

CENTROS DE EDUCACION PREESCOLAR

Provincia de Badajoz

Municipio: Azuaga. Localidad: Azuaga. Denominación: «Santo Angel de la Guarda». Domicilio: Calle Muñoz Crespo, 17. Titular: Religiosas del Santo Angel de la Guarda.—Transformación y clasificación definitiva en Centro de Educación Preescolar con una unidad de Jardín de Infancia y dos de Párvulos, y capacidad para 120 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Muñoz Crespo, 17.

Provincia de Baleares

Municipio: Ibiza. Localidad: Ibiza. Denominación: «Juan XXIII». Domicilio: Avenida Ignacio Wallis, sin número. Titular: Obispado de Ibiza.—Transformación y clasificación definitiva en Centro de Párvulos con una unidad y capacidad para 40 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la avenida Ignacio Wallis, sin número.

Provincia de Ciudad Real

Municipio: Manzanares. Localidad: Manzanares. Denominación: «La Milagrosa». Domicilio: Calle Alfonso Mellado, 2. Titular: Hijas de la Caridad.—Transformación y clasificación definitiva en Centro de Educación Preescolar con una unidad de Jardín de Infancia y dos de Párvulos, y capacidad para 120 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Alfonso Mellado, 4.

Municipio: La Solana. Localidad: La Solana. Denominación: «San Luis Gonzaga». Domicilio: Calle Comendador, 5. Titular: Hijas de la Caridad.—Transformación y clasificación definitiva en Centro de Educación Preescolar con una unidad de Jardín de Infancia y una de Párvulos, con 80 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Comendador, 5.

Provincia de La Coruña

Municipio: La Coruña.—Localidad: La Coruña.—Denominación: «Santo Domingo». Domicilio: Plaza Santo Domingo, sin número. Titular: RR. PP. Dominicos.—Transformación y Clasificación definitiva en Centro de Párvulos con dos unidades y capacidad para 80 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la plaza de Santo Domingo, sin número.

Provincia de Jaén

Municipio: Andújar. Localidad: Andújar. Denominación: «Escuelas Profesionales de la Sagrada Familia». Domicilio: Calle Puerta de Madrid, 4.—Titular: Fundación Cultural Privada de las Escuelas Profesionales de la Sagrada Familia.—Transformación y clasificación definitiva en Centro de Párvulos con dos unidades y capacidad para 80 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Puerta de Madrid, 4.

Provincia de Lérida

Municipio: Lérida. Localidad: Lérida. Denominación: «Los Angeles». Domicilio: Carretera de Huesca, sin número. Titular: Doña María Angeles Real Mas y don Leopoldo Mestres Nivelá.—Transformación y clasificación definitiva en Centro de Educación Preescolar con una unidades de Jardín de Infancia y una unidad de Párvulos, y capacidad para 80 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la Carretera de Huesca, sin número.

Provincia de Madrid

Municipio Madrid. Localidad: Madrid. Denominación: «Divina Pastora». Domicilio: Calle Emilio Ortuño, 13. Titular: RR. Franciscanas de la Divina Pastora.—Transformación y clasificación definitiva en Centro de Párvulos con cuatro unidades y capacidad para 150 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Emilio Ortuño, 13.

Municipio: Madrid. Localidad: Madrid. Denominación: «Dulce Nombre de Jesús». Domicilio: Calle Agustín Durán, 20. Titular: Hijas de la Caridad de San Vicente de Paúl.—Transformación y clasificación definitiva en Centro de Educación Preescolar con dos unidades de Jardín de Infancia y dos unidades de Párvulos, y capacidad para 160 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Agustín Durán, 20.

Municipio Madrid. Localidad: Madrid. Denominación: «Santa Isabel». Domicilio: Calle Hortaleza, 77. Titular: Hijas de la Caridad.—Transformación y clasificación definitiva en Centro de Educación Preescolar con dos unidades de Jardín de Infancia y dos unidades de Párvulos, y capacidad para 140 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Hortaleza, 77.

Provincia de Murcia

Municipio: Aguilas. Localidad: Aguilas. Denominación: «María Inmaculada». Domicilio: Calle Doctor Fleming, 4. Titular: Hijas de la Caridad de San Vicente Paúl.—Transformación y clasificación definitiva en Centro de Educación Preescolar con

una unidad de Jardín de Infancia y dos unidades de Párvulos, y capacidad para 120 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Doctor Fleming, 4.

Provincia de Pontevedra

Municipio Vigo. Localidad: Vigo. Denominación: «Casa del Mar». Domicilio: Orillamar, sin número. Titular: Hijas de la Caridad.—Transformación y clasificación definitiva en Centro de Educación Preescolar con tres unidades de Jardín de Infancia y cuatro unidades de Párvulos, y capacidad para 280 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Orillamar, sin número.

