

Cuarto. Participación económica en los servicios residenciales:

1. Los alumnos jóvenes internos participarán económicamente, en los gastos de residencia y comedor, de acuerdo con la siguiente clasificación:

Ingresos anuales por miembro de familia	Aportación económica anual
Menos de 180.000 pesetas ...	Ninguna.
De 180.001 a 240.000 pesetas ...	Familias de cuatro miembros o más, 25.000 pesetas. En caso de número inferior, ninguna.
De 240.001 a 270.000 pesetas ...	Familias de cuatro miembros o más, 40.000 pesetas. En caso de número inferior, 25.000 pesetas.
De 270.001 a 300.000 pesetas ...	Familias de cuatro miembros o más, 65.000 pesetas. En caso de número inferior, 40.000 pesetas.
De 300.001 a 320.000 pesetas ...	Familias de cuatro miembros o más, 100.000 pesetas. En caso de número inferior, 65.000 pesetas.
Más de 320.000 pesetas ...	100.000 pesetas, independientemente del número de miembros que componen la familia.

El abono de la participación económica, podrá fraccionarse hasta un máximo de nueve plazos consecutivos de vencimiento mensual a partir del mes de octubre.

2. Los alumnos externos que soliciten usar los servicios de residencia y les sean facilitados dichos servicios por existir disponibilidad material para ello, abonarán la cantidad señalada para aquéllos que excedan el módulo máximo fijado en el punto uno de este apartado, sin percibir las prestaciones que puedan disfrutar como tales alumnos externos.

3. Los alumnos aduitos en paro o que hubiesen dejado de trabajar para incorporarse al Centro y proseguir en régimen de internado enseñanzas regladas, no participarán económicamente en los gastos de residencia.

Quinto. Módulo de ingresos anuales por familiar.—Para determinar el módulo de ingresos anuales por miembro de familia se estará a lo dispuesto en el artículo 9.º de la Orden de este Departamento, de 28 de enero de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de febrero), por la que se hace pública, para el curso académico 1981-1982, la convocatoria de puestos escolares de los Centros de Enseñanzas Integradas y se establecen los criterios generales sobre admisión y régimen del alumnado.

Sexto. Requisitos académicos:

1. Para poder disfrutar de las ayudas reguladas en esta Resolución será necesario haber aprobado el curso completo seguido en el año 1980-1981, con la salvedad de lo dispuesto en el apartado siguiente.

2. A petición del interesado y previo informe favorable de las Juntas de Evaluación y de Residencias, el Director del Centro podrá proponer el disfrute de las ayudas aquellos alumnos en los que concurran circunstancias especiales que impidan su escolarización en Centros públicos distintos de los de Enseñanzas Integradas, así como a los residentes en zonas deprimidas rurales o urbanas o pertenecientes a comunidades deficitarias desde el punto de vista socio-educativo, y que, cumpliendo las condiciones académicas ordinarias exigidas por la legislación vigente para la matriculación en el curso siguiente, no hayan aprobado el curso completo seguido en el año 1980-1981,

Séptimo. Normas de procedimiento:

1. Las cuantías, tanto de la participación económica en los servicios de residencia como de las ayudas para gastos escolares complementarios, serán fijadas para cada alumno por la Secretaría General de Enseñanzas Integradas a la vista de los datos consignados en las solicitudes correspondientes, en base a los baremos contenidos en los apartados segundo, tercero y cuarto de esta Resolución.

2. La falsedad de los datos anteriores, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiese lugar, tendrá como consecuencia la pérdida de las ayudas concedidas al solicitante.

3. Los respectivos Centros vendrán obligados a revisar la participación económica y las concesiones de ayudas cuando las condiciones particulares de cada beneficiario se modifiquen, elevando la propuesta correspondiente.

4. La Secretaría General de Enseñanzas Integradas cursará instrucciones a los Centros sobre el procedimiento a seguir en la aplicación, percepción y abono de las cantidades a percibir o satisfacer por los alumnos como consecuencia de lo dispuesto en la presente Resolución.

## DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Reclamaciones y recursos:

1. La Secretaría General de Enseñanzas Integradas, con carácter provisional, determinará la participación económica de los alumnos en los servicios residenciales y adjudicará las ayudas para gastos escolares complementarios.

2. De acuerdo con lo dispuesto en la vigente Ley de Procedimiento Administrativo, la Resolución se comunicará a los Centros de Enseñanzas Integradas y a los interesados, concediéndose a los últimos un plazo de reclamación de quince días.

3. Las reclamaciones serán resueltas en el plazo de un mes por esta Subsecretaría considerándose tácitamente desestimadas caso de no ser resueltas en el plazo expresado.

4. Resueltas expresa o tácitamente las reclamaciones formuladas, la adjudicación de ayudas adquirirá carácter definitivo, atriéndose plazo para la interposición de los recursos que procedan, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Administrativo.

Segunda. Alumnos no beneficiarios.—Los alumnos que, conforme al artículo 15.1 de la Orden del Ministerio de Educación de 28 de enero de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de febrero), ingresen en los Centros de Enseñanzas Integradas al margen de la convocatoria anual, podrán disfrutar de alguno o varios de los servicios de residencia, siempre que exista disponibilidad para ello, mediante el abono de su importe de acuerdo con las cantidades fijadas para aquellos alumnos que excedan los módulos máximos fijados en los apartados segundo, tercero y cuarto de esta Resolución.

Tercera.—Pérdida de las ayudas:

1. La pérdida de la condición de alumno de los centros de Enseñanzas Integradas determinará la de la ayuda concedida.

2. Igualmente la determinarán las circunstancias siguientes:

a) Como consecuencia de sanción disciplinaria de acuerdo con las normas que resulten aplicables.

b) Por deficiencia notoria tanto en su aplicación académica como en su conducta, en cualquier momento finalizadas las actividades lectivas del primer trimestre, a juicio del Director del Centro y previo informe motivado de la Junta de Aula o evaluación en su caso, o de la Junta de Residencias, y siempre que el alumno hubiese sido apercibido expresamente con anterioridad por la misma causa.

Cuarta.—Desplazamientos de los alumnos internos a sus domicilios familiares.—Al objeto de facilitar la convivencia familiar de los alumnos internos y teniendo en cuenta las posibilidades y duración de los desplazamientos, los Centros programarán los mismos durante los fines de semana y grupos de días festivos con la periodicidad aconsejable. En todo caso, los gastos de desplazamiento serán de cuenta de los propios alumnos.

Quinta. Facultades de interpretación y aplicación.—La Secretaría General de Enseñanzas Integradas adoptará las medidas necesarias para la aplicación de lo dispuesto en la presente Resolución.

Lo que comunico a V. I. a los efectos procedentes.

Madrid, 17 de julio de 1981.—El Subsecretario, Antonio Lago Carballo.

Ilmo. Sr. Secretario general de Enseñanzas Integradas.

## Mº DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

17281

RESOLUCION de 28 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo por la que se homologan los acuerdos de la Empresa «Vidrieras Españolas, Vicasa, S. A.».

Vistos los acuerdos tomados para la aplicación del presente año 1981, y para el periodo desde 1 de enero al 31 de diciembre de la Empresa «Vidrieras Españolas, Vicasa, S. A.», suscritos con fecha 8 de mayo de 1981, entre las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, en cumplimiento y desarrollo de lo estipulado en el Convenio Colectivo Sindical;

Resultando que el mencionado Convenio fue homologado por Resolución de esta Dirección General de fecha 7 de abril de 1980, al amparo de la Ley 37/1973, de 19 de diciembre, y en su artículo cuarto se dispone que a partir de 1981 se procederá a la revisión de las retribuciones en él establecidas;

Considerando que la competencia para este trámite viene otorgada a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 18 de diciembre, en relación con la disposición transitoria 5.ª de la Ley 38/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que por tratarse de revisión estipulada en Convenio vigente a los demás efectos y tramitado conforme a la legislación anterior, ya citada, procede se siga la misma tramitación para el presente acuerdo de revisión;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Homologar los acuerdos tomados para la aplicación del presente año 1981 y para el periodo desde el 1 de enero al 31 de diciembre, para dar cumplimiento al artículo 3.º del vigente Convenio Colectivo de la Empresa «Vidrieras Españolas, Vicasa, S. A.».

