

escolares de niñas de Educación General Básica y dos de Educación Preescolar —Párvulos—, sin que se hiciera mención expresa de la supresión de la plaza de Dirección sin curso, aunque no se recogiera en la composición resultante, lo que ahora queda rectificado.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 12 de julio de 1979.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Educación Básica.

MINISTERIO DE TRABAJO

20899 *ORDEN de 19 de julio de 1979 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Félix Fernández Pérez y otros.*

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 23 de marzo de 1979, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Félix Fernández Pérez y otros,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Félix Fernández Pérez, don Antonio Martínez Gassol, don Juan Esteban Mas, don Juan Martínez Manzano, don Ernesto Vigil Pardo, don Ramón Buera Fadrudo, don Rafael Martínez Landache y don Teodoro Berzosa Cuesta, contra las Resoluciones de la Dirección General de Trabajo de veinte de julio de mil novecientos setenta y tres y en alzada que se desestima del Ministro de Trabajo de veinte de diciembre del mismo año, y por las que se deniega a los recurrentes la aplicación de los beneficios que se otorgaba a aquellos Agentes que promovieron con anterioridad el correspondiente recurso y que se encontraban en análoga situación a ellos, debemos declarar y declaramos nulas y sin valor y efecto alguno, como contrarias a derecho, las expresadas resoluciones administrativas contra las que se recurre y, en su consecuencia, procede que por la Empresa RENFE se considere a los Agentes recurrentes antes citados en idénticas condiciones profesionales que a los demás del grupo a) del concurso a que este procedimiento se refiere y les fue concedida por virtud de la sentencia del Tribunal Supremo mencionada en los fundamentos de esta resolución, sin hacer expresa condena de costas.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el "Boletín Oficial del Estado" e insertará en la "Colección Legislativa", lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—José Luis Ponche de León y Belloso, Manuel Gordillo García, Aurelio Botella Taza, Angel Martín del Burgo y Marchán, José Gabaldón López (rubricado).»

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

Madrid, 19 de julio de 1979.—P. D., el Subsecretario, Gerardo Harguindey Banet.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

20900 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 366 el protector auditivo, marca «Riwosa», modelo 930, tipo orejera, clase D, procedente de importación y presentado por la Empresa «Borchers, S. A.», de Guernica (Vizcaya).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del protector auditivo, marca «Riwosa», modelo 930, tipo orejera, clase D, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el protector auditivo, marca «Riwosa», modelo 930, tipo orejera, presentado por la Empresa «Borchers, Sociedad Anónima», con domicilio en Guernica (Vizcaya), chalé Bella Vista, calle «Sidorio León», sin número, que lo importa de Suiza, donde es fabricado por la Empresa «Riwosa», como elemento de protección personal de los oídos, de clase D.

Segundo.—Cada protector auditivo de dichos marca, modelo y tipos, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas del mismo, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: Ministerio de Trabajo-homologación 366 de 19 de junio de 1979. Protector auditivo tipo orejera de clase D. Válido para posiciones de cabeza y de nuca.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-2, de protectores auditivos aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 19 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

20901 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 367 la bota de seguridad, marca «Chiruca», modelo B.P. 80, clase I, presentada por la Empresa «Fontfreda, S. A.», de Tortellá (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad, marca «Chiruca», modelo B.P.80-A, clase I, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad, marca «Chiruca», modelo B.P.80-A, presentada por la Empresa «Fontfreda, Sociedad Anónima», con domicilio en Tortellá (Gerona), como calzado de seguridad de clase I.

Segundo.—Cada bota de dichos modelo, marca y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas del mismo, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: Ministerio de Trabajo-homologación 367 de 19 de junio de 1970. Bota de seguridad, Clase I.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-5, de calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 19 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

20902 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Celulosas del Nervión, S. A.».*

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Celulosas del Nervión, S. A.» y

Resultando que habiendo tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio y documentación complementaria el 3 de julio del presente año;

Resultando que previo informe de este Centro directivo fue sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, cuya conformidad ha sido otorgada con fecha 11 de julio de 1979;

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver el presente expediente, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, y Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre;

Considerando que el acuerdo objeto de estas circunstancias se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación, con la advertencia prevista en el artículo 5.º, 3, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Celulosas del Nervión, Sociedad Anónima», suscrito por las partes el 17 de mayo del presente año, la advertencia consignada en el párrafo tercero del artículo 5.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

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

Tercero.—Que se comuniquen esta Resolución a las partes representadas en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que con arreglo a lo establecido en el artículo 14, 2, de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe contra ella recurso alguno en la vía administrativa.

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

Sres. Representantes de la Empresa y trabajadores afectados

TEXTO DEL CONVENIO DE LA EMPRESA «CELULOSAS DEL NERVION, S. A.»

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas de este Convenio serán de aplicación en los Centros de trabajo que «Celulosas del Nervión, S. A.», tiene instalados en Durango (Vizcaya), Monjos del Penedés (Barcelona), Alcalá de Guadaíra (Sevilla), Valladolid y Telde (Canarias).

Art. 2.º *Ambito personal.*—El Convenio afecta a todo el personal que está incluido en la plantilla de «Celulosas del Nervión, S. A.», a excepción del personal Directivo denominado «Empleado superior y cuadros».

Art. 3.º Las cláusulas del presente Convenio entrarán en vigor el 1 de enero de 1979. Si la fecha de homologación fuera posterior al 1 de enero, la aplicación de las cláusulas económicas tendrá carácter retroactivo a dicha fecha.

Art. 4.º La duración de este Convenio se fija en un año, contado a partir del 1 de enero de 1979.

Art. 5.º El Convenio deberá denunciarse a su término por cualquiera de sus partes con una antelación de un mes a la fecha de su vencimiento.

Si tal denuncia no se produjese, el Convenio se entiende va prorrogado de año en año.

Art. 6.º Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen a las actualmente vigentes para el personal afectado por el mismo.

Art. 7.º En caso de existir algún trabajador o grupos de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resulten superiores a las que para el personal del mismo grado o nivel se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

Art. 8.º En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen por disposición legal condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que proceden.

Art. 9.º La determinación del grado o nivel de calificación que a cada puesto corresponde y su promoción se realizarán por la aplicación del método de valoración de puestos de trabajo que figura en el anexo número 1 de este Convenio.

La calificación de los puestos de trabajo es un procedimiento científico para establecer una jerarquización de los mismos, basándose en criterios objetivos del trabajo realizado, con abstracción del titular que ocupa el puesto.

Es facultad de la Empresa el estudio y calificación de puestos de trabajo en la misma, lo que realizará a través de sus correspondientes servicios técnicos de organización.

Art. 10. *Comisión de valoración.*—Se crea una Comisión de valoración con la función de entender todos los problemas que hagan referencia a la valoración de los puestos de trabajo.

Estará constituida por:

- El Director del Centro o persona en quien delegue.
- Dos trabajadores designados por el Comité de Empresa.
- El Jefe de departamento en que esté encuadrado el puesto de trabajo.
- Un Técnico de valoraciones designado por el Servicio de Asuntos Sociales.

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

Las actas de la Comisión con los acuerdos o propuestas adoptadas, que serán por unanimidad o con los distintos criterios expuestos en las reuniones, si no se hubiera logrado el acuerdo, se elevarán a la Dirección del Centro.