Provincia de Valencia

Municipio: Torrente. Localidad: El Vedat. Denominación: «Jules Verne». Domicilio: Carretera de la Alberca, 51. Titular: Don Crescencio Narbarte Ordás.—Transformación y clasificación definitiva en Centro de Educación Preescolar con tres unidades de Jardín de Infancia y tres unidades de Párvulos, y capacidad para 240 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la carretera de la Alberca, 51.

Se autoriza el cambio de domicilio de la calle Alférez Provisional, 2, a la carretera de la Alberca, 51.

Provincia de Valladolid

Municipio Valladolid. Localidad: Valladolid. Denominación: «San Agustín». Domicilio: Carretera de Madrid, kilómetro 187. Titular: PP. Agustinos Recoletos.—Transformación y clasificación definitiva en Centro de Párvulos con cinco unidades y capacidad para 200 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la carretera de Madrid, kilómetro 187.

Provincia de Vizcaya

Municipio: Baracaldo. Localidad: Baracaldo. Denominación: Colegio Parroquial San Vicente Mártir. Domicilio: Calle Elejalde, sin número. Titular: Parroquia de San Vicente Mártir.—Transformación y clasificación definitiva en Centro de Párvulos con dos unidades y capacidad para 80 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Elejalde, sin número.

Provincia de Zaragoza

Municipio Zaragoza. Localidad: Zaragoza. Denominación: «La Milagrosa». Domicilio: Calle Maestro Estremiana, 3-5. Titular: Asociación de Padres de Familia del Colegio «La Milagrosa».—Transformación y clasificación definitiva en Centro de Párvulos con dos unidades y capacidad para 80 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la Calle Maestro Estremiana, 3-5.

Queda sin efecto la Orden ministerial de 22 de marzo de 1979 en lo que se refiere a este Centro.

MINISTERIO DE TRABAJO

20204

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para las Cajas de Ahorro de Alava, Vizcaya, Guipúzcoa y Navarra que se citan.

Visto el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para las Cajas de Ahorros de Alava, Vizcaya, Guipúzcoa y Navarra que se citan, y;

Resultando que con escrito de 5 de abril de 1979, la Delegación Provincial de Trabajo de Alava remitió el texto del mencionado Convenio suscrito por los componentes de la Comisión Deliberadora el 6 de marzo anterior;

Resultando que con suspensión del plazo legal previsto para su homologación, se solicitó el envío de los datos estadísticos relativos a masa salarial y distribución de incrementos y, una vez recibidos los citados datos, fue sometido el texto del Convenio a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, de acuerdo con el artículo primero del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, ya que en el colectivo afectado, hay Empresas de más de 500 trabajadores;

Resultando que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en su reunión del pasado día 11 de julio actual, ha autorizado la homologación del Convenio mencionado;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver sobre lo acordado por las partes en Convenio Colectivo en orden a su homologación, así como para disponer su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a tenor de lo dispuesto en el ar-

título decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el de 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que el Convenio Colectivo citado se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en la Ley y Orden antes citadas, que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario y que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos ha dado su conformidad al mismo, por lo que se estima procedente su homologación.

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

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Interprovincial para las Cajas de Ahorro de Alava, Vizcaya, Guipúzcoa y Navarra que se citan, suscrito por las partes el 6 de marzo de 1978, con la advertencia expresa de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en el artículo 5.º 2 y en el 7.º del Real Decreto-ley de 25 de noviembre, cuya vigencia fue prorrogada por el 49/1978, de 26 de diciembre.

Segundo.—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 del mencionado Real Decreto-ley 43/1977, también vigente, las Empresas en que la aplicación de lo pactado suponga superación de los criterios establecidos en el artículo 1.º del mencionado Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, deberán notificar a esta Dirección General y a la representación de los trabajadores, en el plazo de quince días desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», su adhesión o separación del Convenio que en la presente Resolución se homologa.

Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de las Empresas en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Cuarto.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 13 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, DE CAJAS GENERALES DE AHORRO POPULAR, CAJA PROVINCIAL DE AHORROS DE ALAVA, CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DE LA CIUDAD DE VITORIA, CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD MUNICIPAL DE BILBAO, CAJA DE AHORROS VIZCAINA, CAJA DE AHORROS PROVINCIAL DE GUIPUZCOA, CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD MUNICIPAL DE SAN SEBASTIAN Y CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD MUNICIPAL DE PAMPLONA

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Disposición general.*—El presente Convenio ratifica los anteriores Convenios Colectivos Sindicales de ámbito estatal de Cajas Generales de Ahorro Popular en aquellos extremos que no modifica, y sustituye y nova cuantas materias incorpora en la medida que introduce alteraciones.

