

Artículo tercero.—Por el Ministerio de Hacienda, a través de la Dirección General del Patrimonio del Estado, se llevarán a cabo los trámites conducentes a la efectividad de cuanto se dispone en el presente Real Decreto.

Dado en Madrid a siete de marzo de mil novecientos ochenta.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Hacienda,
JAIME GARCÍA ANOVEROS

M^o DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO

6939

RESOLUCION de la Novena Jefatura Regional de Carreteras referente a la expropiación forzosa necesaria para la ejecución de las obras del proyecto «Ensanche y mejora del firme de la CN-620, punto kilométrico 65,000 al 85,305. Tramo: Torquemada-Sotoblanco (1-P-242 M)», términos municipales de Magaz y Baños de Cerrato (Palencia) (expediente complementario).

Por resolución de la Dirección General de Carreteras y Caminos Vecinales de 5 de febrero de 1974 fue ordenada la iniciación del expediente de expropiación forzosa correspondiente al proyecto «Ensanche y mejora del firme CN-620, p. k. 65,000 al 98,783. Tramo: Torquemada-límite provincia Valladolid», al cual, por estar incluido en el programa de inversiones del vigente

Plan de Desarrollo, le era de aplicación el párrafo b) del artículo 42 del texto refundido aprobado por Decreto 1541/1972, de 15 de junio, considerándose implícitas las declaraciones de utilidad pública, necesidad de ocupación y urgencia para la ocupación de los bienes y derechos afectados, con los efectos que se establecen en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954.

Por resolución del mismo Centro directivo de 21 de marzo de 1978 se aprueba el proyecto modificado que encabeza este escrito actualmente vigente y para cuya ejecución se hace preciso ocupar las parcelas cuya descripción a continuación se indica.

Por ello y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52, en sus apartados primero, segundo y tercero, esta Jefatura ha resuelto convocar a los propietarios de las parcelas afectadas para que comparezcan en los Ayuntamientos de los términos municipales respectivos en la fecha y hora que asimismo se indican, bien personalmente o bien representados por persona debidamente autorizada, al objeto de trasladarse al propio terreno y proceder al levantamiento de las actas previas a la ocupación de las fincas afectadas, debiendo aportar los interesados los documentos acreditativos de su titularidad y pudiendo ir acompañados, si así lo desean, de un Perito y Notario, con gastos a su costa.

Igualmente y según lo dispuesto en el artículo 56.2 del vigente Reglamento de Expropiación Forzosa de 28 de abril de 1957, los interesados, así como las personas que siendo titulares de derechos reales o intereses económicos se hayan podido omitir en la relación anexa, podrán formular por escrito ante esta Novena Jefatura Regional de Carreteras (Puente Colgante, sin número, Valladolid), alegaciones a los únicos efectos de subsanar posibles errores que puedan figurar en dicha relación.

Valladolid, 24 de marzo de 1980.—El Ingeniero Jefe regional.—5.430-E.

RELACION QUE SE CITA

Parcela número	Propietario	Superficie aproximada que se expropia m ²	Clase de cultivo	Varios	Fecha de levantamiento de actas previas			
					D.	M.	A.	Hora
<i>Término municipal de Magaz (Palencia)</i>								
A	D. Crisógeno de Coa Puertas	331,25	Regadio	—	14	4	1980	10
D	D. Pedro Salvador del Campo	625,13	Regadio	—	14	4	1980	10
<i>Término municipal de Baños de Cerrato (Palencia)</i>								
B	D. Alvaro Iaredes Crespo	485,25	Regadio	—	14	4	1980	12
C	D. Fidencio Sánchez	352,00	Regadio	—	14	4	1980	12

MINISTERIO DE TRABAJO

6940

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, Sociedad Anónima» (grupos II y III), Técnicos y Empleados.

Visto el expediente relativo al Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, suscrito por la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.» (grupos II y III), Técnicos y Empleados, y la representación de los trabajadores a su servicio;

Resultando que con fecha 6 de marzo de 1980 entró en el Registro General del Ministerio el texto del Convenio Colectivo para la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», que afecta al personal encuadrado en los grupos II y III del artículo 52 de la vigente Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, en sus Centros de trabajo de Madrid y Delegaciones Comerciales de Barcelona, Logroño, Gijón, Valencia, Sevilla y Bilbao, suscrito por las partes el 28 de febrero del presente año;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las formalidades legales y reglamentarias;

Considerando que la competencia para resolver del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos de Trabajo;

Considerando que a efectos del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, según la nueva redacción dada por el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio contravención a disposición alguna del derecho necesario, por lo que resulta procedente su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero: Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.» (grupos II y III), Técnicos y Empleados.

Segundo: Notificar esta Resolución a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma en la vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

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

Lo que digo a V. S.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 13 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Representantes de la Empresa y de los trabajadores de «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO 1980 DE LOS SERVICIOS CENTRALES Y DELEGACIONES COMERCIALES DE «VIDRIERIAS ESPAÑOLAS VICASA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION 1.ª OBJETO

Artículo 1.º *Condiciones de trabajo.*—El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», y el personal incluido en el ámbito del mismo, según el artículo siguiente.

SECCION 2.ª AMBITO DE APLICACION

Art. 2.º *Personal*.—El Convenio afecta a todos los trabajadores de «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», Servicios Centrales y Delegaciones Comerciales de Barcelona, Sevilla, Valencia, Gijón, Bilbao y Logroño, con exclusión del personal que dentro de la Empresa pertenezca a las categorías denominadas Empleados Superiores y Cuadros.

Art. 3.º *Temporal*.—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1980. Las condiciones económicas incluidas en el mismo serán revisadas de año en año.

Art. 4.º *Prórroga*.—Una vez finalizado el plazo de duración del presente Convenio, se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses, respecto de la fecha señalada para la terminación de su vigencia, de la forma legalmente establecida.

SECCION 3.ª GARANTIAS Y VINCULACION

Art. 5.º *Compensación*.—Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente en vigencia en los Centros de trabajo a que afecta, ya que examinadas en su conjunto las condiciones del Convenio son más beneficiosas de las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

No obstante, si existiera algún trabajador o grupo de trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para otros trabajadores del mismo escalón se establecen en el Convenio, se respetarán con carácter estrictamente personal dichas condiciones y solamente a los trabajadores a quienes personalmente les afecte.

Art. 6.º *Condición más beneficiosa*.—En el caso 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 la determinación de las compensaciones y absorciones que procedan.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad*.—Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

En el caso de que alguna de las normas pactadas resultasen alteradas por disposición legal, la Comisión Deliberadora deberá acordar en reunión extraordinaria convocada a tal fin si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a nueva consideración del texto del Convenio.

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 dispuesto por la normativa legal correspondiente, y en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, a lo señalado en el artículo 6.º del Convenio si no hubiera disposición específica.

SECCION 4.ª COMISION DE VIGILANCIA DEL CONVENIO

Art. 8.º *Constitución*.—Queda constituida la Comisión de Vigilancia como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio o de cualquier otro problema concerniente al mismo.

Art. 9.º *Composición*.—La Comisión Paritaria establecida en el artículo anterior estará compuesta hasta un máximo de nueve miembros por cada una de las partes firmantes, entendiéndose que la parte social estará compuesta por los miembros de la Comisión de Representantes del Personal.

