cubierto, las ocuparán tan pronto soliciten su reingreso; en otro caso deberán esperar a que se produzca vacante.

El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto, pero sí el de excedencia forzosa.

Art. 33. EXCEDENCIA PERSONAL FEMENINO (artículo 53 de la Reglamentación Nacional).—El personal femenino que contraiga matrimonio estando vigente su contrato laboral podrá optar entre las siguientes situaciones:

Primera.—Continuar su trabajo en la Institución.

Segunda.—Rescindir su contrato, con percibo de una dote por cantidad igual a una mensualidad de su sueldo por cada año que lleve de servicio en la Institución, considerándose como años completos la fracción superior a tres meses.

Tercera.—Quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a cinco.

El reingreso de este personal se efectuará a petición del mismo, cubriendo la primera vacante de la misma categoría que tuviera en el momento de la baja por matrimonio.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 43 de la Reglamentación Nacional de Trabajo de 27 de septiembre de 1950, el personal femenino tendrá derecho a reingresar si se constituye en cabeza de familia por incapacidad o fallecimiento del marido.

Art. 34. ANTICIPOS (artículo 54 de la R. N.).—Las Cajas concederán a su personal anticipos reintegrables sin interés, con objeto de atender necesidades perentorias plenamente justificadas.

El Reglamento de Régimen Interior respectivo determinará las condiciones en que dichos anticipos deben otorgarse, si bien se establece que la cuantía no será inferior a tres mensualidades, computados todos los conceptos que integran la nómina y referidos al mes en que se promueve la solicitud. Si el empleado de que se trate opta por menor importe del total resultante de aquéllas, obtendrá la cantidad que él mismo señale.

En cuanto a la amortización, se efectuará mediante la entrega mensual del 10 por 100 de sus haberes.

Art. 35. SERVICIO MILITAR (artículo 55 de la R. N.).—El personal de Cajas de Ahorro durante el tiempo normal de servicio militar, o en caso de movilización, devengará el 60 por 100 de su

suelo, pluses y pagas extraordinarias, salvo que se trate de empleados que, como Alférez de complemento, estuvieran en el período de prácticas en los Regimientos percibiendo sueldo correspondiente a su categoría militar, en cuyo caso tendrán derecho a las diferencias que pueda haber entre los devengos militares y los que les correspondan por este artículo.

Siempre que sus obligaciones militares le permitan acudir a la oficina diariamente a horas normales y trabajar al menos, durante cien horas mensuales, así como en el caso de movilización general por causa de guerra, tendrán derecho al sueldo íntegro. El tiempo que este en filas se computará a efectos de antigüedad y aumento de sueldo. Si la Caja tuviera sucursal en la población a que sea destinado el empleado, se procurará adscribirle a ella, siempre que pueda hacer compatibles los deberes con la Patria o la Institución.

El personal que se hallare en la situación a que se refiere este artículo está obligado a dedicar a su Entidad todas las horas de que disponga hasta alcanzar la jornada establecida en el capítulo IV de la Reglamentación Nacional. Si obtuviese licencia o permiso, deberá reintegrarse a su puesto pasados los primeros quince días. En caso de que no lo haga, perderá los derechos reconocidos en los párrafos anteriores.

El personal que voluntariamente anticipe o prorrogue su servicio en filas tiene los derechos reconocidos en este artículo, pero no disfrutará de la parte correspondiente de su remuneración durante el tiempo de exceso sobre el servicio normal.

El personal que durante el período del servicio militar pueda trabajar toda o parte de la jornada ordinaria, lo hará dentro del horario normal. Solamente en casos excepcionales, libremente apreciados por la Dirección y autorizados por ésta, podrá realizarse dicho trabajo fuera de las horas señaladas para la jornada ordinaria.

El personal que ingrese a partir de la fecha de publicación de esta Reglamentación deberá contar como mínimo con un tiempo de servicio a la Entidad de dos años, para tener derecho al devengo económico señalado durante la prestación del servicio militar.

Al personal que se incorpe a filas antes de llevar dos años de antigüedad en la Caja le alcanzaran los beneficios establecidos en este artículo a partir del momento en que cumpla los dos años de antigüedad mencionados.