Asimismo, el presente Convenio deroga y modifica consensual y expresamente, para las Cajas afectadas por el mismo, todas las disposiciones tanto de la Reglamentación Nacional de Trabajo, aprobada por Orden de 27 de septiembre de 1950, como de los anteriores Convenios Colectivos de otro ámbito firmados en el sector, así como de los respectivos Reglamentos de Régimen Interior de dichas Cajas, en tanto en cuanto se opongan a lo establecido en este Convenio.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación.*—El ámbito de aplicación del presente Convenio comprende las relaciones de trabajo entre las Cajas de Ahorro: Caja Provincial de Ahorros de Alava, Caja de Ahorros y Monte de Piedad de la Ciudad de Vitoria, Caja de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de Bilbao, Caja de Ahorros Vizcaína, Caja de Ahorros Provincial de Guipúzcoa, Caja de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de San Sebastián y Caja de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de Pamplona, y sus empleados exceptuados los que prestan servicios en las obras benéfico-sociales o actividades atípicas por ellas 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, etc., mediante contrato de comisión o documento análogo, que quedan fuera todos ellos de la Reglamentación.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», una vez aprobado por la autoridad laboral.

No obstante lo anterior, surtirá efectos desde el día 1 de enero de 1979 en lo que se refiere a sus aspectos económicos o salariales.

Su duración será de un año, hasta el 31 de diciembre de dicho año 1979, pudiéndose prorrogar tácitamente a partir de la citada fecha por períodos anuales, mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, mediante comunicación escrita ante la autoridad laboral competente.

Art. 4.º *Absorción, compensación y garantías personales.*—Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán

un todo o unidad indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en las Cajas, en el momento del comienzo de su vigencia.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos de cualquier tipo que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio en virtud de otros Convenios de diferente ámbito o decisiones arbitrales correspondientes, así como por disposiciones legales de general aplicación serán en todo caso absorbidos y compensados, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos, sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Las cláusulas de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiendo aplicarse sólo parcialmente.

Art. 6.º *Normas supletorias.*—En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Cajas Generales de Ahorro Popular, aprobada por Orden de 27 de septiembre de 1950, cláusulas vigentes de los anteriores Convenios Colectivos interprovinciales de las Cajas de Ahorros, y demás normas de posible aplicación.

Art. 7.º *Respeto a lo convenido.*—En el supuesto de que la autoridad laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

CAPITULO II

Art. 8.º *Retribuciones y normas de contenido económico.*

A) En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, el Impuesto de Rendimientos del Trabajo Personal (I. R. T. P.), que venía corriendo a cargo de las Instituciones se incorporará a cada concepto retributivo, consolidándose de esta manera en la masa salarial, y a partir del comienzo del corriente año 1979 los impuestos directos, tales como el nuevo I. R. P. F., serán de cuenta y cargo de cada empleado, de acuerdo con la normativa vigente en esta materia.

De este modo, los haberes líquidos quedan convertidos en brutos, en lo que al I. R. T. P. respecta, afectándose el mínimo exento correspondiente prioritariamente al salario base.

B) Al bruto resultante de esta consolidación efectuada con los criterios mencionados y correspondiente a todo el año 1978, se le aplicará en condiciones de homogeneidad el incremento del 14 por 100 para todo el año 1979, máximo permitido por el artículo 1.º del citado Decreto-ley, incluidos los aumentos por antigüedad y ascensos, tal como dicho artículo establece.

El porcentaje de incremento resultante se aplicará a todos los conceptos que integran la masa salarial, quedando exceptuados del mismo las gratificaciones o pluses llamados voluntarios, que serán objeto de estudio y determinación en cada Caja.

C) También tiene un tratamiento diferenciado la ayuda familiar, dado que en este aspecto se estará a lo previsto en el artículo 4.º del XI Convenio Colectivo Sindical de ámbito estatal de Cajas Generales de Ahorro Popular, con la única salvedad de que las cantidades mensuales establecidas en dicho artículo serán a partir de ahora de 1.150 pesetas por esposa y de 575 pesetas por cada hijo y ascendiente.

D) Los pluses no voluntarios que tengan hasta el momento determinada su cuantía en función del salario base se convertirán a partir de ahora en pluses o cantidades fijas, con independencia de la cuantía efectiva que se fije respecto del salario base para cada una de las categorías, y serán lógicamente incrementados en el porcentaje anteriormente mencionado al igual que los restantes conceptos que integran la masa salarial de acuerdo con las condiciones precedentemente expuestas.

Este criterio de conversión de pluses en cantidades fijas, independientes del salario base, es válido también para los trienios o premios de antigüedad.

Ahora bien, lo consignado en el presente apartado solamente tendrá validez para los pluses y para las Cajas en las que aquéllos hayan venido abonándose en función de la escala de salarios bases de los Convenios estatales.

E) Las pagas de beneficios o resultados establecidas en el artículo 25 de la Reglamentación Nacional y en el artículo 8.º del VII Convenio Colectivo, y demás pagas extraordinarias que se hayan abonado en el año 1978 al personal de cada Caja, se consolidarán en la masa salarial de cada empleado.