Art. 10. *Funciones específicas*.—Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Vigilar el cumplimiento de las obligaciones, tanto de las aceptadas por la Empresa como las asumidas por los trabajadores.

b) Ejercitar las funciones de conciliación señaladas en las disposiciones que regulan los Conflictos Colectivos de trabajo, cuando éstos se refieran a temas que regulan el presente Convenio.

c) Elevar consulta, si lo considera oportuno la mayoría de los miembros de una cualquiera de las representaciones de la Comisión, ante la Autoridad Laboral competente sobre los puntos del Convenio que consideren precisar alguna aclaración.

Art. 11. *Reuniones*.—La Comisión de Vigilancia del Convenio se reunirá, previa convocatoria de la Comisión de Representantes del Personal o de la parte económica, cuando alguna de las dos lo estime conveniente.

Art. 12. *Acuerdos*.—Los acuerdos que se adopten y que quedarán reflejados en el acta que se levantará de cada reunión, tendrán carácter vinculante para ambas partes, sin perjuicio de que cualquiera de ellas pueda ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistido, ante la Jurisdicción Administrativa o Contencioso Laboral, de acuerdo con las normas de carácter general, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del acta en que constan los acuerdos o resultados de la reunión de la Comisión de Vigilancia del Convenio.

CAPITULO II

Ingresos, organización del trabajo, calificación de los puestos de trabajo y del personal

SECCION 1.ª INGRESOS

Art. 13. *Condiciones de ingreso*.—Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, ya sea fijo, eventual o interino, la Dirección lo comunicará a los representantes del personal, indicando el número de puestos a cubrir.

Previo a la contratación, se estudiará conjuntamente, entre la Empresa y los representantes del personal, la problemática de la misma, de cara a la plena ocupación del personal fijo en plantilla.

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

La Comisión de Representantes del Personal colaborará con la Dirección en todos los puntos anteriormente citados, vigilando el fiel cumplimiento de los mismos.

Los períodos de prueba del personal de nuevo ingreso serán computados a efectos de antigüedad, vacaciones y períodos de formación y adaptación.

SECCION 2.ª ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 14. *Facultad de organización*.—La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, la cual informará a los representantes del personal de cuantos cambios de carácter permanente afecten al personal incluido en el Convenio y sean debidos a modificación en la organización general del trabajo.

Art. 15. *Información y participación*.

A) Ambas representaciones, conscientes de la necesidad de aumentar el nivel de colaboración en los campos de información y participación, acuerdan promocionar las reuniones departamentales e incluso a nivel de Servicios y Secciones, a fin de resolver problemas en común con el responsable sobre la problemática cotidiana del trabajo.

B) La Empresa reconoce como representantes válidos de los trabajadores a los que en su día fueron elegidos en las votaciones que se celebraron, quienes podrán disfrutar de los derechos previstos por las Leyes.

1. Misiones del Comité de Representantes del Personal: Serán competencias específicas del Comité de Representantes del Personal las siguientes:

— Nombramiento de las comisiones que intervendrán en los distintos temas pactados por parte de la representación social en el Convenio.

— Conocimiento de lo actuado por tales comisiones.

— Negociaciones de Convenios Colectivos.

— Negociación de aspectos tratados en los Convenios o ajenos a ellos, pero que revisten características generales.

— La Empresa se compromete a informar al Comité de Representantes, por lo menos una vez cada trimestre, de la marcha de los Centros afectados por este Convenio y las incidencias destacables que hayan podido suceder.

— Propondrá a la Dirección de la Empresa cuantas medidas considere adecuadas en orden al aumento de la producción y al perfeccionamiento de los Servicios de todo género.

— El Comité y la Dirección adquieren el compromiso de informarse mutuamente de cualquier problema de índole laboral que surja, para buscar la solución del mismo en el seno de la propia Empresa.

— Podrá proponer la adopción de medidas que la técnica y la experiencia aconsejen en materia de prevención de accidentes, seguridad e higiene y comodidad en el trabajo.

— Designará a los trabajadores que en representación del personal habrán de colaborar en la administración del Comedor de Empresa.

— Recibirá información del cumplimiento de las obligaciones de la Empresa en relación con los seguros sociales, para lo cual la Empresa pondrá a disposición del Comité la relación mensual de altas, bajas y las liquidaciones y cuotas que hayan de satisfacerse del personal afectado por este Convenio.

— Podrá formular propuestas acerca de la utilización de fondos, tanto legales como voluntarios, que la Empresa lleve a efecto para actuaciones de carácter social o bien observaciones respecto a los proyectos que aquélla hubiese preparado, todo ello en el ámbito de este Convenio.

— La Dirección informará previamente a los representantes del personal de aquellos expedientes de regulación de empleo que decida incoar, así como de la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves al personal.

2. Reuniones: Las reuniones del Comité de Representantes del Personal con la Dirección de Empresa se celebrarán con carácter ordinario en la última decena de cada trimestre natural.

El orden del día de las reuniones ordinarias será la revisión de la aplicación del Convenio en vigor, el estudio de las actuaciones de las comisiones creadas y recibir información sobre la marcha general de la Empresa.

3. Acuerdos: De lo tratado y acordado en cada reunión se levantará acta, que será firmada por todos los asistentes den-

tro de las veinticuatro horas hábiles siguientes a la celebración de la reunión.

4. Comisiones: Ambas partes se comprometen a crear las comisiones de trabajo que se consideren convenientes, y que no será necesario que estén formadas total o parcialmente por miembros del Comité de Representantes.

La Empresa dará facilidades a los integrantes de estas comisiones para el desarrollo de sus funciones.

Art. 16. Asambleas:

1. Celebración: La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

La asamblea será presidida por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrán tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

La Presidencia comunicará a la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la misma que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

2. Lugar de reunión:

2.1. El lugar de reunión será el Centro de Trabajo si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Empresa.

2.2. La Empresa deberá facilitar el local para la celebración de la asamblea dentro del Centro de trabajo, salvo en los siguientes casos:

- Por no cumplirse lo dispuesto en el presente artículo.
- Si hubieran transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- Cierre legal de la Empresa.

Las reuniones informativas sobre negociación y vigilancia del cumplimiento de los Convenios Colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).

3. Convocatoria: La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Empresa con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, debiendo ésta acusar recibo. El hecho de que no se produzca el acuse de recibo por parte de la Empresa no impedirá la celebración de la misma fuera de las horas de trabajo.

4. Votaciones: Para que los acuerdos adoptados en la asamblea tengan validez se requerirá una asistencia a la misma de la mayoría absoluta del personal afectado por el asunto a tratar, requiriéndose igualmente el voto afirmativo de la mayoría simple de los asistentes. La votación se realizará de forma personal, libre, directa y secreta.

Art. 17. Definiciones.

1.ª Puestos de trabajo: Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado dentro del proceso de producción de la Empresa.

2.ª Análisis de puestos de trabajo: Consiste en un estudio de los puestos de trabajo, clasificándose los mismos una vez calificados, con abstracción de las personas que los desempeñan y en los escalones que más adelante se señalan.

3.ª Trabajo correcto individual: La actividad productiva que se exige a cada trabajador en su puesto de trabajo es la que corresponde con el concepto «actividad normal», en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medidas aceptados por la OIT.

Art. 18. Cambio de puesto de trabajo.

1. Cambio definitivo de puesto de trabajo: En el supuesto de que por necesidades de servicio o creación de nuevas instalaciones sea preciso trasladar algún trabajador o trabajadores, de los comprendidos en el ámbito de este Convenio, a otro puesto de trabajo, se requerirá la conformidad de los interesados, informando previamente a los representantes del personal.

2. Cambio temporal de puesto de trabajo.

2.1. Ningún trabajador podrá ser destinado sin su conformidad a otro puesto de trabajo que no sea el suyo habitual, siempre que exista trabajo en el mismo, salvo que tal circunstancia se produzca por sanción.