En el plazo máximo de quince días, excepto en los casos de promoción señalados en el artículo 18, la Dirección notificará al interesado, a través de la Comisión de valoración, la decisión adoptada en cuanto al grado o nivel asignado al puesto de trabajo que se trate. Contra esta decisión, que se fundamentará debidamente en todos los casos, se podrán interponer los recursos que la Ley autoriza, en los supuestos de clasificación profesional.

Art. 11. La Dirección del Centro tiene a disposición del Comité los detalles necesarios para la aplicación general del método de valoración en los aspectos relativos a la forma de aplicación, redacción de análisis, descripción del empleo, detalle de las operaciones y asignación de grados o niveles.

Art. 12. *Grados o niveles de valoración.*—De conformidad con los resultados obtenidos por aplicación del método de valoración de puestos, quedan calificados los puestos de trabajo de la Empresa, correspondientes al personal obrero, dentro de una escala de 13 grados, y los correspondientes a empleados dentro de otra escala de 14 niveles. El personal subalterno quedará encuadrado en una escala de 6 niveles subalterno. El grado o nivel de valoración es independiente de la categoría profesional que corresponda al trabajador, por responder a distintos criterios de apreciación.

Art. 13. Este Convenio supone unidad de pacto, de manera que si por la homologación por el Delegado de Trabajo es modificado parcial o totalmente, cualquiera de las partes tendrá derecho a denunciarlo y plantear su revisión. No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente, en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación o a lo ya señalado en el artículo 8.º del Convenio, si no hubiera disposición específica.

Art. 14. Para interpretar y vigilar la aplicación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión paritaria formada por cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros cuatro designados por el Comité de Empresa.

Los miembros deberán ser elegidos de los que formaron parte en su día de la Comisión deliberadora del Convenio: las materias sobre las que no se alcancen acuerdos por mayoría simple, se elevarán a la decisión de la autoridad laboral competente o jurisdicción laboral.

La Comisión paritaria se reunirá previa convocatoria cuando su intervención sea solicitada por la mitad de los miembros de una cualquiera de las dos representaciones que la integran.

Art. 15. *Organización del trabajo.*—Es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo.

Art. 16. *Definiciones:*

Puesto de trabajo.—Es el conjunto de funciones y actividades que deben desempeñar en un trabajo determinado dentro del proceso de producción de la Empresa, consideradas tales funciones y actividades objetivamente, es decir, abstracción hecha de la persona que en un momento dado las realiza.

Análisis de puesto de trabajo.—Se ha realizado un examen y análisis de los puestos de trabajo, clasificándose los mismos, con abstracción de las personas que los desempeñan, en los grados y niveles que se señalan en el artículo 12.

La actividad exigible a cada trabajador en su puesto de trabajo es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponden con los índices 100 de la Comisión Nacional de Productividad o 60 Bedaux.

Art. 17. *Cambio de departamento y de Centro:*

Cambio de departamento.—En cuanto a las normas de preferencia que deberán seguirse en los casos de cambio de departamento o sección, se aplicarán las que pudieran pactarse entre la Empresa y el Comité.

Cambio de Centro.—En el supuesto de que por necesidades del servicio sea preciso trasladar definitivamente a algún trabajador de los comprendidos en este Convenio a otro Centro de trabajo de la Empresa, se requerirá, cuando se trate de traslado individual, la previa conformidad del interesado. En el caso de traslado colectivo, se estará a lo que disponga la autoridad laboral competente.

Art. 18. Ambas representaciones acuerdan que el sistema de promoción dentro de la Empresa es el relacionado con la valoración de puestos de trabajo.

Se define como promoción el cambio de grado o nivel de una calificación inferior a otra superior.

Podrá producirse previo informe al Comité de Empresa de alguna de las siguientes maneras:

a) Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo en forma tal que modifiquen la calificación primitivamente asignada.

b) Por haberse producido la baja del titular de un puesto de grado o nivel superior y ser preciso, a criterio de la Dirección, cubrirlo mediante la designación de otro titular al que se le asignará, en las condiciones que más adelante se señalan, el grado o nivel de calificación que a su nuevo puesto le corresponda.

Art. 19. En el supuesto a) del artículo anterior y con independencia de las revisiones periódicas de la valoración que los Servicios Técnicos de Organización realizarán, cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que a su juicio motiven una revisión, solicitará ésta por escrito, indicando los motivos en que basa su petición el Jefe de su Servicio que transmitirá con un informe dicha petición al Servicio de Asuntos Sociales.

En el plazo máximo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha de presentación de la solicitud, la Empresa realizará la revisión de la valoración, notificando al interesado el resultado.

Caso de disconformidad con el valor así reconocido al puesto, el titular podrá recurrir previamente ante la Comisión de valoración del Centro y, por último, ante la autoridad laboral competente.

Si la revisión diera lugar a una elevación de la calificación del puesto, esta modificación surtirá efectos económicos desde la fecha en que se presentó la solicitud de revisión.

En el supuesto b) la provisión de las vacantes se realizará mediante las correspondientes pruebas de aptitud en las condiciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 20. Producida la vacante, si la Dirección estima oportuno cubrirla, publicará las normas a las que habrá de ajustarse la realización de las pruebas de aptitud, anunciando la fecha, condiciones requeridas para concurrir y programa de materias sobre el que versarán dichas pruebas.

No obstante, la Empresa propone que en cualquiera de los casos se dará una información completa al Comité.

En caso de modificación en el sistema de producción, el personal afectado conservará el grado consolidado o categoría profesional que ostentaba.

Art. 21. El Tribunal calificador estará compuesto por cuatro miembros. Dos de ellos serán elegidos por el Comité de Empresa entre sus miembros y los otros dos por la Dirección del Centro.

El Tribunal podrá ser asistido técnicamente por el responsable del Departamento de Formación del Servicio de Asuntos Sociales del respectivo Centro.

La proposición de las pruebas a que se refiere el artículo siguiente corresponde a la Dirección del Centro y serán visadas por el Tribunal calificador.

Art. 22. La apreciación de la aptitud se basará en los resultados de las pruebas, que podrán consistir en exámenes teóricos, prácticos y, cuando se estime conveniente, en pruebas psicotécnicas, para determinar las condiciones de los candidatos en orden a la ocupación más adecuada del puesto de trabajo vacante.

En cada convocatoria se indicarán los temas en que versarán los exámenes, así como la valoración de los mismos y la puntuación mínima exigida.

Art. 23. En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud, se dará preferencia para ocupar la vacante convocada al candidato más antiguo.

Aquellos trabajadores que ocupen, por efectos de la implantación de la valoración de puestos, un puesto de grado o nivel inferior al grado que hayan consolidado, gozarán de preferencia para, en igualdad de condiciones que el resto de los concurrentes y tras los exámenes reglamentados, poder ocupar aquellos puestos vacantes cuyo nivel o grado de valoración sea superior al del puesto que ocupa, siempre que se trate de un puesto vacante en el mismo departamento en el que presta sus servicios el candidato y exista entre ambos puestos una relación directa.

Art. 24. Superada la prueba de selección, el aspirante mejor calificado pasará un período de formación y consolidación variable según el grado o nivel de origen y la importancia del futuro puesto.

Estos períodos de formación y consolidación, para la promoción a grados o niveles superiores, no tendrán la consideración de trabajos de superior categoría, aunque al titular se le abonará la retribución correspondiente al grado o nivel del puesto que trata de consolidar.