Esta consolidación solamente tendrá efectos para los empleados cuyas relaciones de trabajo con las Instituciones se rigen por la Reglamentación Nacional de Cajas de Ahorro y se hallan comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

Lo anterior viene a derogar expresamente todos los artículos y disposiciones, tanto de Reglamentación Nacional como de Convenios anteriores y Reglamentos de Régimen Interior, que regulan esta materia, incluido el artículo 79 del Reglamento de Régimen Interior de la Caja de Ahorros Vizcaína en su integridad.

En consecuencia, mediante la consolidación mencionada, las llamadas pagas de beneficios, aunque seguirán abonándose con

el mismo concepto o denominación actualmente existente, desaparecen como tales en cuanto condicionadas a unos resultados determinados, tanto en favor como en perjuicio de los empleados, de tal manera que dichas pagas, percibidas en 1978 y consolidadas en la masa salarial, no dejarán de percibirse caso de no alcanzarse en futuros años los mismos resultados, pero, del mismo modo, la obtención de unos resultados superiores por parte de las Cajas no dará tampoco derecho a los empleados al devengo de paga alguna de beneficios por tales conceptos.

F) El presente Convenio viene a incrementar en condiciones de homogeneidad la masa salarial para el año 1979 de las Cajas afectadas en el porcentaje del 14 por 100 sobre la masa salarial del año 1978, y tiene el carácter de un Convenio de máximos, por lo que no será de aplicación ningún tipo de mejora respecto del Convenio, como las establecidas en los artículos 19 y 28 de la Reglamentación Nacional.

Art. 9.º *Revisión.*—Si de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, fuera revisado por el Gobierno el criterio salarial de referencia establecido en el artículo 1.º de dicho Real Decreto-ley, se efectuaría también en las Cajas afectadas por el presente Convenio una revisión salarial en la misma proporción y aplicándose el mismo porcentaje que resultara de la revisión acordada por el Gobierno de acuerdo con el incremento del índice de precios al consumo en el mes de junio del año en curso respecto al mes de diciembre de 1978.

CAPITULO III

Art. 10. *Calendario laboral.*—El personal afectado por el presente Convenio podrá librar un sábado de cada cuatro laborables, con carácter recuperable y no necesariamente rotativo, de acuerdo con el calendario a fijar por cada Caja en el presente año dentro de la necesaria atención a las necesidades del servicio.

Esta libranza de uno de cada cuatro sábados laborables y su correspondiente recuperación, se conviene con carácter transitorio y experimental, solamente para el año de vigencia del presente Convenio, por lo que al finalizar este período y ver los problemas planteados por el nuevo sistema, se decidirá sobre si resulta conveniente el mantenimiento del mismo o su modificación, incluida la posibilidad de retornar al sistema vigente hasta este momento.

Asimismo, se acepta el establecimiento del horario flexible dentro de cada Caja, cuyas condiciones prácticas quedarán fijadas en el calendario laboral de cada Institución para el presente año, y con los condicionamientos que puedan derivarse de la atención a las necesidades del servicio.

Art. 11. *Permisos retribuidos.*—El empleado, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se consignan:

- Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días laborables en caso de nacimiento de hijo.
- Un día natural por matrimonio de ascendiente, descendiente o hermano.

Art. 12. *Permisos no retribuidos.*—En casos extraordinarios, debidamente acreditados, se otorgarán permisos no remunerados por el tiempo que sea necesario, atendidas las circunstancias que concurran, de acuerdo con los siguientes requisitos y condiciones:

A) Se concederán permisos no remunerados por motivos y circunstancias debidamente justificadas, a juicio de la Caja, tales como:

- Para la total recuperación física y anímica del empleado, derivadas de fallecimiento con quien se haya convivido.
- Para atender a cónyuge y familiares de primero y segundo grado, por causas de enfermedad o recuperación.
- Para preparación de oposiciones internas de la Institución.
- Para preparación de exámenes y tesis sobre estudios reconocidos por la Caja.
- Para otros casos y circunstancias de notable interés.

B) Las condiciones para poder disfrutar de estos permisos son las siguientes:

- Se podrán solicitar una vez cada dos años.
- No podrán atenderse solicitudes más que hasta un 1 por 100 de la plantilla de la Caja, y siempre que no coincida más de una persona en esta situación por Sección o sucursal. Este porcentaje máximo del 1 por 100 de la plantilla podrá ampliarse en casos excepcionales, a juicio de la Caja.
- El período de disfrute no será retribuido y tendrá sus naturales repercusiones en las gratificaciones extraordinarias y en el período de vacaciones.
- Durante el período de disfrute se interrumpirá la antigüedad del empleado en la Caja.
- El período de disfrute será por un máximo de tres meses, en cualquier caso.

Los permisos contemplados en el presente artículo deberán solicitarse a través del Jefe respectivo, aportando certificados o documentos que motiven y justifiquen la petición.

Art. 13. *Excedencias.*—El personal que se encuentre en situación de excedencia y que haya pedido su reingreso en tiempo y forma reglamentarios, tendrá derecho a dicho reingreso antes de un año de haberlo demandado, una vez finalizado el plazo o período solicitado.