Segundo.—Ordenar su inscripción en el Registro Especial de Convenios de esta Dirección General; disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y remitir un ejemplar para su depósito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Notifíquese esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso alguno en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria, conforme al artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, citada.

Dios guarde a V. S.  
Madrid, 26 de mayo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Representantes legales de la Empresa y los trabajadores en la Empresa «Vidrieras Españolas, S. A.» (VICASA).

**ACUERDOS PARA EL PERIODO DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1981 DE LA EMPRESA «VIDRIERAS ESPAÑOLAS, VICASA, S. A.»**

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 1980.

Art. 35. *Modalidades de horario.*—El horario se establecerá de común acuerdo con la Dirección.

Art. 36. *Duración vacaciones.*—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 éste 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 trabajador durante el periodo de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo.

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, etc.) 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, etc. 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 1981, de 16.000 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.

— En 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:

$$Vp = 2.540 K + 210$$

Ventas Tm. reales mes 1981

Plantilla 1981

Siendo K =

Ventas Tm. reales mes 1980

Plantilla 1980

Se garantiza al personal un valor mínimo a percibir de 1.719 pesetas Vp de P. G. O.

Los puntos de P. G. O. 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 ... ..	305	350
Escalón B ... ..	331	383
Escalón C, D, E, F ... ..	350	408
Escalón G, H, I, J ... ..	376	441
Escalón K, L, M ... ..	487	525
Escalón N, O, P ... ..	558	662

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 P. G. O., durante los cinco meses anteriores a la fecha de la gratificación que corresponde.

Participación en beneficios.—En 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 ... ..	9.333
Escalón B, C, D, E, F ... ..	10.214
Escalón G, H, I, J ... ..	10.889
Escalón K, L, M ... ..	11.686
Escalón N, O, P ... ..	12.444

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 I. P. C. que se apliquen al resto del personal.

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

1. 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. 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, mantendría su retribución, pero pasaría 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 en el periodo comprendido entre el 31 de diciembre de 1980 al 31 de diciembre de 1981 el 14,5 100, una vez exciuida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el excedente en el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efecto 1 de enero de 1981, abonándose su cuantía de una sola vez, en una paga, una vez conocido el mismo.

Retribuciones minimas anuales garantizadas sin antigüedad al 1-1-81

Escalón	Sal. Convenio (12 meses)	Grat. reglamen. P. G. O. (1719 ptas/p.)		Núm. puntos P. G. O.	Part. beneficios	Total anual garantizado 1-1-81
		(2 meses)	(14 meses)			
A	616.416	102.736	36.106	1,5	9.333	784.591
B	679.224	113.204	48.132	2,—	10.110	850.670
C	715.836	119.306	48.132	2,—	10.110	893.384
D	740.928	123.488	48.132	2,—	10.110	922.658
E	766.032	127.672	48.132	2,—	10.110	951.946
F	783.564	130.594	54.152	2,25	10.110	978.420
G	800.388	133.398	60.172	2,5	10.889	1.004.847
H	817.908	136.318	60.172	2,5	10.889	1.025.287
I	835.452	139.242	60.172	2,5	10.889	1.045.755
J	888.284	148.044	60.172	2,5	10.889	1.107.389
K	925.452	154.242	72.198	3,—	11.666	1.163.558
L	968.376	161.396	72.198	3,—	11.666	1.213.636
M	1.027.356	171.228	72.198	3,—	11.666	1.282.446
N	1.066.560	177.760	84.238	3,5	12.444	1.341.002
O	1.122.180	187.030	84.238	3,5	12.444	1.405.892
P	1.202.976	200.496	84.238	3,5	12.444	1.500.154