Los plazos de formación y consolidación serán los siguientes:

Grado de origen	Grado de promoción	Período de consolidación — Meses
-----------------	--------------------	----------------------------------

Personal obrero:

1	2	1
2	3	1
3	4	2
4	5	2
5	6	2
6	7	3
7	8	3
8	9	3
9	10	3
10	11	3
11	12	3
12	13	4

Nivel de origen	Nivel de promoción	Período de consolidación — Meses
-----------------	--------------------	----------------------------------

Personal empleado:

1	2	1
2	3	2
3	4	2
4	5	3
5	6	3
6	7	3
7	8	3
8	9	4

Nivel de origen	Nivel de promoción	Período de consolidación — origen
9	10	4
10	11	4
11	12	5
12	13	5
13	14	5

El período máximo de consolidación de un grado o nivel determinado no podrá ser superior al año.

En el caso de que no se supere por el interesado el período correspondiente a la formación o consolidación, o al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto, a juicio de la Dirección del Centro, el trabajador podrá ser destinado a su puesto de origen.

Con el fin de que aquel que haya sustituido al que promociona conozca su situación, se le hará saber que, en tanto no consolide su nuevo puesto el antiguo titular, la sustitución se hará con carácter interino. En el caso de que el destinado a un nuevo puesto no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección pasará a iniciar el período de formación y consolidación en el puesto. Contra esta decisión el trabajador que no consolide el puesto podrá interponer los recursos legales que procedan.

Una vez consolidado el puesto y asignado el grado o nivel correspondiente, el trabajador no podrá ser destinado de forma permanente a ocupar puestos calificados en grado o nivel inferior al que personalmente le corresponda.

Art. 25. *Trabajos de calificación superior.*—En los casos de perentoria necesidad, y por plazo que no exceda de tres meses, el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a ocupar un puesto de calificación superior, percibiendo mientras se encuentra en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar el grado o nivel del puesto que ocupa transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustitución por Servicio Militar, incapacidad laboral transitoria, permisos, vacaciones y excedencias forzosas. En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorguen derecho a la consolidación en el puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de calificación superior que se realicen de acuerdo con la Empresa por el personal afectado por este Convenio con el fin de prepararse para el ascenso o promoción.

Art. 26. *Trabajos de calificación inferior.*—La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que tenga reconocida, y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional, única forma admisible en que puede efectuarse y en plazo no superior a tres meses. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su calificación y función anterior le correspondan.

En los supuestos de reorganización, reparaciones de instalaciones, finales de campaña, etc., los trabajadores excedentes podrán ser destinados a puestos de calificación inferior sin que puedan negarse a ocuparlos, en tanto duren las circunstancias que lo motivaron.

Durante este tiempo devengarán la remuneración que le corresponda, de acuerdo con su calificación y función anterior.

Art. 27. *Formación.*—Ambas representaciones están convencidas de la importancia creciente de la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Empresa, y en un deseo mutuo de impulsarla, se comprometen a cumplir las siguientes condiciones:

- a) La Empresa continuará las acciones de formación procurando que alcancen el mayor número posible de trabajadores.
- b) Para contribuir al propio perfeccionamiento, el personal que asista a cursos fuera de sus horas de trabajo, promovidos por la Empresa, aportará el 50 por 100 de este tiempo, percibiendo el otro 50 por 100 en la retribución correspondiente a horas extraordinarias.
- c) El personal colaborará con la Empresa en todas las acciones de formación que tiendan al perfeccionamiento, promoción y reconversión profesional.

Para dejar de asistir a los cursos que se organicen para el logro de las finalidades indicadas en el párrafo anterior, deberá justificarse debidamente la negativa por escrito al Comité y a la Empresa.

Art. 28. Con independencia de lo establecido en los artículos anteriores, los trabajadores, a través del Comité de Empresa de cada Centro, podrán proponer a la Dirección del respectivo Centro normas especiales de formación para los distintos puestos de trabajo, y de acuerdo con las técnicas necesarias en cada uno, o bien tendentes a completar la formación polivalente de los trabajadores. Tales propuestas serán estudiadas por la Dirección o sus Servicios Técnicos y contestadas en el más breve plazo posible, razonando en todo caso la decisión que se adopte, puesto que en ningún supuesto dichas propuestas serán vinculantes para la Empresa.

Art. 29. La jornada de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio será de mil novecientas horas anuales. No obstante se respetarán las condiciones más beneficiosas que en este concepto existían con anterioridad a la aplicación del presente Convenio.

Cada Centro confeccionará su calendario laboral.

Art. 30. Las modalidades de jornada para el personal que trabaja a tres turnos, incluidos los domingos y festivos, así como para el personal que trabaje a dos turnos con descanso en domingos y festivos seguirán como hasta el momento, sin perjuicio de que entre la Dirección del Centro y el Comité puedan pactarse modalidades diferentes.

Cuando por el ciclo de tres turnos el cómputo anual sea superior a mil novecientas horas o fracción correspondiente, se abonará en concepto de horas extraordinarias o en días de descanso, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, las horas que superen dicho cómputo anual o fracción.

Art. 31. Todo trabajador que trabaje a turno más de cinco horas seguidas tendrá derecho a media hora de descanso, que será a cuenta de la Empresa.

En los casos que se abonen el tiempo de descanso en los trabajos a turnos, se hará en valor de horas extraordinarias.

En los casos en los que sean factibles, la media hora de descanso será real.

En los casos de avería o prolongación de jornada la manutención será como hasta la fecha a cuenta de la Empresa.

Art. 32. Las vacaciones serán de veintitrés días laborales. En ningún caso las mismas serán inferiores a treinta días naturales. Si el 50 por 100 de los días de vacaciones que correspondan se disfrutan en los meses de octubre, noviembre, diciembre, enero, febrero y marzo, tendrá un aumento de dos días más.

Art. 33. *Retribución de vacaciones.*—Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajador durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo, con exclusión de las retribuciones especiales, por lo que la retribución en vacaciones estará integrada por los conceptos:

- Salario base.
- Complemento de calificación.
- Prima correspondiente al período de vacaciones, es decir, la que se pague en la fábrica durante el tiempo en que el percceptor disfrute su descanso anual.
- Plus personal, si el trabajador lo tuviese concedido.
- Complemento por revisiones, si lo hubiese en el momento de disfrute de las vacaciones.
- Antigüedad.
- Plus asistencial.

Art. 34. *Retribución-calificación.*—Las retribuciones del personal incluido en este Convenio se clasifican en:

1.º *Retribuciones garantizadas:* Son las que perciben todos los trabajadores que presten servicio efectivo los días laborables del año, pactados en el presente Convenio.

Quedan fijadas, de acuerdo con los grados y niveles de valoración de los puestos de trabajo, en la cuantía que se refleja en los cuadros de retribuciones mínimas de este Convenio.

Dentro de estas retribuciones se distinguen dos grupos:

a) *Retribuciones inmediatas.*—Se perciben mensualmente por días naturales de cada mes y en función de los días trabajados.

1. Salario base (estará compuesto por el salario base propio, complemento valoración y complemento revisión).

2. P. G. O.

b) *Retribuciones diferidas.*

1. Gratificaciones reglamentarias.

2. Participación en beneficios.

2.º *Retribuciones complementarias:* A percibir por el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, en las condiciones que se señalan en el lugar correspondiente del texto del Convenio. Son las siguientes:

1. Antigüedad.
2. Plus personal, si el trabajador lo tuviera concedido.
3. Plus asistencia.
4. Plus distancia.

3.º *Retribuciones especiales:* Su percepción depende de la modalidad y características del trabajo prestado. Son las siguientes:

1. Plus de trabajo nocturno.
2. Suplemento de domingos y festivos.

3. Horas extraordinarias.

4. Plus tóxico, penoso, peligroso.

5. Plus mantenimiento.

Art. 35. *Retribuciones diferidas.*—Las gratificaciones reglamentarias de Julio y Navidad se abonarán de acuerdo con las cantidades que se señalan en los cuadros de retribuciones mínimas, incrementadas en la antigüedad que a cada trabajador le corresponda.