Art. 14. *Horas extraordinarias.*—Si bien las Cajas de Ahorro afectadas por el presente Convenio no pueden asumir con carácter vinculante una eliminación total de las horas extraordinarias, máxime en momentos de un cierto cambio de organización de trabajo derivado de la libranza de los sábados pactada con carácter experimental en el artículo 9.º de este Convenio, y que por otra parte se realizan con la libre aceptación por parte del empleado, la representación de las Instituciones en el presente Convenio manifiesta su buena disposición e intención de ir hacia una progresiva reducción de horas extraordinarias, dejando el volumen de las mismas dentro de los límites de las mínimas precisas para la debida atención a las necesidades del servicio.

CAPITULO IV

Art. 15. *Diets y kilometraje.*—Cuando el empleado tenga que efectuar desplazamientos a requerimiento de la Caja y por necesidades del servicio, y en sustitución de las dietas que venía abonándose, tendrá derecho a que se le abonen por la Institución el importe de los gastos justificables y justificados que se le hayan podido originar como consecuencia de dicho desplazamiento.

En los casos en que el empleado tenga que utilizar su propio vehículo a requerimiento de la Caja, tendrá derecho a las siguientes compensaciones:

- Abono de 11 pesetas el kilómetro recorrido para aquellos casos en que el empleado utilice el vehículo propio en función de su trabajo habitual en la Caja.
- Abono de 8 pesetas el kilómetro recorrido en las restantes situaciones.

Con carácter excepcional se respetarán en cuanto al kilometraje las condiciones más beneficiosas que cada Caja tenga establecidas.

Art. 16. *Servicio Militar y Civil.*—El devengo del 60 por 100 del sueldo establecido en el artículo 55 de la Reglamentación Nacional será también de aplicación para los casos de cumplimiento del Servicio Civil, por el mismo período o tiempo de duración que corresponda al Servicio Militar.

En casos excepcionales se estudiará la posibilidad del incremento hasta el 100 por 100 del sueldo correspondiente.

Art. 17. *Préstamos para vivienda.*—Se estará a las condiciones que tenga establecidas cada Caja en esta materia.

No obstante lo anterior, en caso de fallecimiento del empleado, los herederos con derecho a pensión podrán disfrutar de la misma situación del fallecido respecto de este préstamo.

En caso de fallecimiento de la empleada, el viudo podrá disfrutar de la misma situación y condiciones del préstamo de vivienda que la fallecida siempre y cuando exista una garantía hipotecaria en favor de la Caja respecto de la vivienda en cuestión.

En caso de fallecimiento del empleado o empleada, los ascendientes que con él convivan podrán disfrutar de la misma situación del fallecido respecto de este préstamo, siempre y cuando exista una garantía hipotecaria en favor de la Caja respecto de la vivienda en cuestión.

Art. 18. *Préstamo personal para atenciones varias.*—El importe mínimo fijado respecto del capital a obtener por cualquier empleado en este tipo de préstamo por el artículo 12 del XI Convenio Estatal, se incrementa hasta la cantidad de 350.000 pesetas, subsistiendo las demás condiciones y requisitos actualmente al efecto establecidos.

Art. 19. *Ayuda para estudios.*

A) Las Cajas subvencionarán el 90 por 100 de los gastos que puedan originarse a sus empleados por la realización de estudios de euskara, durante el plazo total de cinco años, comprendiéndose dentro de esta ayuda los gastos correspondientes a matrícula, libros y clases sin más requisito que un certificado anual de asistencia al curso o clases y aprovechamiento en el mismo, emitido por el Centro o Academia correspondiente.

B) La ayuda económica para estudios en favor de hijos de empleados establecida en el artículo 5.º del XI Convenio, se incrementa en un 30 por 100 en las mismas condiciones y con los requisitos actualmente establecidos, con las únicas salvedades de ampliar a partir de ahora dicha ayuda a los hijos naturales y de que la misma solamente tendrá lugar una vez por cada curso de los que conste los estudios a realizar, es decir, que el importe total de la ayuda será el correspondiente a los años de que conste el período normal de estudios sin repetición de cursos, de tal manera que si se repite un curso ese año no se percibe la ayuda correspondiente, pero sí se puede volver a percibirla en el año siguiente caso de pasar al curso superior, y así respectivamente, criterio éste que se ha estimado más justo y adecuado que el de pérdida o supresión de la ayuda prevista en anteriores Convenios.

C) Asimismo, se eleva hasta 150.000 pesetas anuales el importe máximo establecido en el apartado d) del artículo 5.º del XI Convenio como ayuda de estudios derivada de la educación especial a hijos minusválidos totales físicos y minusválidos psíquicos.