2.2. Trabajos de calificación inferior: La Empresa, por necesidades parentorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que tenga reconocida, dando conocimiento del hecho a la Comisión de Representantes del Personal. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su calificación y función anterior le correspondían.

En su consecuencia, si un trabajador es destinado a un puesto de escalón inferior conservará el escalón del puesto que ocupaba, salvo que el traslado haya tenido lugar por sanción.

Si durante el tiempo de trabajo en escalón inferior el puesto de origen sufriera valoración favorable, este trabajador sería beneficiado con dicho aumento.

2.3. Trabajos de calificación superior: En los casos de necesidad transitoria o imprevisible, las personas incluidas en el ámbito de este Convenio podrán ser destinadas a ocupar un puesto de calificación superior, percibiendo mientras se encuentren en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñan. Estos destinos no podrán exceder en ningún caso de tres meses.

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 escalón del puesto que ocupó transitoriamente.

Lo establecido en los apartados anteriores del presente artículo no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, permisos, vacaciones y excedencias.

En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado, sin que se otorgue derecho a la consolidación en el puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica mensual que corresponda, incluida la parte proporcional de gratificaciones reglamentarias. El sustituto percibirá, igualmente, la parte proporcional al tiempo que haya durado la sustitución, correspondiente a la diferencia entre la retribución de vacaciones de su nivel y el del puesto sustituido.

En todos los casos de sustitución que se mencionan en este artículo se harán constar en el expediente personal del interesado.

Cuando sistemáticamente se realicen funciones que no están incluidas en su descripción será de aplicación el método de valoración para determinar el escalón que corresponda, incrementando dentro de sus funciones las anteriores designadas.

Art. 19. Excedentes de plantilla en la Bolsa de Trabajo.— Los excedentes de plantilla en la Bolsa de Trabajo tendrán prioridad para ocupar las vacantes de su misma o inferior calificación que se produzcan, sin examen previo, siempre que cumplan las exigencias del puesto a cubrir; en el resto de los casos estarán en las mismas condiciones que los demás trabajadores, y para optar a una vacante deberán concurrir a la correspondiente convocatoria.

Cualquier trabajador, en la situación de excedente de plantilla en la Bolsa de Trabajo, podrá ser destinado a ocupar, provisional o definitivamente, un puesto de trabajo vacante de su misma o inferior calificación, en cualquier otro servicio o departamento de su Centro de trabajo, respetándosele las retribuciones que por su calificación le correspondan.

La Empresa comunicará a los representantes del personal la situación de los excedentes de plantilla en la Bolsa de Trabajo que hubiera en cada momento.

SECCION 3.ª CALIFICACION Y CLASIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 20. Normas de calificación y clasificación.—La determinación de escalón de calificación que a cada puesto corresponda se realizará por aplicación del método de valoración aprobado por ambas partes.

Es facultad de la Empresa el estudio de calificación de los puestos de trabajo en los mismos, lo que realizará a través de sus correspondientes Servicios de Organización.

Art. 21. Revisiones de valoración.—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 con copia a los representantes del personal, detallando los criterios en los que la modificación del trabajo ha tenido incidencia.

Este escrito será transmitido por el Jefe de Servicio, y junto con su informe al Servicio de Asuntos Sociales en un plazo máximo de quince días, para ser estudiado por el Servicio de Organización. En el momento de la revisión, el reclamante o reclamantes tendrá o tendrán derecho a exponer las razones que motivan la reclamación.

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

El período de tiempo que transcurra desde la petición de valoración y la notificación escrita al interesado no podrá ser superior a cuarenta y cinco días, y a noventa días si interviene la Comisión de Valoración.

Realizada la valoración de los puestos y notificado el resultado a los interesados, deberán los mismos manifestar dentro del plazo de quince días su disconformidad, si la hubiera. Durante el período de tramitación no será alterada la situación del titular.

Cuando concorra la circunstancia de disconformidad, se procederá a valorar por la Comisión de Valoración. Los resultados obtenidos por mayoría de sus componentes se harán efectivos en la situación del reclamante.

En caso de empate, la Comisión someterá a la Dirección del Centro la decisión a adoptar.

Si el trabajador afectado no estuviera de acuerdo con el dictamen de la Comisión o de la Dirección podrá recurrir a la Autoridad Laboral competente.

Art. 22. *Comisión de Valoración.*—Las Comisiones de Valoración de puestos se crean para participar en la revisión de los distintos análisis y calificaciones de los puestos de trabajo.

Dicha Comisión estará constituida:

- a) Un representante de la Dirección del Centro.
- b) El responsable de Organización o Técnico encargado de la explotación del método de valoración de puestos.
- c) Dos representantes de los trabajadores.

La Comisión o algunas de las partes podrá solicitar, tanto del Jefe de Servicio o Departamento como del titular del puesto, asesoramiento y clarificación en todo el proceso de valoración.

De las actuaciones de la Comisión de Valoración se levantará en cada caso la correspondiente acta, y en la que figurarán expresamente los puntos en desacuerdo de entre sus miembros, cuando existiesen.

El servicio de Asuntos Sociales archivará y clasificará los distintos documentos, estando a disposición de los miembros de la Comisión de Valoración para las consultas que quiera efectuar de los mismos.

Art. 23. *Información del método de valoración.*—La representación de los trabajadores en la Comisión tendrá que estar documentada y poseer un método completo de valoración, para lo cual la Empresa se compromete a dar la formación necesaria y suficiente a los representantes para poder interpretar los métodos que se apliquen a las valoraciones.

Toda la documentación e información que por razón del cargo utilicen los miembros de esta Comisión tendrá el carácter de confidencial, y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa como del exterior, será objeto de sanción, de acuerdo con lo establecido en los artículos 33 del Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, y 157 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

En el momento de la valoración, el reclamante o reclamantes tendrán acceso a la documentación sobre la descripción del puesto e información que con motivo de la misma se derive.

De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del método de valoración de puestos de trabajo quedan clasificados los puestos de trabajo de la Empresa correspondientes al personal empleado y subalterno, dentro de una tabla de 16 escalones.

Art. 24. *Tarifa de cotización a la Seguridad Social.*—A efectos de cotización a la Seguridad Social, se siguen manteniendo para el personal afectado por el Convenio las categorías profesionales previstas en el Real Decreto número 82 de 19 de enero de 1979 («Boletín Oficial del Estado» número 21, de fecha 24 de enero de 1979).

No obstante lo indicado, se seguirá cotizando por la tarifa superior por aquellos trabajadores que la tuvieren consolidada.

CAPITULO III

Promoción y formación

SECCION 1.ª PROMOCION

Art. 25. *Definiciones.*—Ambas representaciones acuerdan que el sistema de promoción dentro de la Empresa es el relacionado con la valoración de puestos de trabajo o por la oportuna convocatoria, según lo estipulado en el artículo 27. Existen puestos en los que, por exigencias de formación o responsabilidad, deben ser de libre designación y que serán los siguientes:

- Secretaria de Dirección General.
- Responsable y Empleado de Administración de Personal.
- Jefe de Contabilidad.
- Responsable de Gestión Clientes.
- Técnico de Valoración.

Durante la vigencia de este Convenio, si se considera la necesidad de modificar la lista anterior se estudiará conjuntamente esta posibilidad.

Se define como promoción el cambio de un escalón de calificación inferior a otro superior. Se podrá producir de alguna de las siguientes maneras:

- a) Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo en forma tal que modifique la calificación primitivamente asignada.
- b) Por cobertura de vacantes que puedan proceder de nuevos puestos o de la baja del titular de alguno de los existentes que deba ser cubierto por uno nuevo.