Las gratificaciones se incrementarán además con el plus personal, caso de que lo tuviera concedido. Asimismo, se incluye la P. G. O. media de los seis meses anteriores.

Art. 36. *Participación en beneficios.*—En cumplimiento de lo establecido en la Ordenanza Laboral de la Industria Papelera y dentro del mes de mayo de cada año, en concepto de participación en beneficios, se abonará a todo el persona incluido en este Convenio las cantidades que figuran en los cuadros de retribuciones mínimas, incrementadas con el 8 por 100 de la antigüedad correspondiente a trescientos sesenta y cinco días.

Condiciones de atribución:

Tendrán derecho a la percepción de la participación en beneficios los trabajadores afectados por este Convenio y los eventuales en proporción al tiempo trabajado.

En los casos de ausencia por enfermedad o accidente, se abonará íntegra por el tiempo en que el trabajador percibe la prestación económica de la Seguridad Social por el concepto de incapacidad laboral transitoria.

Art. 37. *Retribuciones complementarias.*—*Antigüedad.*—Se percibe en la cuantía establecida en las tablas que figuran en este Convenio, en iguales condiciones que el salario base. Las tablas anexas que fijan la cuantía de la antigüedad tendrán el mismo período de vigencia que el Convenio, sin que varíen los valores de la antigüedad aunque se incrementen por cualquier razón los salarios base, siempre que en el cómputo global anual de todas las percepciones que figuran en el Convenio éstas sean superiores a las retribuciones anuales mínimas que fuesen obligatorias.

Art. 38. *Plus personal.*—La Dirección del Centro podrá concederle en concepto de complemento personal.

Para su concesión se tendrá en cuenta las circunstancias de orden personal que concurren en cada beneficiario, sin ser precisa su aceptación ni contraprestación de ninguna clase. Este complemento será libremente atribuido por la Dirección del Centro.

El complemento denominado plus personal se considera incluido en el apartado a) del artículo 5 del Decreto de 17 de agosto de 1973, siendo concepto no valorado, por consiguiente, al ser fijados los salarios, por responder a condiciones personales de discrecional apreciación de la Dirección del Centro.

Art. 39. *Plus de trabajo nocturno del personal obrero.*—A efectos de lo establecido en este artículo, se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas.

Se fija el plus por noche trabajada de ocho horas en las cantidades que figuran en el anexo del Convenio.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus en proporción al tiempo trabajado; si las horas nocturnas exceden de cuatro, se pagará el suplemento correspondiente a toda la noche.

Este plus se abonará siempre que se trabaje de noche, excepto cuando las horas que se realicen se abonen como extraordinarias.

Art. 40. *Suplemento de domingos y festivos personal obrero, empleado y subalterno:*

a) Las percepciones que por este concepto corresponden al personal que trabaja a tres turnos (turno total) por prestar sus servicios en domingos o festivos son las que figuran en el anexo del Convenio.

b) El personal de mantenimiento a jornada normal, si trabaja en domingos y festivos, así como en otros trabajos que motiven llamadas fuera de horario, continuará como hasta el momento, con un tratamiento según acuerdo establecido.

Art. 41. El personal a tres turnos que trabaje a jornada partida como consecuencia de una avería, y por un tiempo máximo de ocho días, percibirá todas las retribuciones que le correspondan por su calendario laboral.

Art. 42. *Plus cubrir puesto personal obrero, empleado y subalterno:*

a) El personal empleado, obrero y subalterno que trabaje cubriendo puesto percibirá un plus por este concepto.

b) Si el cubrir puesto coincide en laborable diurno, se aplicará el valor que figura en el anexo del Convenio, según el grado o nivel.

c) Si el cubrir puesto coincide en laborable nocturno, domingo o festivo, se aplicará el valor que figura en el anexo del Convenio, según el grado o nivel.

Art. 43. *Horas extraordinarias.*—La Comisión Deliberadora del Convenio, con el fin de facilitar el cálculo, y haciendo uso de la autorización incluida en el artículo 6.º del Decreto de 17 de agosto de 1973, acuerda pactar un valor definido para la hora extraordinaria, según el grado asignado al percceptor y el carácter de la hora. Este valor es el que figura en el cuadro siguiente:

Grados	Normales Pesetas	Festivas o nocturnas Pesetas
<i>Personal obrero:</i>		
2-3	290	347
4-5 y 6	309	371
7-8 y 9	328	393
10-11 y 12	353	424

Niveles	Normales Pesetas	Festivas o nocturnas Pesetas
<i>Personal empleado:</i>		
1-2	290	347
3-4 y 5	328	394
6-7 y 8	401	482
9-10 y 11	482	579
12-13 y 14	576	691
<i>Personal subalterno:</i>		
1-2	283	339
3-4	319	382
5-6	328	394

En las cantidades señaladas se consideran comprendidos todos los recargos legales, incluso suplementos por trabajos nocturnos, festivos, domingos o prima global por objetivos. Se respetarán en su cuantía las condiciones más beneficiosas que a título personal se ostenten a la entrada en vigor del Convenio.

Art. 44. *Jubilación.*—Se creará una Comisión de estudio con vistas a negociar con el I. N. P. una jubilación anticipada.

Art. 45. a) Se respetará el horario de verano a los que actualmente lo disfruten en las mismas condiciones actuales y siempre que no causen ningún perjuicio según el criterio del responsable.

b) Este horario podrá hacerse extensivo para aquellos que por sus condiciones de trabajo pudieran disfrutarlo.

c) Cada Centro negociará su horario.

Art. 46. Se fijarán unas fechas para la revisión del Reglamento de Régimen Interior.

Disposiciones generales sobre retribución

Con carácter general se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema retributivo en este Convenio:

a) Se acuerda un aumento salarial del 13 por 100 sobre la media de los conceptos retribuidos del año 1978, garantizándose en todo caso un 6 por 100 sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 1978.

b) De todas las percepciones incluidas en el sistema de retribución deberá deducirse la parte que por el I. R. T. P. y por cotización a la Seguridad Social pueda corresponder a los trabajadores de acuerdo con las normas vigentes.

c) En el total fijado como retribución se considerará, en todo caso, incluido el 25 por 100 que pudiera corresponder a la actividad normal en aquellos trabajos que en algún supuesto se estimasen como remunerados con incentivo, tareas, destajo, premios a la producción, etcétera.

ANEXO 1

Personal obrero

Cuadro de equivalencias entre grados de valoración y categorías profesionales

Categoría	Grado de valoración	Categoría	Grado de valoración
Peón	1	Oficial 1. ^a 1. ^a	12
Especialista 2. ^a y 3. ^a	2	Oficial 1. ^a	13
Especialista 1. ^a	3		
Oficial 3. ^a 3. ^a	4	<i>Oficios femeninos:</i>	
Oficial 3. ^a 2. ^a	5	Maestra	4
Oficial 3. ^a 1. ^a	6	Especialista 1. ^a	3
Oficial 2. ^a 3. ^a	7	Especialista 2. ^a	2
Oficial 2. ^a 2. ^a	8	Especialista 3. ^a	2
Oficial 2. ^a 1. ^a	9	Mujer limpieza	1
Oficial 1. ^a 3. ^a	10		
Oficial 1. ^a 2. ^a	11		

CENTRO DE DURANGO

Empleados - Subalternos

Plus turnos:

Personal empleado: 50.886 pesetas anuales.
Personal subalterno: 34.183 pesetas anuales.