Art. 36. UNIFORMES (artículo 56 de la R. N.).—Las prendas del personal uniformado serán costeadas por las Entidades, que determinarán con la intervención del Jurado de Empresa o Enlaces sindicales cuanto se relacione con la adquisición, uso y conservación. Anualmente se proveerá al personal subalterno de un uniforme completo, alternando el de verano con el de invierno, de las camisas blancas necesarias y dos pares de calzado. Los que desempeñen funciones de calle tendrán derecho a las prendas de abrigo que se determinen en el Reglamento de Régimen Interior, según el clima de las poblaciones en que radiquen las oficinas, y cuya duración será determinada por la Institución y Jurado de Empresa.

Asimismo anualmente el personal de Oficios Varios tendrá las prendas adecuadas para la prestación de sus servicios respectivos.

Art. 37. COMISIONES (artículo 57 de la R. N.).—Los viajes a que den lugar las comisiones accidentales del personal serán por cuenta de la Entidad, estableciéndose las dietas mínimas siguientes:

	Pesetas diarias
Jefes y personal titulado	500
Oficiales y Auxiliares	400
Subalternos y Oficios Varios ...	300

Cuando se trate de comisiones habituales por el cargo o permanencias por sustituciones, o bien por actuaciones similares, la cuantía de aquéllas se cifrará en un 60 por 100 de las anteriores.

Si el viaje comprende solamente horas en que tiene lugar una comida principal del día o simplemente se pernocta fuera del domicilio, se devengará media dieta.

Los viajes serán en primera cuando se trate de Jefes y personal titulado, Oficiales y Auxiliares, y en segunda cuando afecten al personal subalterno y de Oficios Varios.

El Reglamento de Régimen Interior deberá fijar las condi-

ciones en que han de desempeñarse las comisiones, y señalará el recargo transitorio que hayan de tener aquellas dietas, según circunstancias de la plaza en que se realicen y el tiempo invertido, siempre que esté justificado por la carestía de vida.

Las comisiones de servicio no podrán prolongarse más de dos meses sin antes conceder al personal afectado ocho días de vacaciones, con la exclusiva finalidad de visitar a la familia con la que ordinariamente conviva, siendo de cuenta de la Caja los gastos de locomoción.

El personal que desempeñe cargos sindicales en la Entidad no podrá ser designado obligatoriamente para ninguna comisión de servicio. Tampoco podrán encomendarsele, contra su voluntad, hasta después de transcurridos tres años desde el cese de dichos cargos, a menos que la permanencia en ésta hubiera sido inferior a un año.

Art. 38. PERSONAL EVENTUAL E INTERINO (artículo 58 de la Reglamentación Nacional).—Siempre que una Entidad no tenga suficiente número de Auxiliares para atender algún trabajo extraordinario, cuya duración no exceda de seis meses, podrá contratar los que necesite con carácter eventual, previa autorización de la Dirección General de Trabajo. En la instancia en que lo solicite justificará las causas que determinen la necesidad de contratarlo, y expondrá las condiciones de trabajo sobre las mínimas que a continuación se expresan:

En caso de gran urgencia podrá la Entidad por sí proceder al nombramiento del personal eventual indispensable, sin necesidad de autorización previa de la Dirección General de Trabajo, dando cuenta en la misma fecha del nombramiento a la Delegación Provincial de Trabajo.

Las Delegaciones de Trabajo, en el término de los cinco días siguientes, darán traslado de la comunicación recibida a la Dirección General, la que podrá dejar sin efecto, si lo estimare pertinente, los nombramientos hechos.

El sueldo será el señalado para los Auxiliares de entrada, con un 10 por 100 de aumento y con derecho a las pagas extraordinarias y pluses reconocidos o que se reconozcan al personal de plantilla.

Los límites de edad del personal que se tome serán los mismos fijados en el artículo 10.

Tendrán derecho a que se les avise al término de su contrato, al menos con quince días de anticipación.