Las ayudas de estudios contempladas en el presente artículo en ningún caso pueden considerarse como incremento de la masa salarial, dado que no forman parte de la misma, al efectuarse con cargo a las obras benéfico-sociales, de acuerdo con las condiciones anteriormente existentes a este respecto, y según tienen establecido las sentencias de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Pamplona de 18 de noviembre de 1977 y de la Sala Tercera del Tribunal Supremo de 4 de julio de 1978, confirmando la anterior.

Con carácter excepcional, se respetarán en materia de ayuda de estudios las condiciones más beneficiosas que cada Caja pueda tener establecidas en esta materia.

Art. 20. *Prestación complementaria en casos de I. L. T.*—Las Cajas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de los haberes del empleado en los casos de incapacidad laboral transitoria del mismo, incluido el periodo correspondiente a la enfermedad de larga duración, hasta la declaración de incapacidad permanente.

Art. 21. *Jubilación y pensiones.*—En los casos de jubilación de empleados que se detallan a continuación en la tabla correspondiente, las Cajas deberán complementar las pensiones de jubilación que se perciban por la Mutualidad hasta alcanzar los siguientes porcentajes de las retribuciones totales correspondientes a cada empleado:

Años de servicio	Edades					
	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años	65 años
	%	%	%	%	%	%
30	80	82	84	86	92	100
31	82	84	86	88	92	100
32	84	86	88	90	92	100
33	86	88	90	92	94	100
34	88	90	92	94	96	100
35	90	92	94	96	98	100
36	92	94	96	98	100	100
37	94	96	98	100	100	100
38	96	98	100	100	100	100
39	98	100	100	100	100	100
40	100	100	100	100	100	100

Con carácter excepcional se respetarán en esta materia las condiciones más beneficiosas que cada Caja pueda tener establecidas.

CAPITULO V

Art. 22. *Asambleas.*—Las Cajas afectadas por el presente Convenio facilitarán local adecuado a sus empleados para la celebración por éstos de asambleas fuera de horas de trabajo, y previo aviso con una mínima antelación.

Art. 23. *Comités de Empresa.*

A) Las Cajas afectadas por el presente Convenio subvencionarán al Comité, para sus gastos, en la cantidad de 30.000 pesetas al trimestre, ampliable hasta 50.000 pesetas en función del número de sus miembros, de acuerdo con la siguiente escala:

- 30.000 pesetas para Comités de 9 miembros.
- 40.000 pesetas para Comités de 17 miembros.
- 50.000 pesetas para Comités de 21 o más miembros.

Con carácter excepcional, se respetarán en esta materia las condiciones más beneficiosas que cada Caja pueda tener establecidas.

B) El Comité de Empresa recibirá información acerca de la marcha de la Caja trimestralmente, y en ocasiones extraordinarias a petición del propio Comité.

C) El Comité podrá utilizar los medios de reproducción y distribución de la Caja con la autorización previa del Departamento de Personal.

D) Las Cajas comunicarán y escucharán previamente a los Comités de Empresa en los casos de adopción de medidas o sanciones disciplinarias a los empleados como consecuencia de faltas graves o muy graves.

Esta notificación se efectuará con una antelación mínima de veinticuatro horas a la adopción de la medida disciplinaria, cuando la misma se aplique a un miembro del Comité de Empresa. Asimismo, se notificará la medida disciplinaria por faltas graves o muy graves con la citada antelación de veinticuatro horas al sindicato local o provincial al que pertenezca cuando la sanción se aplique al Delegado de una Sección Sindical debidamente constituida.

E) Cada Comité elegirá dos de entre sus miembros para que mantengan contactos de manera habitual con el Depar-

to de Personal a efectos de ser informados y escuchados previamente a la adopción de la decisión correspondiente en relación con los temas referentes a permisos no retribuidos, cómputo de las horas extraordinarias realizadas, sanciones, traslados, sistemas de trabajo, organización y productividad y provisión de personal de nueva entrada.

F) Un miembro del Comité deberá asistir a las oposiciones que se convoquen en la Caja como miembro del Tribunal correspondiente.

Con carácter excepcional se respetarán en esta materia las condiciones más beneficiosas que cada Caja pueda tener establecidas.

Art. 24. *Excedencia por cargo sindical.*—El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, nacional, regional, provincial o local, tendrá derecho a la excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine y sin retribución alguna, no computándose este periodo a efectos de la antigüedad.

La reincorporación a la Caja se efectuará inmediatamente a la solicitud de reingreso.

Art. 25. *Secciones sindicales.*—Las Centrales Sindicales legalizadas verán reconocida en las Cajas la correspondiente Sección Sindical, siempre y cuando dispongan como mínimo dentro de la plantilla de la Caja de un 8 por 100 de los empleados afiliados a la Central Sindical correspondiente.