Plus asistencia: 565 pesetas.

RELEVO CONTINUO

Reducciones de jornada año 1979

El personal a relevo continuo disfrutará durante el año 1979 de las reducciones siguientes.

En el calendario figuran para cada relevo las reducciones de jornada para la época de navidades, quedando además por disfrutar del siguiente número:

- Relevo «A»: 4.
- Relevo «B»: 4.
- Relevo «C»: 5.
- Relevo «D»: 4.

VENTAJAS SOCIALES

Incapacidad laboral transitoria

Cuando un obrero, empleado o subalterno sea dado de baja por el S. O. E., y previa confirmación de esta baja por el Médico de Empresa, se concederá un complemento que sumado a la prestación económica que percibe de la Seguridad Social, en la situación de I. L. T., garantice al trabajador la percepción del 100 por 100 de:

Salario base (incluido complemento calificación y complemento productividad).

Plus personal (si lo tuviere).

Antigüedad.

P. G. O. mínimo garantizado 25 pesetas por día durante un período máximo de dieciocho meses.

En aquellos casos de baja por enfermedad se abonará el complemento por enfermedad a partir del primer día de la baja, cualquiera que sea la duración de la enfermedad.

Invalidez provisional

Una vez agotado el plazo concedido por I. L. T., la Empresa abonará un complemento que, sumado a la indemnización que concede la Seguridad Social, garantice al personal en tal situación la percepción del 90 por 100 del salario de cotización. Este complemento se abonará durante el tiempo que la Seguridad Social abona por invalidez provisional.

Premios de nupcialidad y natalidad

a) Premios de nupcialidad.—Se concederá un premio de nupcialidad por un importe de 12.500 pesetas, que se concederá al personal con condición de fijo en plantilla y con una antigüedad mínima de un año en la fecha del matrimonio. Si la antigüedad fuese inferior a un año se abonará la parte proporcional en función de los meses trabajados.

Si el matrimonio se realiza entre dos persona incluidas en este Convenio, percibirá la indemnización cada uno de ellos.

b) Premio de natalidad.—Se concederá un premio de natalidad de 9.000 pesetas por cada hijo nacido, siempre que se ostente la condición de fijo en plantilla y con una antigüedad mínima de un año en la fecha del nacimiento.

Si la antigüedad fuera inferior a un año se abonará la parte proporcional en función de los meses trabajados.

Becas

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

1. Disposiciones generales.—Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se soliciten.

Una Comisión de selección, creada en cada Centro de trabajo, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de becas que sean presentadas en sus respectivos Centros.

La Comisión estará presidida por el Director del Centro o persona en quien delegue, un cuadro y dos representantes del personal en el Comité de Empresa.

Esta Comisión analizará cada una de las solicitudes, las aprobará o denegará en función de las normas que se especifican a continuación y las enviará al Centro de Proceso de Datos (C. P. D.) para su tratamiento y determinación de la cuantía de la beca que, en función de las características de la solicitud, le corresponda. Las becas se abonarán al personal antes del 15 de diciembre.

2. Estudios para los que pueden solicitarse becas.—Todas

las ayudas que se concedan serán en forma de beca para enseñanza; la cuantía de la beca-base dependerá del grado y modalidad educativa para la que se solicite.

2.1. Clasificación de los niveles educativos:

Nivel educativo Ley General Educación	Grupo de estudios	Plan de enseñanza, a extinguir
Educación Preescolar:		
Jardín de infancia. Párvulos. Ikastolas.	A	Enseñanza Primaria.
Educación General Básica.	B	Segunda Enseñanza Elemental.
Formación Profesional de primer grado. Bachillerato Unificado Polivalente.	C	Segunda Enseñanza Superior.
Curso Orientación Universitaria. Formación Profesional de segundo grado.	D	Segunda Enseñanza Preuniversitaria.
Primer grado de Educación Universitaria. Formación Profesional de tercer grado.	E	Enseñanza Superior Grado Medio.
Segundo grado de Educación Universitaria. Tercer grado de Educación Universitaria.	F	Enseñanza Superior.

Debido a que la Ley General de Educación se va implantando de forma progresiva, se podrán solicitar ayudas para las distintas modalidades del plan a extinguir que continúen en vigor. Los alumnos integrados en el grupo de estudios A deberán tener como mínimo tres años de edad al 31 de diciembre del año que solicitan la beca.

2.2. Becas para otros estudios.—Los estudios de Peritaje Mercantil, Ayudante Técnico Sanitario, Publicidad, Turismo, Graduado Social y Asistente Social se incluirán a efecto de beca de la Empresa en el mismo nivel educativo que el C. O. U.

A los mismos efectos, los estudios que se imparten en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas Normales, Escuelas Profesionales de Comercio y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias, se considerarán equiparados al primer ciclo de educación universitaria. Para la concesión de becas de ayuda a los estudios que no figuran en anteriores apartados (Comercio, Secretariado, etc.), será preciso que tales estudios sean cursados en un Centro reconocido. La beca-base asignable será la que corresponda a la modalidad de enseñanza inmediatamente superior al nivel mínimo exigido para cursar los estudios solicitados, que deberá acreditar con una certificación del Centro donde curse sus estudios.

3. Condiciones para solicitar becas:

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

3.2. Podrán solicitar becas de Empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones.

3.3. El personal podrá solicitar becas tanto para sus propios hijos como para los niños que dependan legalmente de ellos o estén a su cargo.

3.4. Las ayudas se concederán solamente para los estudios que se realicen en Centros de la localidad de residencia familiar. Se exceptúan de esta norma los estudios para los que no se imparta enseñanza en dicha localidad, o aunque se imparta, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

3.5. Las solicitudes que hubieran obtenido beca en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva beca hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la beca precedente.

Perderán, por tanto, la opción a la beca quienes repitan curso para el que obtuvieron ayuda y quienes cambien de estudios hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la beca anterior.

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

3.7. Las viudas de productores fallecidos en activo podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este Reglamento.

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

4. Presentación de solicitudes:

4.1. En el mes de septiembre de cada año, y por medio de una circular en que aparecerán todos los requisitos necesarios para la solicitud, que se publicará en cada Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará el 31 de octubre. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado por el Servicio de Asuntos Sociales.

El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. Las Comisiones de los Centros supervisarán la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará nula y sin efecto toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.

4.2. Junto con el impreso de solicitud, el interesado deberá presentar los siguientes documentos:

4.2.1. Certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente, con especificación del año en que se obtuvieron.

A este respecto, la Comisión de Becas de los Centros vigilará el cumplimiento de lo indicado en el apartado 3.6.

4.2.2. Certificación académica de matriculación en el curso y Centro para el que se solicite la beca.

5. Importe de las becas.—La cuantía de las becas que se conceden estará en función de:

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

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

Nivel de estudios	Importe beca-base — Pesetas
A	3.400
B	4.500
C	5.900
D	8.500
E	11.300
F	14.100

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

5.2.1. Teniendo en cuenta las retribuciones garantizadas según el grado o nivel del solicitante se establecen los siguientes grupos:

- Grupo a) Obreros grados 1 al 10, empleados niveles 1 al 4, subalternos niveles 1 al 6.
- Grupo b) Resto del personal.