Una misma persona no podrá prestar servicio como eventual por más de dieciocho meses en total. El personal eventual que en tal concepto hubiese prestado servicio a una misma Caja de Ahorros durante aquel período tendrá derecho a un examen restringido; si lo supera, será incluido en plantilla con carácter fijo; en caso contrario, cesará definitivamente en la Institución.

Una misma persona no podrá prestar servicio como interino por más de tres años. Lo establecido en el párrafo anterior será de aplicación al personal interino que en tal concepto hubiese prestado servicio a una misma Entidad durante aquel período de tiempo.

Las Cajas remitirán al Sindicato Provincial correspondiente una copia de los contratos del personal eventual e interino.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación a quienes en el momento de entrar en vigor este Convenio hubieran dejado de prestar servicios efectivos en la Institución de que se trate.

Las Entidades comunicarán a las Delegaciones de Trabajo respectivas las condiciones en que tomen al personal interino para sustituir al de plantilla llamado a filas o ausente del trabajo por causa justificada, así como los nombres del sustituto y del sustituido y la categoría de éste; dichas condiciones serán iguales a las señaladas para el personal eventual, con la única salvedad del plazo de duración del contrato, que podrá alcanzar el tiempo que permanezca en filas el personal sustituido o el de ausencia justificada.

En todo caso, tanto los eventuales como los interinos cobrarán por nómina especial.

Las Entidades están obligadas a comunicar a las Delegaciones de Trabajo el fin de los trabajos eventuales y de las sustituciones y darán cuenta al Sindicato tanto de las peticiones de autorización para tomar eventuales, o del ingreso del personal interino, como del término de los oportunos contratos que en uno u otro caso se hubiesen celebrado.

En el caso de que hubiese personal de las Cajas de Ahorro en paro, el Sindicato lo comunicará a las Entidades y a la Dirección General de Trabajo, expresando si está o no ocupado, con el fin de resolver su derecho preferente a realizar los trabajos a que se refiere el presente artículo.

Clausula especial.—A los efectos prevenidos en el apartado cuarto del artículo quinto del Reglamento de Convenios Colectivos de 22 de junio de 1958, ambas partes hacen constar

su opinión de que las estipulaciones del presente Convenio no determinarán alza de precios.

Disposición especial.—Los empleados de las Cajas de Ahorro ratifican su adhesión y respeto a sus respectivas Instituciones y se comprometen a intensificar su esfuerzo y entusiasmo laboral para coadyuvar con la máxima productividad al esplendor y pujanza del ahorro nacional.

Asimismo renuevan su profunda convicción en el espíritu de justicia social de estas Instituciones, en la virtualidad y preponderancia económica de las Cajas de Ahorro como factor esencial del desarrollo económico para la contribución a la grandeza nacional.

Disposiciones varias.—Para la aplicación, interpretación, vigilancia y mejor cumplimiento de las estipulaciones del Convenio se crea una Comisión compuesta por cuatro Vocales en representación de las Entidades y otros cuatro en representación del personal, que se reunirá bajo la presidencia del que lo es del Sindicato.

Corresponderá a esta Comisión examinar y resolver, en vía previa a la administrativa y jurisdiccional, cualquier cuestión que suscite la aplicación del Convenio.

Condiciones superiores.—Las Instituciones que tienen establecidas condiciones más beneficiosas a las fijadas por Reglamentación y Convenios las respetarán, y considerarán la posibilidad, de acuerdo con las circunstancias del momento y las necesidades de la Obra Benéfico-Social y Cultural, de incrementar las percepciones económicas de sus empleados en cuantía aproximada del 15 por 100, siendo absorbibles en su aplicación las mejoras que voluntariamente se hayan concedido durante el periodo de 1 de enero de 1963 a 31 de diciembre de 1964.

MINISTERIO DE INFORMACION Y TURISMO

ORDEN de 31 de julio de 1965 por la que se aprueba el plan definitivo de estudios de la Escuela Oficial de Publicidad.