Cuando se pretenda amortizar algún puesto se comunicará a los representantes de los trabajadores antes de iniciar la tramitación oficial. Todo trabajador con calificación a título personal podrá ser destinado a ocupar un puesto de su misma calificación.

Art. 26. *Plazos y condiciones de promoción.*—El supuesto a) del artículo anterior se regirá por las normas comprendidas en el artículo 21 de este Convenio.

En el supuesto b), la provisión de las vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud, en las condiciones que se establecen en el artículo siguiente.

Art. 27. *Convocatorias.*—Producida la vacante, la Dirección, previa información a los representantes del personal, publicará

las normas a las que habrá de ajustarse la promoción, en una convocatoria que deberá incluir:

- a) Denominación del puesto de trabajo.
- b) Escalón del puesto de trabajo convocado.
- c) Departamento.
- d) Instrucción mínima (no se pedirán títulos, salvo en los casos en que sean exigidos por imperativos legales).
- e) Programa de materias.
- f) Aptitudes físico-psíquicas del puesto.
- g) Escalón de origen de los aspirantes, establecido de tal forma que exista una diferencia máxima de tres escalones con el puesto convocado.
- h) Plazas, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.
- i) Periodo de consolidación.

En el caso de quedar desierta la convocatoria del puesto, se efectuará otra segunda convocatoria para el resto de escalón inferior al exigido según el apartado g), en el plazo de quince días.

La Dirección se compromete a pasar aviso a todos aquellos trabajadores que en el momento de la convocatoria se encuentren de vacaciones o de baja por ILT, si previamente han manifestado su deseo de participar. En ningún caso el plazo de tiempo entre la convocatoria y las pruebas de aptitud será inferior a veinticinco días.

Art. 28. *Tribunales calificadoros.*—El Tribunal calificador estará compuesto por cuatro miembros, dos serán elegidos por los representantes del personal de entre ellos y los otros dos por la Dirección del Centro.

Art. 29. *Pruebas.*—La apreciación de la aptitud se basará en los resultados de las pruebas únicamente, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas y, cuando se considere conveniente, pruebas psicotécnicas y/o médicas.

El Tribunal calificador confeccionará las pruebas una hora antes del examen, en razón del puesto concursado, decidiendo igualmente la ponderación de las mismas. El resultado de las pruebas se comunicará en el plazo máximo de ocho días.

El Tribunal controlará la realización de las pruebas y corregirá las mismas.

Art. 30. *Prioridades.*—En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud, y superadas éstas, se dará preferencia para ocupar la vacante convocada al trabajador más antiguo.

Se entiende por antigüedad la del Departamento, y en caso de igualdad entre dos candidatos, la de ingreso en la Empresa.

Art. 31. *Consolidación.*—Superada la prueba de selección el aspirante pasará un periodo de consolidación variable según su nivel de origen y la importancia del futuro del puesto.

La Comisión Deliberadora acuerda que los ceridos de consolidación para la promoción a niveles superiores tengan la duración máxima de seis meses o menor, en el caso de que su responsable jerárquico considere que el candidato es apto para el puesto.

Durante estos plazos el trabajador percibirá la remuneración correspondiente al puesto que va a desempeñar.

En el supuesto de que no superara el interesado el periodo de consolidación o al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto, el trabajador será destinado a su puesto de origen.

Con el fin de que aquel que haya sustituido al que promocione conozca su situación, se le hará saber, en tanto no consolide su nuevo puesto el antiguo titular, que 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 periodo de formación y consolidación en el puesto.

Contra esta decisión el trabajador que no consolida el puesto podrá interponer los recursos legales que procedan.

SECCION 2.ª FORMACION

Art. 32. *Condiciones generales de participación en la formación.*—Ambas representaciones reconocen la necesidad de la formación y el perfeccionamiento profesional del personal incluido en el ámbito de este Convenio, y por ello acuerdan:

1. Fomentar las acciones de formación, orientándolas a los siguientes fines:

- a) Elevación del nivel cultural general de todos los trabajadores.
- b) Mejoramiento del nivel profesional.
- c) Formación económica y social, dirigida a los Comités de Representantes.
- d) Ayudas para estudios del personal fijo, cuya concesión será regulada por reglamento específico.

El establecimiento de los planes de formación correrá a cargo de la Dirección, la que informará semestralmente a los representantes del personal de las acciones previstas a realizar, si bien a nivel de cada Centro y anualmente el Comité de Representantes, conjuntamente con la Dirección, programará las acciones formativas descritas en los apartados a) y c).

2. Para contribuir al propio perfeccionamiento del personal que asista a cursos programados por la Empresa fuera de las horas de trabajo, los asistentes aportarán el 50 por 100 de su

tiempo, y el otro 50 por 100 será retribuido por la Empresa como horas extraordinarias.

3. Los trabajadores podrán libremente asistir a los cursos propuestos por la Empresa, pero una vez aceptada su asistencia, ésta tendrá carácter obligatorio, debiendo, en todo caso, justificar las faltas de asistencia que se produzcan.

Anualmente, y en la primera reunión de la Comisión Paritaria, la Empresa informará de las cantidades asignadas al Plan de Formación para todo el año.

La Dirección, junto con el Comité de Representantes, estudiarán la posibilidad de cambio de horario de trabajo de todos aquellos trabajadores que realicen estudios oficiales, siempre y cuando se justifique su matrícula y asistencia.

Art. 33. Premios de formación.—La Empresa podrá conceder cada año premios de formación a aquellos productores que se distingan notablemente por sus esfuerzos y resultados conseguidos en los ensayos o acciones promovidos por la Empresa o como propia iniciativa del personal en Centros de enseñanza oficial o libre.

CAPITULO IV

Condiciones de trabajo

SECCION 1.ª JORNADA-HORARIOS

Art. 34. Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de cuarenta y dos horas semanales, excepción hecha en la época de verano (tres meses), en la que se disfrutará el sistema de jornada tradicional (treinta y cinco horas semanales).

Se respetarán las condiciones más beneficiosas en cuanto al tipo de jornadas trabajadas que hubieran disfrutado los trabajadores de cada Centro durante el año 1979.

Art. 35. Modalidades de horario.—El horario se establecerá en la forma que se negocie con la Dirección.

SECCION 2.ª VACACIONES

Art. 36. Duración.—Se establece que, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, el periodo de vacaciones anuales para todo el personal por él afectado será de veintitrés días laborables.

El personal que disfrute de un número de días de vacaciones igual o superior a doce fuera del periodo considerado como normal según el artículo 37, disfrutará de un día más de los indicados anteriormente.

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

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

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

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

Art. 37. Periodo de disfrute.—Se considera como periodo normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre los meses de junio a octubre, ambos inclusive.

Art. 38. Retribución en vacaciones.—Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajo durante el periodo de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo.

CAPITULO V

Remuneraciones

Art. 39. Estructura de la remuneración.—Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por periodos mensuales.

La percepción de los mismos se efectuará el último día laborable del mes, según el horario de jornada normal. Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos (salario Convenio, antigüedad, plus personal, etcétera) y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales de mes como consecuencia de bajas, enfermedad accidente, cambio de puesto, etcétera. El pago se efectuará mediante transferencia bancaria. Todos los conceptos introducidos bajo la denominación fija y variable tendrán el carácter de bruto.

Art. 40. Salario Convenio.—Los importes para cada uno de los escalones retributivos son los que figuran en la tabla de salarios mínimos garantizados (anexo número 1).