5.2.2. A efectos de la determinación del incremento de la beca-base por el número de hijos del agente se excluirán en el cómputo de los mismos:

- a) Los hijos mayores de veinticinco años al 1 de octubre del año de la solicitud y los hijos menores de tres años al 31 de diciembre del citado año de la solicitud.
- b) Los hijos que no cursen estudios en Centros reconocidos.

5.2.3. A los mismos efectos del apartado anterior se computarán, en todo caso, los hijos aquejados de algún grado de deficiencia, siempre que este extremo resulte suficientemente acreditado, siempre que este extremo resulte suficientemente acreditado a juicio de la Comisión de Becas del Centro.

Número de hijos	Grupo A — Porcentaje	Grupo B — Porcentaje
2	15	10
3	30	20
4	45	30
5 o más	60	40

5.3. El importe de la beca-base se incrementará en función del rendimiento académico del curso anterior de acuerdo con las normas siguientes:

5.3.1. No se incrementará la beca-base correspondiente a enseñanza preescolar, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido.

5.3.2. La beca-base correspondiente a E. G. B. se incrementará en la cuantía siguiente:

Notable en evaluación global: 25 por 100 sobre la beca-base.
Sobresaliente o matrícula en evaluación global: 50 por 100 sobre beca-base.

5.3.3. En los estudios correspondientes al grupo C y grupos superiores, la beca-base se incrementará de acuerdo con las normas siguientes:

Por cada notable en asignatura fundamental: 10 por 100 sobre beca-base.

Por cada sobresaliente o matrícula en asignatura fundamental: 20 por 100 sobre beca-base.

El tope máximo de incremento de la beca-base por rendimiento académicos será el 100 por 100.

Se eliminan los incrementos por este concepto en el caso de haber suspendido dos asignaturas fundamentales.

5.4. Se incrementarán las ayudas por causa del lugar de residencia y los desplazamientos a que se viera sometido el alumno, con excepción de los que cursen estudios en Universidades Laborales o estén pensionados por las mismas, de acuerdo con la norma 3.5 y con las siguientes condiciones:

5.4.1. El incremento se establece en un porcentaje sobre la cantidad resultante de la suma de estos conceptos:

- Beca-base correspondiente.
- Incremento de la beca-base por número de hijos.

5.4.2. El porcentaje a aplicar será el siguiente:

5.4.2.1. Ciento por ciento si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del municipio de la localidad de residencia familiar.

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

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

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

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

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

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

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

Cuantía de la ayuda de Empresa, 27.000 pesetas.

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

Cuantía de la ayuda de la Empresa, 40.800 pesetas.

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

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

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

Cuantía de la ayuda de la Empresa, 13.500 pesetas.

El importe de este tipo de ayuda será abonado mensualmente a razón de 2.250 pesetas mes durante doce meses en el supuesto a), 3.400 pesetas mes durante doce meses en el supuesto b), 1.125 pesetas mes durante doce meses en el supuesto c).

Jubilación

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

2. Edad de jubilación:

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

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

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

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

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

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

- Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, un complemento de jubilación.
- Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

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

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

4. Bases de cálculo para los complementos de jubilación:

Grados	Importe Pesetas
<i>Personal obrero:</i>	
1	17.900
2 al 4	18.700
5 al 7	20.000
8 al 10	21.100
11 al 14	22.700
<i>Niveles</i>	
<i>Personal empleado:</i>	
1 y 2	17.900
3 al 5	21.600
6 al 8	26.600
9 al 11	31.900
12 al 14	38.100
<i>Personal subalterno:</i>	
S-1, S-2	17.100
S-3, S-4	19.900
S-5, S-6	20.800

5. Trabajadores con veinte o más años de antigüedad.—El trabajador que pase a la situación de jubilado habiendo cumplido los requisitos establecidos, y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a veinte años, percibirá el siguiente complemento:

a) Una pensión vitalicia anual equivalente al 13 por 100 de las cifras que para cada grado o nivel figuran en los baremos del punto 4, multiplicada por el número de años de servicio, con los siguientes límites mínimos y máximos:

b) Límite mínimo: En ningún caso el importe de esta pensión será inferior a la cifra de 62.000 pesetas anuales.

c) Límite máximo: La suma de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación y el complemento de Empresa por el mismo concepto tendrá como límite máximo los siguientes porcentajes en función de la antigüedad del trabajador:

- De 20 a 24 años de antigüedad: 75 por 100.
- De 25 a 29 años de antigüedad: 76 por 100.
- De 30 a 34 años de antigüedad: 77 por 100.
- De 35 a 39 años de antigüedad: 78 por 100.
- De 40 o más años de antigüedad: 80 por 100.

Las bases de cálculo de estos porcentajes serán:

La columna final del cuadro de retribuciones mínimas garantizadas para cada grado o nivel en el Convenio Colectivo vigente en el momento de la jubilación.

La antigüedad correspondiente a catorce meses o cuatrocientos veinticinco días.

El plus personal o aumento voluntario anual.

6. Otras condiciones:

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

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

7. Trabajador fallecido en situación de jubilado:

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

- Viuda: 50 por 100.
- Viuda con un hijo menor de dieciocho años: 75 por 100.
- Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años: 90 por 100.

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

- Un hijo menor de dieciocho años: 50 por 100.
- Dos o más hijos menores de dieciocho años: 75 por 100.

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

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

8. Fallecimiento en activo, invalidez absoluta o gran invalidez:

8.1. Indemnización del seguro de vida en función de los niveles o grados y situación familiar.

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

8.2.1. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad:

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

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

b) En caso de invalidez permanente absoluta, el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez, equivalente al 75 por 100 de las cifras del baremo del punto 4.º, calculado según el grado o nivel, multiplicado por los años de servicio, sin que en este caso haya lugar a incrementos por hijos a su cargo.

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

8.2.2. Trabajadores con más de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual o la que le hubiera

correspondido en la Empresa al trabajador si se jubilara, afectado por los coeficientes que figurarán a continuación:

- Viuda: 50 por 100.
- Viuda con un hijo menor de dieciocho años: 75 por 100.
- Viuda con dos hijos o más hijos menores de dieciocho años: 90 por 100.

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

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

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

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

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

9. En el caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejare como únicos derechohabientes hija o hermana que hubieran convivido con el fallecido y a su cargo, fueren mayores de cuarenta y cinco años y solteras o viudas, acreditaren dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecer de medios propios de vida, dicha hija o hermana, en quienes concurren las circunstancias descritas, tendrán derecho a percibir de la Empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes:

a) La pensión sólo se abonará si previamente se acredita que por la Seguridad Social les ha sido reconocido el derecho a pensión.

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

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

Seguro de vida e invalidez

El seguro de vida que la Empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los que cumplan las condiciones más adecuadas citadas, en las siguientes eventualidades:

- a) En caso de fallecimiento.
- b) En caso de invalidez absoluta, pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

Personal asegurado.—Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1.º Todos los trabajadores (empleados, obreros y subalternos) en plantilla hasta la fecha en que cumplan sesenta y cinco años.

2.º El personal fijo en plantilla, jubilado anticipadamente, entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cinco años.