Ilustrísimos señores:

El Reglamento de la Escuela Oficial de Publicidad, centro docente que depende y forma parte integrante del Instituto Nacional de Publicidad, fué aprobado por Orden ministerial de 24 de agosto de 1964. En el artículo 34 de dicho Reglamento se hacía constar el carácter provisional del plan de estudios de dicha Escuela, habida cuenta de la necesidad de que la misma iniciara su labor y de que, una vez adquirida la experiencia necesaria y establecidos los oportunos contrastes, se pudiera llegar a la fijación de un plan de estudios definitivo y que respondiese a las verdaderas exigencias y necesidades de la formación profesional de los Técnicos de Publicidad.

En consecuencia, con tales propósitos se han analizado los planes de estudios de la misma especialidad vigentes en otros países, se han tenido en cuenta las normas y orientaciones contenidas en el programa elaborado por la Comisión de Publicidad de la Cámara de Comercio Internacional en su reunión del 21 de mayo de 1965, han sido examinadas con todo detenimiento las sugerencias formuladas por los profesionales de la actividad publicitaria y, en especial, por los miembros del Consejo Asesor de la Escuela Oficial de Publicidad, y se ha elaborado un plan de estudios definitivo cuyas líneas maestras son el logro de una formación cíclica, la reducción al mínimo indispensable de las materias de carácter genérico, la selección de las disciplinas que tienden a proporcionar la formación más completa posible dentro del vasto campo de la especialidad, y la atención a las clases prácticas, seminarios y trabajos en equipo hechos por los alumnos.

En su virtud, he tenido a bien disponer:

Artículo 1.º Se aprueba el plan de estudios de la Escuela Oficial de Publicidad que a continuación se inserta, y que pasará a formar parte integrante del Reglamento de dicho Centro docente.

Art. 2.º Las enseñanzas de la Escuela Oficial de Publicidad, previstas en el artículo 34 del Reglamento de dicha Escuela,

aprobado por Orden ministerial de 24 de agosto de 1964, se desarrollarán en tres cursos o años académicos con sujeción al plan de estudios que figura como anejo a la presente Orden.

Art. 3.º Queda derogado el anejo «Plan provisional de estudios» al Reglamento de la Escuela Oficial de Publicidad aprobado por la Orden ministerial citada en el artículo anterior.

Lo digo a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. II. muchos años.

Madrid, 31 de julio de 1965.

FRAGA IRIBARNE

Ilmos. Sres. Subsecretario de Información y Turismo y Director del Instituto Nacional de Publicidad.

PLAN DE ESTUDIOS DE LA ESCUELA OFICIAL DE PUBLICIDAD

1. PRIMER CURSO

Primer cuatrimestre

Introducción a la Publicidad.
Elementos de Sociología.
El arte y sus estilos.
Teoría económica.
Estructura económica nacional.
Introducción al Derecho.
Matemáticas aplicadas a la Publicidad.
Inglés.
Francés o alemán.

Segundo cuatrimestre

Historia de la Publicidad.
Elementos de Psicología.
Arte comercial.
Economía de la empresa.
Estructura económica internacional.
Derecho publicitario.
Estadística aplicada a la Publicidad.
Inglés.
Francés o alemán.

2. SEGUNDO CURSO

Primer cuatrimestre

Técnicas de planificación publicitaria.
Técnicas de los medios publicitarios (prensa, exterior, directa, diversos).
Organización y funciones de la Agencia de Publicidad.
Investigación de mercados.
Análisis de motivaciones.
Técnica de composición del anuncio.
Clases prácticas (trabajos en equipo).
Inglés.
Francés o alemán.

Segundo cuatrimestre

Marketing.
Técnicas de los medios publicitarios (cine, radio, televisión).
Estructuración profesional de la Publicidad.
Análisis de mercados.
Semántica aplicada a la Publicidad.
Las artes gráficas.
Clases prácticas (trabajos en equipo).
Inglés.
Francés o alemán.

3. TERCER CURSO

Primer cuatrimestre

Planificación y desarrollo de la campaña de Publicidad.
Concepto, teoría y técnica de las relaciones públicas.
Técnica de redacción publicitaria.
Técnica de creación publicitaria.
Técnicas de medición de eficacia de la Publicidad.
Deontología.
Clases prácticas (trabajos en equipo).
Inglés.
Francés o alemán.