Art. 41. Antigüedad.—Se percibe en la cuantía establecida en la tabla que figura como anexo 2 de este Convenio, en las mismas condiciones que el salario Convenio.

Las fechas para el cómputo de la antigüedad serán las de ingreso en la Empresa.

El cambio de escala de la antigüedad seguirá efectuándose, como hasta ahora, el 1 de enero y el 1 de julio para los ingresados en los trimestres anexos a estas fechas.

Art. 42. Complementos personales.

A) Plus personal: El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto las seguirá percibiendo, a título personal, en la misma cuantía y condiciones actuales.

B) Complemento personal de origen: El personal que tenga reconocido este complemento lo seguirá percibiendo con las condiciones de revisión actuales.

C) Complemento personal anual: El personal incluido en el presente Convenio percibirá un complemento personal anual, cuya cuantía mínima será, para el año 1980, de 14.222 pesetas/año, con arreglo a la siguiente normativa:

— Su abono se efectuará en la última decena del mes de diciembre.

— Tener la condición de fijo en plantilla al 31 de diciembre, percibiéndose la parte proporcional al tiempo de alta.

— Caso de baja durante el año por fallecimiento, invalidez permanente, jubilación y servicio militar, se percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

Art. 43. Prima global por objetivo.—Se establece la prima global de producción, que no tiene carácter de incentivo individual ni está en relación con el esfuerzo de cada uno de los perceptores, por lo que no le son de aplicación las condiciones específicas de esta clase de percepciones o primas de incentivo, tareas o destajos.

La prima global por objetivos se calcula en función de los resultados de las ventas de vidrio en toneladas en cada mes, comparada con las ventas del mismo periodo del año anterior, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$Vp = 838 \cdot K + 1.708$$

Ventas Tm. reales mes 1980

Plantilla 1980

Siendo K =

Ventas Tm. reales mes 1979

Plantilla 1979

Se garantiza al personal un valor mínimo a percibir de 1.525 pesetas Vp de PGO.

Los puntos de PGO asignados a cada categoría son los siguientes:

Categoría	Puntos
Escalón A	1,5
Escalón B, C, D, E	2
Escalón F	2,25
Escalón G, H, I, J	2,5
Escalón K, L, M	3
Escalón N, O, P	3,5

Art. 44. Horas extraordinarias.—Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación:

Categoría	Jornada normal	Domingos, festivos y nocturnos
Escalón A	271	311
Escalón B	294	340
Escalón C, D, E, F	311	363
Escalón G, H, I, J	334	392
Escalón K, L, M	415	467
Escalón N, O, P	496	588

Art. 45. Complemento vencimiento periódico superior al mes.—Con independencia del complemento personal anual, ya recogido en el artículo 42, se percibirán las siguientes:

— Gratificaciones reglamentarias:

Gratificación de julio y gratificación de Navidad: Las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de salario Convenio, incrementadas con la antigüedad mensual que a cada trabajador le corresponda y con el promedio realmente percibido por el concepto de PGO, durante los seis meses anteriores a la fecha de la gratificación que correspondiera.

Participación en beneficios: El concepto de participación en beneficios se abonará a todo el personal incluido en este Convenio las cantidades que figuran en la siguiente tabla:

Categoría	Pesetas
Escalón A	8.296
Escalón B, C, D, E, F,	9.079
Escalón G, H, I, J	9.699
Escalón K, L, M	10.370
Escalón N, O, P	11.061

Estas cantidades se incrementarán con el importe del 6 por 100 sobre la antigüedad de cada trabajador, correspondiente a doce meses.

Art. 46. *Personal subalterno.*—Los complementos de origen que vienen percibiendo serán revisados con los IPC que se apliquen al resto del personal.

Cuando fuera necesario cubrir nuevas vacantes de personal subalterno, será preciso distinguir dos circunstancias:

1.ª Cuando la vacante sea cubierta por personal que, por razones de edad o condiciones físicas, deba pasar a un puesto

de menor esfuerzo por indicación médica, se conservarán a título personal la retribución y categoría o encuadramiento que tuviera reconocido en el momento del paso.

2.ª Si no existiera personal con capacidad física disminuida para cubrir la plaza vacante, podrá ser solicitada por cualquier trabajador que fuera designado para ocupar el puesto de Subalterno, manteniendo su retribución, pero pasando a ser encuadrado en el escalón que por la nueva categoría le correspondiera.

DISPOSICION ADICIONAL

Art. 47. *Revisión salarial.*—En el caso de que el índice de precios de consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística llegue a superar el 30 de junio de 1980, el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

ANEXO 1

Retribuciones mínimas anuales garantizadas sin antigüedad al 1 de enero de 1980

CENTRO: MADRID Y DELEGACIONES

Escalón	Salario Convenio	Gratificaciones	P. G. O.	Número puntos	Participación	Total mínimo
	Doce meses	reglamentarias	(1.525 pts/punto)			
		Doce meses	Catorce meses		en beneficios	anual garantizado
						al 1-1-1980
A	546.912	91.152	32.025	1,5	8.296	678.385
B	602.640	100.438	42.700	2	8.987	754.765
C	635.124	105.854	42.700	2	8.987	792.665
D	657.384	109.564	42.700	2	8.987	818.635
E	679.656	113.274	42.700	2	8.987	844.617
F	695.208	115.866	48.038	2,25	8.987	868.099
G	710.136	118.356	53.375	2,5	9.679	891.546
H	725.688	120.948	53.375	2,5	9.679	909.690
I	741.252	123.540	53.375	2,5	9.679	927.848
J	788.112	131.352	53.375	2,5	9.679	982.518
K	821.100	136.848	64.050	3	10.370	1.032.368
L	859.188	143.198	64.050	3	10.370	1.076.866
M	911.520	151.920	64.050	3	10.370	1.137.860
N	946.296	157.716	74.725	3,5	11.061	1.189.798
O	995.652	165.942	74.725	3,5	11.061	1.247.380
P	1.067.340	177.890	74.725	3,5	11.061	1.331.016

ANEXO 2

Personal empleado y subalterno (antigüedad, catorce meses)

Años de servicio	Escalón	A	B-C-D-E-F	G-H-I-J	K-L-M	N-O-P
0,5 a 1		1.946	2.170	2.478	2.786	3.278
1 a 2		3.850	4.312	4.942	5.558	6.482
2 a 3		6.428	7.168	8.190	9.198	10.794
3 a 4		8.960	10.052	11.480	12.868	15.120
4 a 5		12.810	14.336	16.368	18.368	21.560
5 a 6		14.602	16.366	18.662	20.916	24.626
6 a 7		16.380	18.368	20.830	23.506	27.622
7 a 8		18.186	20.370	23.310	26.040	30.646
8 a 9		19.978	22.366	25.536	28.630	33.656
9 a 10		21.770	24.368	27.832	31.206	36.666
10 a 11		23.548	26.390	30.100	33.754	39.676
11 a 12		25.354	28.378	32.396	36.316	42.714
12 a 13		27.146	30.422	34.664	38.864	45.724
13 a 14		28.938	32.396	36.974	41.468	48.748
14 a 15		30.716	34.720	39.242	44.016	51.744
15 a 16		32.508	36.400	41.552	46.578	54.768
16 a 17		34.300	38.500	43.834	49.182	57.778
17 a 18		36.106	40.446	46.144	51.730	60.830
18 a 19		37.884	42.434	48.412	54.292	63.854
19 a 20		39.676	44.450	50.708	56.854	66.850
20 a 21		41.468	46.480	52.976	59.444	69.874
21 a 22		43.260	48.440	55.272	61.992	72.884
22 a 23		45.038	50.470	57.540	64.554	75.908
23 a 24		46.830	52.486	59.864	67.144	78.932
24 a 25		48.636	54.474	62.148	69.692	81.942
25 a 26		50.428	56.478	64.268	72.268	84.952
26 a 27		52.206	58.492	66.808	74.830	87.976
27 a 28		53.998	60.494	69.020	77.392	90.972
28 a 29		55.790	62.496	71.288	79.940	93.996
29 a 30		57.596	64.540	73.584	82.544	97.062
30 a 31		59.374	66.500	75.852	85.106	100.044
31 a 32		61.166	68.544	78.176	87.654	103.082
32 a 33		62.958	69.160	80.458	90.230	106.092
33 a 34		64.764	72.534	82.740	92.806	109.102
34 a 35		66.542	74.550	85.022	95.368	112.112