3.º El personal fijo en plantilla, en situación de invalidez provisional, hasta la fecha en que se cumplan los sesenta y cinco años.

4.º El personal fijo en plantilla que, de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cinco años siga en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.

5.º Los aprendices y pinches fijos en plantilla.

Trabajadores excluidos de las garantías.—La garantía del seguro de vida no alcanzará al personal que se encuentre en la siguiente situación:

Personal que esté cumpliendo el servicio militar o en situación de excedencia voluntaria.

Duración de las garantías:

a) Comienzo de las garantías.—A partir del primer día de ser dado de alta en la Empresa con carácter fijo.

b) Cese de las garantías.—El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencia o excedencia) o definitiva en la Empresa, salvo en los casos previstos en los apartados 2 y 3 del párrafo sobre personal asegurado.

Capital asegurado.—El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponda a su grado o nivel por el coeficiente familiar.

Los capitales base correspondientes a cada nivel o grado son los siguientes:

Pesetas		Pesetas	
Personal empleado:		Personal subalterno:	
Aspirante	170.000	S-1	310.000
Nivel 1	340.000	S-2	310.000
Nivel 2	340.000	S-3	380.000
Nivel 3	420.000	S-4	360.000
Nivel 4	420.000	S-5	395.000
Nivel 5	420.000	S-6	395.000
Nivel 6	510.000		
Nivel 7	510.000	Personal obrero:	
Nivel 8	510.000	Aprendices y pin-	
Nivel 9	620.000	ches	170.000
Nivel 10	620.000	Grado 1	310.000
Nivel 11	620.000	Grados 2 al 4	350.000
Nivel 12	750.000	Grados 5 al 7	385.000
Nivel 13	750.000	Grados 8 al 10	405.000
Nivel 14	750.000	Grados 11 al 14	425.000

Coficiente familiar.—Según la situación familiar de los asegurados se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base que corresponda según su grado o nivel:

Para asegurados solteros o viudos sin hijos: 100 por 100
 Para asegurados casados: 120 por 100.
 Para asegurados viudos o solteros con un hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado: 120 por 100.
 Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado se incrementará el capital base en: 20 por 100.
Riesgos garantizados.—Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

a) La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el seguro.
 b) No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

Beneficiarios.—Serán beneficiarios del seguro, el cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos del matrimonio; a falta de éstos, el padre y la madre o el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas los derechohabientes legítimos del trabajador.

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

Disposiciones varias.—Puede beneficiarse de las garantías establecidas en este seguro todo el personal que, cumpliendo las condiciones antes enumeradas, lo solicitan firmando un boletín de adhesión.

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

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

COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Funciones

Las facultades de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, serán las siguientes:

1.ª En todos los supuestos de implantación de sistemas de productividad o modificación substancial de los existentes será preceptivo el informe previo del Comité de Empresa o Delegados de Personal y la autorización del Organismo laboral competente.

2.ª Podrán plantear modificaciones en la clasificación profesional de los trabajadores. Caso de no existir acuerdo con la Dirección de la Empresa resolverá la autoridad laboral.

3.ª En materia de seguridad e higiene corresponde al Comité de Empresa o Delegados de Personal designar los representantes del personal que formen parte de los Comités de Seguridad e Higiene, revocar a los mismos cuando lo considere oportuno y ser informados de las actividades del Comité de Seguridad e Higiene.

4.ª Serán funciones de dichos Comités las de promover en el seno de la Empresa o Centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como la de estudiar y proponer las medidas que estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos

profesionales y cuantas otras les sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

5.ª Los representantes del personal serán informados de cuantos cambios de carácter permanente afecten al personal incluido en el Convenio y sean debidos a modificación en la organización general del trabajo.

6.ª Es competencia del Comité de Empresa informar de los expedientes de crisis o de modificaciones de las condiciones de trabajo que la Empresa incoe ante la autoridad laboral. El acta en que se recoja el acuerdo, así como las observaciones formuladas, deberán ser unidas a la solicitud que eleve la Empresa.

7.ª Ser informados de la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves.

8.ª Ser informado periódicamente, y como mínimo dos veces al año, sobre la situación y marcha económica de la Empresa, perspectivas, producción, etcétera.

9.ª El Comité de Empresa o Delegados de Personal administrarán, como hasta el momento, en colaboración con la Dirección de la Empresa, los fondos de socorro y aquellas asignaciones que para actividades culturales y recreativas existan en la Empresa.

10. En los cambios de titularidad de la Empresa, el Comité de Empresa o Delegados de Personal serán informados preceptivamente por escrito.

11. El Comité de Empresa o Delegados de Personal están facultados para denunciar y negociar Convenios dentro del ámbito propio de la Empresa, en las formas y condiciones recogidas en las disposiciones vigentes.

12. Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas en la Ley; según lo dispuesto en el Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre, no podrán ser sancionados ni despedidos por el ejercicio legal de su cargo.

13. Las horas de jornada de trabajo que los representantes de los trabajadores empleen por razón de su cargo, de acuerdo con la legislación vigente, serán abonadas como si fueran de presencia en su puesto de trabajo.

14. Se creará una Comisión de estudio de equiparaciones de categorías de obreros y empleados y se fijarán unas fechas tope para su realización.

15. Creación de un Comité para el control de las horas extraordinarias, el cual recibirá mensualmente el número de horas extra realizadas y las causas que las han motivado.

16. Los trabajadores dispondrán en el año 1979 de nueve horas anuales para la celebración de las asambleas del personal, convocadas por sus representantes, dentro de las horas de trabajo, sin que en ningún momento se pertube la actividad normal de los procesos de trabajo en continuo.

Se avisará con cuarenta y ocho horas de antelación.

Asambleas

Condiciones de celebración.—Se celebrarán en todos los casos en que sean autorizadas en locales de la Empresa que se habiliten en cada caso, tratando de que la concurrencia sea mayoritaria. El comienzo de la asamblea será establecido por la Dirección.

Solicitud.—La petición para celebrar asambleas se formulará en las siguientes condiciones:

1.ª Se solicitará en escrito firmado por la mitad más uno de los representantes del personal o por la mitad más uno de los trabajadores afectados por el problema a tratar.

2.ª Se presentará con una antelación mínima de dos días hábiles a la fecha de la celebración, salvo que los asuntos a tratar revistan carácter urgente, en cuyo caso se aligerará el procedimiento.

3.ª En la solicitud se indicará el orden del día, que sólo podrá referirse a asuntos laborales que afecten a los trabajadores de la Empresa.

Autorización.—La Dirección, estudiada la solicitud, autorizará o denegará la celebración de la asamblea en un plazo de veinticuatro horas desde el momento de su solicitud, con excepción de las que revistan carácter urgente.

En este último supuesto, es decir, en caso negativo, la Dirección contestará indicando los motivos por los que considera improcedente la celebración de la asamblea.

Si, a pesar de la negativa, la petición fuera ratificada por la mitad más uno de los trabajadores, se autorizará su celebración fuera de las horas de trabajo.

Autorizada la asamblea la Comisión hará una nota de información en la que indicará el orden del día, horario de comienzo y local en que se celebrará, nota que será visada por la Dirección antes de su difusión.

Asambleas informativas.—Cuando se trate de asambleas de carácter informativo, no será necesario quórum para su celebración.