Cumplido y acreditado este requisito, dicho reconocimiento por parte de la Caja a la Sección Sindical se efectuará a través de un Delegado de la misma, elegido libremente por ésta y debidamente acreditado por el Sindicato correspondiente. Dicho Delegado de la Sección Sindical tendrá derecho a disfrutar en tiempo de trabajo de hasta diez horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Asimismo, el Delegado de la Sección Sindical podrá fijar publicaciones o comunicaciones de carácter sindical en el tablón de anuncios que a tal efecto deberá colocarse por las Cajas afectadas por este Convenio en su oficina principal.

Igualmente, el Delegado de la Sección Sindical debidamente constituida gozará de las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa a efectos de la adopción por parte de la Caja de medidas disciplinarias contra el mismo.

A los solos efectos de la utilización del tablón de anuncios, podrá haber en las Cajas un representante de las Centrales Sindicales presentes en cada Caja y que no tengan constituida debidamente Sección Sindical en la misma, debidamente acreditado ante la Caja por la Central Sindical correspondiente, quien tendrá derecho en consecuencia al uso o utilización del tablón de anuncios para la información o propaganda sindical.

Incluso cualquier otra persona de la plantilla, aunque no pertenezca a Central Sindical alguna, podrá exponer avisos y notas en el tablón de anuncios, siempre con la debida responsabilidad de algún empleado.

Las Secciones Sindicales debidamente constituidas dispondrán de local compartido y armario para custodia de sus documentos.

Para la distribución de propaganda de las Secciones Sindicales se podrá utilizar el servicio propio de vereda de la Institución, con una frecuencia de dos veces al mes, para lo que se requerirá autorización previa del Departamento de Personal. La restante propaganda que se pueda realizar en la oficina central será distribuida a la hora de salida de la jornada de trabajo en el zaguán de entrada al vestíbulo de la planta baja del edificio.

Art. 26. *Detención del empleado.*—La falta al trabajo derivada de la detención no se considerará causa de despido del empleado si éste es posteriormente absuelto de los cargos que se le hubieran imputado.

En estos casos, sin perjuicio del derecho de la Institución a la rescisión de la relación laboral, la Caja deberá reconsiderar dicha rescisión y proceder a la readmisión del empleado, caso de producirse la absolución mencionada, respetándole todos los derechos, tales como la antigüedad, que tenía en el momento de la detención, aunque sin lugar a abono de los haberes correspondientes al tiempo no trabajado.

CAPITULO VI

Art. 27. *Equipo de bilingüismo.*—En cada Caja se creará un equipo, con participación del Comité de Empresa, que pueda sugerir y proponer a la Dirección la actuación conveniente en esta materia.

CAPITULO VII

Art. 28. *Disposición adicional.*—Las garantías de carácter sindical establecidas en el capítulo V del presente Convenio se fijan con carácter provisional y transitorio, hasta tanto se regulen estos temas a través de la legislación correspondiente, en cuyo momento estas cláusulas dejarán de tener vigor y habrá de estarse necesariamente a lo que la Ley determine en estas cuestiones, tanto si es más o menos favorable para los empleados de las Instituciones afectadas.

Asimismo, y sin perjuicio de lo anterior, se respetan, también con carácter transitorio hasta tanto se regulen las garantías sindicales a través de la legislación correspondiente, las condiciones más beneficiosas que en esta materia puedan tener establecidas actualmente las Cajas afectadas por el presente Convenio.

CAPITULO VIII

Art. 29. *Comisión Paritaria del Convenio.*—Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento se crea la denominada Comisión Paritaria del Convenio, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

- Interpretación del presente Convenio por vía general, que podrá pedir cuantos tengan interés directo en ello.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de la competencia que a este respecto venga atribuida a los Organismos o autoridades correspondientes.
- Arbitraje en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente Convenio.

Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que corresponden a las autoridades administrativas y jurisdiccionales, conforme a lo dispuesto en la Ley de Convenios Colectivos, normas de desarrollo y demás disposiciones aplicables.

Ambas partes convienen en acudir a la Comisión Paritaria del Convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto de la interpretación y la aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

La Comisión Paritaria del Convenio estará constituida en la siguiente forma:

Presidente: El que ambas partes de común acuerdo designen. Con funciones de moderador, con voz pero sin voto.

Secretario: El que ambas partes de común acuerdo designen. Con voz pero sin voto.

Vocales: Cuatro representantes de los empleados: Don Francisco Javier Erasquin, doña María Luisa Menéndez, don Xabier Almandoz y el señor Solano. Y cuatro representantes de las Cajas: Don Pedro Isturiz, don José María Olarreaga, don Jaime Velasco y don Víctor Izaguirre.

Todos los Vocales gozarán de voz y de voto.

Los acuerdos de esta Comisión Paritaria requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de los Vocales representantes de los empleados y de las Instituciones.

La Comisión Paritaria de este Convenio se domicilia en la Caja de Ahorros Municipal de la Ciudad de Vitoria, sita en la calle Postas, 13-15.