VENTAJAS SOCIALES

Incapacidad laboral transitoria

En tanto estén vigentes las actuales prestaciones de la Seguridad Social se establece lo siguiente:

En el caso de que un trabajador sea dado de baja por el Médico de Empresa como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará un complemento cuyo importe sea igual al complemento en cantidad que el trabajador percibía en situación de ELT en el año 1979.

Si el índice de absentismo de cada Centro para el personal del mismo incluido en el ámbito de este Convenio se redujera en un 20 por 100 con respecto al índice de absentismo de 1979, el complemento de Empresa por ILT a partir del vigésimo primer día de la baja será de un importe equivalente hasta completar el 100 por 100 del salario en activo calculado sobre el Convenio de 1980.

(Del primero al vigésimo día se cobraría lo mismo que en 1979, es decir, según se detalla en el párrafo anterior de este apartado de previsión).

Si el índice de absentismo de cada Centro, de 1980, y para el personal incluido en el ámbito de este Convenio, es igual o inferior al 2 por 100 anual, el complemento de Empresa será de un importe que complete hasta el 100 por 100 del salario en activo, calculado sobre el Convenio de 1980 y desde el primer día de la ILT.

Este complemento se abonará durante doce meses, prorrogables por seis más, que es el tiempo que la Seguridad Social concede prestación económica por ILT.

Durante la ILT la gratificaciones de julio y Navidad se percibirán en las condiciones que se fijan en el artículo 45 de este Convenio.

El pago del Complemento previsto en los párrafos anteriores se efectuará por semestres vencidos, teniendo en cuenta los índices de absentismo obtenidos en cada semestre.

Los índices de absentismo se obtendrán por la siguiente fórmula:

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

En caso de accidente laboral el complemento de Empresa se aplicará con el mismo criterio que en 1979.

Invalidez provisional

Una vez agotado el plazo concedido por ILT, la Empresa abonará un complemento que, sumado a la indemnización que concede la Seguridad Social, garantice al trabajador en tal situación la percepción del 90 por 100 del salario de cotización que corresponda en el momento de pasar a la situación de IP. Este Complemento se abonará durante los siguientes periodos de tiempo:

- Hasta cinco años de antigüedad, durante dos años.
- De seis a diez años de antigüedad, durante tres años.
- De once años a quince años de antigüedad, durante cuatro años.
- Más de quince años de antigüedad, durante todo el período que la Seguridad Social abone por IP.

Premios de natalidad y nupcialidad

a) *Premio de nupcialidad.*—Se concederá un premio de nupcialidad, por un importe de 19.550 pesetas, que se registrará por las siguientes normas:

- Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- Un año de antigüedad en la fecha de matrimonio.

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

b) *Premio de natalidad.*—Se concederá un premio de natalidad de 13.800 pesetas por cada hijo nacido, siempre que se ostente la condición de fijo en plantilla y como mínimo con un año de antigüedad. Cuando ambos padres trabajen en «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», el premio lo percibirá uno solo.

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 en que 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 personas en quien delegue, un cuadro y dos representantes del personal.

Las becas se abonarán al personal antes del 15 de diciembre.

2. *Estudios para los que pueden solicitarse becas.*—Todas las ayudas que se conceden serán en forma de beca para la enseñanza. La cuantía de la beca-base dependerá del grado y modalidad educativa para la que se solicita.

2.1. Clasificación de los niveles educativos: Los estudios quedan distribuidos dentro de los siguientes grupos:

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

Los alumnos de Educación Preescolar deberán tener como mínimo tres años de edad al 31 de diciembre del año en que solicitan la beca.

2.2. *Becas para otros estudios:* Los estudios de Ayudante Técnico Sanitario (plan antiguo), Publicidad, Turismo, Graduado Social y Asistencia Social se incluirán, a efectos de beca de la Empresa, en el mismo nivel educativo que el grupo D A los mismos efectos, los estudios que se impartan en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas Normales, Escuelas Universitarias de Ciencias Empresariales y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias se considerarán equiparados al grupo E. Los estudios de Secretariado son asimilados al grupo C de estudios y siempre que se cursen en Centros oficiales reconocidos y en un período no superior a dos años.

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. Pertener a la plantilla de la Empresa en calidad de personal fijo.

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

La Comisión establecida considerará los casos excepcionales que, no cumpliendo esta condición, sean presentados en razón de circunstancias muy particulares.

3.3. Podrán solicitar becas de Empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras Instituciones.

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

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 se obtuvo la beca precedente.

Perderán, por tanto, la opción a la beca quienes repitan el 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 concedió la beca anterior.

Serán analizados por la Comisión los casos excepcionales de larga enfermedad certificada.

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. A las viudas de productores fallecidos en activo se les reconocerá la antigüedad que tenía su marido y podrán soli-

citar 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 becas será de veinticinco años al 1 de octubre del año de la solicitud.

4. Presentación de solicitudes.

4.1. El plazo de solicitud abarcará desde el 1 de septiembre al 31 de octubre.

4.2. El impreso de petición facilitado por la DAS será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. La Comisión de Becas supervisaré la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes.

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

a) Certificado académico 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 3.5.

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

5. Importe de las becas: La cuantía de las becas que se concedan estarán en función de:

- a) El nivel de estudios a realizar.
- b) El escalón 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 apartado 2, será la siguiente:

Nivel de estudios	Importe beca-base pesetas
A	4.600
B	5.750
C	7.590
D	11.500
E	15.525
F	19.550

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

a) Teniendo en cuenta las retribuciones garantizadas, según el nivel o grado del solicitante, se establecen los siguientes grupos:

- Grupo a) Escalón A al G.
- Grupo b) Resto del personal.

b) 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:

1.º Los hijos mayores de veinticinco años al 1 de octubre del año de la solicitud y los hijos menores de tres años a la misma fecha.

2.º Los hijos que no cursen estudios en Centros reconocidos.

c) 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 a juicio de la Comisión de Becas del Centro.

d) De acuerdo con las normas precedentes, cada una de las becas-base, a excepción de las correspondientes a Enseñanza Preescolar, que permanece constante, sufrirán los incrementos que refleja el baremo siguiente:

Número de hijos	Grupo A (porcentaje)	Grupo B (porcentaje)
2	15	10
3	30	20
4	45	30
5 ó 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:

a) No se incrementará la beca-base correspondiente a Enseñanza Preescolar, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido.

b) La beca-base correspondiente a Educación General Básica se incrementará en la cuantía siguiente:

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

c) 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 académico 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. Para percibir este incremento será necesario que los estudios a realizar no se impartan en un Centro de la localidad de residencia familiar, o aunque se impartan, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

Las condiciones de incremento son:

a) 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.

b) El porcentaje a aplicar será el siguiente:

— Cien por 100 si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del municipio de residencia familiar.