Asambleas consultivas.—Las asambleas serán válidas, y por tanto los acuerdos adoptados podrán presentarse a la Empresa, cuando en una primera convocatoria asista la mitad más uno de los trabajadores afectados por el problema de que se trate, o en una segunda convocatoria, que se celebrará con un intervalo de quince minutos con las personas asistentes, cualquiera que sea su número.

Asistencia.—La asistencia a las asambleas será libre para todo el personal del Centro, pero no podrán votar más que los afectados por el problema de que se trate.

Asambleas de carácter general.—Las asambleas para tratar asuntos de carácter general, ajenos a los de carácter laboral y que se celebren fuera de los locales de la Empresa, no estarán sujetas a esta regulación, pero se autorizará a los representantes del personal para informar de su celebración en los tabloneros de anuncios de la Empresa.

Todos los puntos recogidos anteriormente son de carácter transitorio, y su vigencia queda supeditada a la promulgación de normas legales que hagan referencia a los mismos.

AYUDAS DE ESTUDIO PARA EL PERSONAL

1.º Condiciones para solicitar la ayuda.—Podrá solicitar ayuda de estudios todo el personal obrero, subalterno, empleado o cuadro que reúna las siguientes condiciones:

- a) Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- b) Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
- c) No existen límites de edad.
- d) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa y que figuran en el anexo II.

2.º Solicitud.—Los aspirantes a ayudas de estudio cumplirán los siguientes requisitos:

- a) Cubrir una solicitud que presentarán, en el Servicio de Asuntos Sociales de su Centro de trabajo, antes del 31 de octubre de cada año para los que cursen estudios con carácter de oficial o antes del 30 de abril para los que sigan los estudios por la modalidad de libres.
- b) Acompañar justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.
- c) Acompañar relación, firmada por el solicitante, de los libros de texto adquiridos y su importe.

Toda documentación será remitida por los Directores de Centros a través de las correspondientes divisiones al Servicio Central de Asuntos Sociales.

3.º Cuantía de las ayudas.—El importe normal de las ayudas será del 80 por 100 de las cifras que figuran en la columna total A del baremo del anexo I.

La mitad de dicho importe se abonará entre el 31 de octubre y el 31 de diciembre de cada año, la otra mitad se hará efectiva al finalizar el curso, antes del 30 de septiembre, contra presentación de las papeletas de examen o certificación acreditativa de los resultados alcanzados.

Se tendrá derecho al importe normal de la ayuda cuando el peticionario alcance el aprobado entre junio y septiembre del 60 por 100 o más de las asignaturas presentadas.

Si no se cumpliera la condición establecida en el párrafo anterior, a la vista de las circunstancias que en cada caso concurren, se podrá reducir y hasta suprimir el importe de la segunda parte de la ayuda.

El aprobado del 100 por 100 de las asignaturas presentadas, entre las convocatorias de junio y septiembre, dará automáticamente derecho a una ayuda total del 90 por 100, es decir, que la segunda parte alcanzará el 50 por 100 del importe total A del baremo del anexo II.

El aprobado de todas las asignaturas entre las convocatorias de junio y septiembre, alcanzando en dos o más fundamentales puntuaciones de notable o superiores, dará derecho a una ayuda del 100 por 100, es decir, la segunda entrega será del 60 por 100 del importe total del baremo del anexo II.

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

El pago de esta ayuda, cuando se estime procedente, se realizará junto con la segunda entrega de la ayuda de estudios en las siguientes condiciones:

- a) Deberá justificarse el gasto presente con los correspondientes recibos.
- b) El importe normal será del 80 por 100 de los valores que figuran en la columna correspondiente del baremo del anexo I.
- c) Se regirá en cuanto al porcentaje a aplicar por las mismas normas establecidas en el apartado anterior.

ANEXO II

Estudios considerados de interés para la Empresa

Estudios	Importe total (matrícula y libros) — Pesetas
Ingeniería Industrial, Ciencias Químicas y Ciencias Físicas	13.700
Ciencias Matemáticas	11.400

Estudios	Importe total (matrícula y libros) — Pesetas
Ciencias Empresariales, Ciencias Económicas y Ciencias Políticas	10.260
Derecho	9.150
Ingeniería Técnica Industrial, Profesorado Mercantil y Peritaje Mercantil	6.850
Graduado Social y Maestría Industrial	4.560
Oficialía Industrial	4.000
Bachiller Superior, Bachillerato Unificado Polivalente y Curso de Orientación Universitaria	5.150
Escuela de Mandos Intermedios	4.560
Posgraduados: Estadística, Sociología y Psicología.	10.260
Organización Industrial	11.400
Informática	9.150
A. T. S.	6.850
Idiomas (francés e inglés)	5.150

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

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

20903

ORDEN de 2 de agosto de 1979 por la que se otorga a «Gas Tarraconense, S.A.», concesión administrativa para la instalación de una industria de distribución y venta de gas natural para usos domésticos, comerciales e industriales en la zona del término municipal de Reus (Tarragona).

Ilmo. Sr.: Mediante Orden ministerial de 3 de enero de 1977 se transfirieron a «Gas Tarraconense, S.A.», las concesiones para el servicio público de suministro de gas, a base de aire propanado, en Reus (Tarragona), cuyo titular era «Catalana de Gas y Electricidad, S.A.».

La Entidad «Gas Tarraconense, S.A.», a través de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Tarragona, ha solicitado concesión administrativa para la instalación de una industria de distribución y venta de gas natural para usos domésticos, comerciales e industriales en la zona no suministrada actualmente con aire propanado, a cuyo efecto ha presentado el correspondiente proyecto.

Las características de las instalaciones serán básicamente las siguientes: Partiendo de la estación receptora, ubicada junto al gasoducto de la «Empresa Nacional del Gas S.A.», se tenderá la red de conducción, proyectada para una presión máxima de servicio de 45 bar, si bien inicialmente trabajará a 36 bar y con una longitud total de 12.500 metros y diámetros de 100, 150, 200 y 300 milímetros. De la red de conducción partirá la red de distribución, que tendrá una longitud total de unos 13.000 metros, con diámetros entre 50 y 200 milímetros. La presión máxima de servicio será de 19 bar en las zonas industriales y de 4 bar en las zonas de consumo domésticos y comerciales situadas fuera del casco urbano de Reus, para lo que se instalarán las correspondientes cámaras de regulación. Las conducciones dispondrán de revestimiento externo y de protección catódica.

El presupuesto de las instalaciones objeto de la concesión solicitada asciende a 146.303.450 pesetas.

Las instalaciones deben proveerse para responder a los avances tecnológicos en el campo del gas y lograr abastecimientos más flexibles y seguros. A este fin, los sistemas de distribución del gas deberán ser objeto de una progresiva modernización y perfeccionamiento, adaptándose a las directrices que marque el Ministerio de Industria y Energía.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente instruido al efecto, este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de la Energía, ha resuelto:

Otorgar a «Gas Tarraconense, S.A.», concesión administrativa para la instalación de una industria de distribución y venta de gas natural para usos domésticos, comerciales e industriales en la zona del término municipal de Reus (Tarragona), no suministrada actualmente con aire propanado. El suministro de gas objeto de esta concesión se refiere al área determinada en la solicitud y el proyecto presentado, y a la mayor capacidad que resulte de las instalaciones definidas en el proyecto.

Esta concesión se ajustará a las siguientes condiciones:

Primera.—«Gas Tarraconense, S.A.», constituirá en el plazo de un mes una fianza por valor de 2.926.069 pesetas, importe del 2 por 100 del presupuesto que figura en el expediente, para