20205 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Gispert, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial, de la Empresa «Gispert, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 6 de abril de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General escrito del ilustrísimo señor Delegado Provincial de Trabajo de Barcelona adjuntando el Convenio Colectivo de referencia, que fue firmado por las partes el día 22 de febrero de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto y solicitándose la pertinente homologación y acompañándose al texto del mismo la documentación complementaria;

Resultando que por estar dicho Convenio comprendido en la circunstancia segunda del artículo 1.º del Real Decreto número 217/1979, de 19 de enero, se dio cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3.º, 2, del mismo texto legal, y con suspensión del plazo fijado para la homologación, el citado Convenio fue elevado con el informe de esta Dirección General a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, habiendo merecido la conformidad favorable del citado Organismo en su reunión celebrada el día 11 de julio de 1979;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo de Trabajo en orden a su homologación, así como en su caso disponer de inscripción en el registro correspondiente y su publicación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos de Trabajo, y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que ajustándose el presente Convenio a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como a los criterios salariales establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre Política de Rentas y Empleo, procede su homologación, habida cuenta de la expresada conformidad otorgada por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Gispert, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 22 de febrero de 1979, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los preceptos que se establecen en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, que mantiene la vigencia de lo dispuesto en el número 2 de igual artículo y del 7.º del Real Decreto-ley número 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el registro general y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar la presente Resolución a las partes firmantes del Convenio Colectivo, a las que se hará saber que de acuerdo con el artículo 14,2, de la Ley de 19 de diciembre de 1973, ya citada, no cabe recurso alguno en la vía administrativa, por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 16 de julio de 1979.—El Director general de Trabajo. José Miguel de Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «GISPERT, S. A.»

Artículo 1. *Ámbito.*—El presente Convenio Colectivo Sindical regulará a partir de su entrada en vigor las relaciones laborales de todo el personal de la Empresa «Gispert, S. A.», en la totalidad de sus Centros de trabajo, con la sola excepción del situado en Barcelona-ciudad, calle Provenza, 206-208.

Art. 2. *Vigencia y duración.*—Este Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», retrotrayéndose sus efectos económicos, incluidas dietas y kilometraje, al 1 de enero de 1979.

Durará su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1979; no obstante, se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por una u otra de las representaciones negociadoras con una antelación mínima de tres meses respecto de su fecha de terminación, o inferior si así viniese establecido en la legislación vigente en tal momento.

Art. 3. *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las condiciones personales en concepto de retribuciones de cualquier clase que, estimadas en su conjunto y cómputo anual, sean más beneficiosas que las tipificadas en el presente Convenio Colectivo, manteniéndose estrictamente «ad personam», excepción hecha del plus de vinculación o antigüedad cuya cuantía para el presente año se establece con carácter general para todo el personal en este Convenio.

Art. 4. *Período de prueba.*—Siempre que así se haga constar en el Contrato de Trabajo, las admisiones de nuevo personal serán a título de prueba, que comprenderá los siguientes períodos referidos a los distintos grupos de personal:

- Servicio Postventa: Treinta días.
- Administrativos: Treinta días.
- Técnicos Comerciales: Noventa días.
- «Software»: Trinta días.
- No cualificados: Diez días.

Durante el período de prueba la Empresa o el trabajador podrán resolver libremente el Contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Art. 5. *Movilidad del personal:*

Cambio de grupo profesional.—Se entienden como grupos profesionales los detallados en los artículos 27 y 28 del presente Convenio. Queda incluido en este epígrafe el cambio de grupo profesional dentro del mismo Centro de trabajo en el que preste sus servicios el interesado. Tal cambio podrá efectuarse con carácter provisional o permanente, entendiéndose como provisional el de duración no superior a tres meses y como permanente el de duración superior a tres meses, en cuyo supuesto se recabará siempre la aceptación del trabajador afectado.

Traslados.—Se entiende por traslado la movilidad del personal fuera de los circuitos de su Centro de trabajo. Se pedirá siempre la aceptación del trabajador afectado, salvo lo que establecen los artículos 25 de la Ordenanza de Trabajo y 22 de la Ley de Relaciones Laborales. Serán considerados los traslados en las siguientes modalidades:

a) Traslado provisional.—Es aquel cuya duración es superior a quince días e inferior a tres meses. El trabajador afectado tendrá derecho a trasladarse al domicilio familiar cada fin de semana o desplazarse con su familia, siempre que ello no suponga un costo mayor, en ambos casos a cargo de la Empresa; si no se realizaran tales desplazamientos, el trabajador, con independencia de las dietas que le correspondan, percibirá 1.250 pesetas por cada fin de semana completo transcurrido en el lugar en que esté desplazado.

En el caso de que la duración del desplazamiento sea igual o inferior a quince días, no considerado traslado en este Convenio, el trabajador afectado tendrá derecho al desplazamiento al domicilio familiar el fin de semana, con cargo a la Empresa.

b) Traslado permanente.—Es aquel cuya duración es superior a tres meses e inferior a un año. El trabajador afectado por este traslado disfrutará de las condiciones descritas en el