— Cincuenta por 100 si el alumno necesita comer fuera de su municipio, pero puede regresar a dormir al mismo, 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 atenciones complementarias, como pueden ser libros y material didáctico.

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

Ayuda a deficientes

a) Deficientes psíquicos.—Se establece una modalidad por parte de la Empresa para aquellas personas que tengan hijos o familiares a su cargo aquejados de deficiencia psíquica y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a Centros escolares ordinarios.

Estas lesiones serán evaluadas en Centros de diagnóstico oficiales (Dirección General de Sanidad y Centro de Diagnóstico dependiente de la Jefatura Provincial de Sanidad en provincias). Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

1.º Deficientes para quienes, dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la asignación mensual por el Instituto Nacional de Previsión equivalente a 3.000 pesetas/mensuales. Cuantía de la ayuda de Empresa: 46.000 pesetas/año.

2.º Deficientes menos gravemente afectados y, por consiguiente, no perciben la asignación mensual del Instituto Nacional de Previsión, pero si necesitan de educación en Centro especializado. Cuantía de la ayuda de Empresa: 60.950 pesetas/año.

3.º Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores la asistencia a un Centro de Educación Especial.

4.º Se reducirá la ayuda en un 50 por 100 si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistiera a un Centro de Educación Especial de carácter completamente gratuito.

5.º Para aquellos casos que no sea posible la asistencia a Centros de rehabilitación de acción educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por el Instituto Nacional de Previsión, equivalente a 3.000 pesetas mensuales. Cuantía de la ayuda de Empresa: 75.900 pesetas/año.

6.º Se abonará mensualmente la parte correspondiente al total anual de la ayuda.

7.º En aquellos supuestos en los que la cantidad percibida como ayuda de la Empresa, anteriormente expresada para los

diversos casos, unida a la prestación que reciba del Instituto Nacional de Previsión, beca del Ministerio de Educación y Ciencia, SEREM, Gobernación, Diputación, Fundación Mediterránea, etcétera, no llegara al 80 por 100 de los gastos reales del deficiente en los aspectos sanitarios, de educación o rehabilitación, se establecerá un complemento que cubra los gastos hasta dicho porcentaje.

b) *Deficientes físicos:*

- 1.º Si asisten a Colegios de enseñanza normal se atenderán a las normas vigentes establecidas para los casos normales.
- 2.º Si asisten a Colegios de enseñanza especializada, se atenderán a la norma número 7.

Los representantes del personal estudiarán los casos en que hubiera necesidad de incrementar las ayudas antes estipuladas. Dichos incrementos deberán hacerse con cargo al fondo social.

Seguro de vida e invalidez

1. *Condiciones generales.*—El seguro de vida que la Empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los que cumplan las condiciones adelante citadas, en las siguientes eventualidades:

- a) En caso de fallecimiento.
- b) En caso de invalidez permanente y absoluta.

El capital se abonará a los beneficiarios designados por el asegurado en caso de fallecimiento de éste o al propio asegurado en caso de invalidez permanente absoluta. En este último supuesto, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Hacienda de 24 de enero de 1977, anexo número 3, artículo 3.º, punto 5.º («Boletín Oficial del Estado» de 5 de febrero), el abono del capital se efectuará mensualmente en doce fracciones de igual importe, efectuándose el primer pago:

- a) Inmediatamente después de comprobada y aceptada la incapacidad en el caso de accidente.
- b) Un año después de la comprobación si la incapacidad es consecuencia de una enfermedad.

2. *Personal asegurado.*—Se beneficiarán de las garantías establecidas:

- a) Todos los trabajadores en alta en la Empresa y los que se encuentren en situación de invalidez provisional hasta que termine la anualidad en que los asegurados cumplan sesenta y cuatro años de edad.
- b) El personal fijo en plantilla que se haya jubilado anticipadamente entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad hasta que termine la anualidad en que el asegurado cumpla sesenta y cuatro años.

3. *Personal excluido de las garantías del seguro colectivo.*—No alcanzarán al personal que se encuentre en situación de excedencia o de Servicio Militar.

4. *Duración de las garantías:*

- 4.1. Las garantías comenzarán a partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la Empresa.
- 4.2. Las garantías cesarán:

— El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitiva en la Empresa, salvo en los casos previstos en los apartados a) y b) del punto 2.

— En caso de que el asegurado haya sido declarado afecto de invalidez permanente y absoluta, cesarán las garantías para él en caso de fallecimiento.

5. *Capitales asegurados.*—El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual a, producto del capital base que corresponda a su categoría por el coeficiente familiar.

Los capitales base correspondientes a cada categoría son los siguientes:

Categorías	Capital Pesetas
Escalón A	480.000
Escalón B	540.000
Escalón C, D, E, F	600.000
Escalón G, H, I, J	630.000
Escalón K, L, M	720.000
Escalón N, O, P	840.000

6. *Coeficiente familiar.*—Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes, que se aplicarán sobre el capital base que corresponda según su categoría.

Porcentaje

Para asegurados solteros o viudos sin hijos	90
Para asegurados casados	120
Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de dieciocho años o mayores incapacitados	120
Para cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado se incrementará el capital base en ...	20

7. *Riesgos excluidos.*—Respecto a la cobertura del riesgo de fallecimiento no existe más excepción que la muerte por suicidio ocurrido dentro del primer año de vigencia de la inclusión en el grupo asegurado.

Respecto de la cobertura del riesgo de invalidez permanente absoluta, los riegos exclusivos son los señalados en la Orden del Ministerio de Hacienda de 24 de enero de 1977, en el artículo 3.º, 2.º, del anexo número 3.

8. *Beneficiarios.*—Los beneficiarios del seguro colectivo serán, para todos los trabajadores, los siguientes:

— El cónyuge superviviente o, 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.

Se hace constar, sin embargo, que de forma excepcional podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser expresamente comunicadas por el propio asegurado a la Empresa, mediante la cumplimentación del boletín de cambio de beneficiario.

9. 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 cuatro años, en la imposibilidad permanente 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.

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 jubilación del personal acogido al presente Convenio será obligatoria a los sesenta y cuatro años de edad. Hasta que la Seguridad Social determine la obligatoriedad de jubilación a la citada edad, la Empresa complementará con el 8 por 100 la tabla vigente en la actualidad utilizada por el INP para la jubilación a los sesenta y cuatro años.

2.2. 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 ventajas detalladas en el presente Reglamento.

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

2.4. Los trabajadores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los sesenta y cuatro años pueden solicitar el retiro de la Empresa, siempre que hayan cumplido sesenta años de edad y el requisito previsto en el punto 2.2.

2.5. En todos estos casos, los trabajadores recibirán, en el momento de su jubilación:

- a) Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, un complemento de jubilación o una indemnización de partida.
- b) 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 apartados anteriores, pasaran a la situación de jubilado con una antigüedad inferior a los veinte años se beneficiarán del siguiente complemento:

Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 2 por 100 por año de servicio, calculada sobre su retribución anual garantizada, que comprende: Sueldo Convenio catorce meses en la fecha de jubilación, PGO anual garantizada, participación en beneficios, antigüedad catorce meses y plus personal o aumento voluntario anual.

4. *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 podrá optar por alguna de las siguientes posibilidades:

- a) Una pensión vitalicia anual equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada escalón de valoración figuran en las tablas siguientes, multiplicada por el número de años de servicio;

Categorías	Importe Pesetas
Escalón A	27.552
Escalón B	30.422
Escalón C, D, E, F	34.440
Escalón G, H, I, J	39.032
Escalón N, L, M	43.624
Escalón N, O, P	51.660

Esta pensión estará sometida al siguiente límite máximo: La suma de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación que le correspondería percibir si se jubilara a los sesenta y cuatro años y el complemento de Empresa por el mismo concepto tendrán como límite máximo los siguientes porcentajes en función de la antigüedad del trabajador:

	Porcentaje
De 20 a 24 años de antigüedad	75
De 25 a 29 años de antigüedad	77
De 30 a 34 años de antigüedad	80
De 35 a 39 años de antigüedad	85
De 40 ó más años de antigüedad	90

La base de cálculo de estos porcentajes será su retribución anual garantizada, según lo fijado en el apartado 3.

b) Una indemnización de partida equivalente al 50 por 100 de su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 3.

5. 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.

6. 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 del causante que se indican a continuación:

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

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

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

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

d) 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 percibirían la parte de la pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el apartado c).

7. Fallecimiento en activo, invalidez permanente absoluta o gran invalidez:

7.1. Indemnización del seguro de vida en función del nivel o grado de calificación y situación familiar.

7.2. Con independencia de la indemnización del seguro de vida, se fijan a continuación unas normas reguladoras a 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.

1.ª Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.

a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez igual al 2 por 100 sobre su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 3 de este artículo, 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 3 por 100 de su retribución anual garantizada, multiplicada por años de servicio.

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

2.ª Trabajadores con más de veinte años de antigüedad.

a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos podrán optar entre una pensión o una indemnización de partida igual a la que le hubiera correspondido al trabajador si se jubilara y recogida en el apartado 4 de este artículo, afectada por los coeficientes que figuran en el apartado 6.

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

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

A efectos del cálculo de la pensión se considerarán los años de servicio que hubiera 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 cuatro años de edad, la viuda y los huérfanos, en su caso, o el propio, percibirán la pensión que les corresponda, calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta y cuatro años de edad.

8. Trabajador fallecido.—En el caso de que el trabajador fallecido en activo o en situación de jubilado dejase 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, acreditasen dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecer de medios propios de vida dichas hija o hermana, en quienes concurrieran las circunstancias descritas, tendrán derecho a percibir de la Empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes:

a) La pensión sólo se atonará 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 considerarán a la hija o hermana como si fueran viudas del fallecido, aplicando las reglas que para las viudas están previstas en los puntos anteriores.

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

Pensionistas

A todo el personal que tenga derecho a percibir pensiones de la Empresa, sea de jubilación, invalidez, viudedad u orfandad, se le garantiza una pensión anual que, sumada la pensión de Empresa a la pensión que recibe de la Mutualidad, no será inferior a doscientas cuarenta y una mil (241.000) pesetas. Este importe le será aplicado con los coeficientes que se relacionan:

— Jubilación e invalidez: 100 por 100.

— Viudedad y orfandad: De acuerdo con lo establecido en el apartado 6 del capítulo de jubilación.

Ayuda de estudios para el personal

El personal al servicio de la Empresa podrá disfrutar de ayuda de estudios cumpliendo las siguientes normas:

1. Condiciones para solicitar la ayuda:

Podrá solicitar ayuda de estudios todo el personal 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 a continuación:

- Graduado Escolar.
- Bachillerato Unificado Polivalente.
- Formación Profesional en todos sus grados.
- Curso de Orientación Universitaria.
- Ingeniería Técnica.
- Arquitectura Técnica.
- Ayudante Técnico Sanitario.
- Graduado Social.
- Asistente Social.
- Ciencias Empresariales.
- Ciencias Económica y Comerciales.
- Ciencias Políticas.
- Ciencias Químicas.
- Ciencias Geológicas.
- Ciencias Exactas.
- Ciencias Físicas.
- Derecho.
- Ingeniería Industrial.
- Ingeniería de Minas.
- Ingeniería de Telecomunicación.
- Arquitectura.
- Medicina.
- Informática.
- «Marketing».
- Periodismo.
- Organización Industrial.
- Estadística.
- Sociología y Psicología.
- Idiomas (francés e inglés).

2. *Solicitud*.—Los aspirantes a ayuda de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

a) Cubrir una solicitud que presentarán en el Servicio de Asuntos Sociales antes del 31 de octubre de cada año, para los que cursen estudios con carácter de «oficiales», o antes del 31 de mayo, para los que sigan los estudios por la modalidad de «libres».

b) Acompañar justificantes de matrícula, con indicación de las asignaturas matriculadas.

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

3. Cuantía de la ayuda:

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

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

Del costo total (matrícula, libros y desplazamientos), previo examen de la Comisión del Centro, se abonará al solicitante:

1. El 80 por 100 en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de junio y septiembre, el 50 por 100 de las asignaturas matriculadas, como mínimo.

2. El 100 por 100 del costo total, en el caso de que aprobase el 75 por 100 de las asignaturas matriculadas.

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

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

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

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

El importe de la ayuda por este concepto será de 5.000 pesetas año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3, en función del número de asignaturas aprobadas.

Préstamos de vivienda

Para el período de vigencia de este Convenio se creará una Comisión formada por un Empleado de cada uno de los Centros afectados, que, con la participación de la representación económica, elaborará el Reglamento de Concesión de los Préstamos de

Vivienda, y a través del mismo se procederá a la adjudicación de los préstamos solicitados, teniendo en cuenta la disponibilidad económica que para este concepto se tenga en cada momento.

Permisos, licencias y excedencias en el trabajo de mujeres

Se estará a lo dispuesto en las normas legales de general aplicación que regulan los conceptos del enunciado del presente articulado.

Garantía en caso de accidente de circulación

En el supuesto de detención por motivos de un accidente de circulación de cualquier trabajador de «Vidrieras Españolas Viacasa, S. A.», el contrato de trabajo quedará suspendido durante el tiempo que se halle privado de libertad.

La reincorporación dará derecho a la misma categoría de encuadramiento, en idénticas ventajas que tenía en el momento en que se produjese la detención. Si la reincorporación no se produce dentro del plazo de quince días después de su libertad, sea cual fuere el plazo de privación de la misma, la Empresa podrá rescindir el contrato de trabajo.

6941

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Promotora de Informaciones, S. A.» (PRISA), y por la representación de los trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo suscrito por la Empresa «Promotora de Informaciones, S. A.» (PRISA), y por la representación de los trabajadores, y

Resultando que con fecha 14 de marzo del presente año tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el mencionado acuerdo;

Considerando que esta Dirección General es competente para la tramitación de la homologación, inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que examinado el expediente se aprecia que es procedente la homologación;

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

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo suscrito por la Empresa «Promotora de Informaciones, S. A.» (PRISA), y por la representación de los trabajadores, cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo.—Disponer su inserción en el Registro especial de este Centro Directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar esta resolución a los representantes de las partes firmantes, haciéndoles saber que, conforme a 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.

Madrid, 17 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Sres. Representantes de la Empresa y Trabajadores afectados. Madrid.

IV CONVENIO COLECTIVO DE «PRISA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito territorial*. Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de «Promotora de Informaciones, Sociedad Anónima», en territorio nacional, constituidos y que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

Se entenderá por centros de trabajo todas aquellas unidades de producción y servicios que, de acuerdo con las finalidades de la Empresa, realicen actividades encuadradas en el sector de Prensa y radiquen en la misma población.

Art. 2. *Ambito personal*. El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que presta sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos:

- a) Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gobierno.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Asesores.
- d) Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la Empresa en donde se excluya la relación laboral.