Personal empleado y subalterno (antigüedad 14 meses)

ESCALON ANOS DE SERVICIO	A	B-C-D-E-F	G-H-I-J	K-L-M	N-O-P
	0,5 a 1 ... ..	2.086	2.324	2.846	2.982
1 a 2 ... ..	4.116	4.820	5.292	5.950	6.930
2 a 3 ... ..	6.888	7.872	8.764	9.842	11.550
3 a 4 ... ..	9.590	10.752	12.278	13.762	16.184
4 a 5 ... ..	13.706	15.344	17.514	19.653	23.072
5 a 6 ... ..	15.624	17.514	19.964	22.386	26.348
6 a 7 ... ..	17.528	19.656	22.400	25.158	29.554
7 a 8 ... ..	19.460	21.798	24.948	27.860	32.788
8 a 9 ... ..	21.378	23.954	27.328	30.632	36.008
9 a 10 ... ..	23.296	26.096	29.778	32.390	39.228
10 a 11 ... ..	25.200	24.668	32.214	36.120	42.448
11 a 12 ... ..	27.132	30.366	34.664	38.858	45.710
12 a 13 ... ..	29.036	32.550	37.086	41.580	48.902
13 a 14 ... ..	30.968	34.684	39.584	44.366	52.164
14 a 15 ... ..	32.872	37.156	41.986	47.086	55.370
15 a 16 ... ..	34.790	38.948	44.464	49.840	58.604
16 a 17 ... ..	36.708	41.202	46.900	52.626	61.824
17 a 18 ... ..	38.640	43.274	49.378	55.356	65.086
18 a 19 ... ..	40.530	45.402	51.800	58.086	68.320
19 a 20 ... ..	42.448	47.558	54.264	60.830	71.528
20 a 21 ... ..	44.366	49.728	56.686	63.602	74.780
21 a 22 ... ..	46.284	51.828	59.136	66.332	77.980
22 a 23 ... ..	48.188	53.998	61.572	69.076	81.228
23 a 24 ... ..	50.106	56.154	64.050	71.848	84.462
24 a 25 ... ..	52.038	58.282	66.500	74.564	87.682
25 a 26 ... ..	53.956	60.424	68.936	77.322	90.902
26 a 27 ... ..	55.860	62.580	71.484	80.066	94.136
27 a 28 ... ..	57.778	64.722	73.850	82.810	97.342
28 a 29 ... ..	59.696	66.864	76.272	85.540	100.576
29 a 30 ... ..	61.628	69.062	78.736	88.326	103.852
30 a 31 ... ..	63.532	71.162	81.158	91.070	107.044
31 a 32 ... ..	65.450	73.346	83.650	93.786	110.292
32 a 33 ... ..	67.368	74.004	86.066	96.544	113.512
33 a 34 ... ..	69.300	77.616	88.536	99.302	116.746
34 a 35 ... ..	71.204	79.772	90.972	102.046	119.966

## 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 I. L. T. en el año 1979.

Si el índice de absentismo de cada centro, de 1981, y para el personal incluido en el ámbito de este Convenio, es igual o inferior al 3,1 por 10 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 1981 y desde el primer día de la I. L. T.

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

Durante la I. L. T., las 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 1980.

## 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 trabajador en tal situación la percepción del 80 por 100 del salario de cotización que corresponda en el momento de pasar a la situación de I. P. Este complemento se abonará durante los siguientes períodos 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 I. P.

## Premios de natalidad y nupcialidad

a) Premio de nupcialidad.—Se concederá un premio de nupcialidad, por un importe de 20.500 pesetas, que se regirá 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) Premios de natalidad.—Se concederá un premio de natalidad de 14.500 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 «V. E., Vi-casa, 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 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:

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 Asistente Social, se incluirán, a efecto de beca de la Empresa, en el mismo nivel educativo que el grupo D. A los mismos efectos, los estudios que se imparten 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 equiparadas 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.

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

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 se 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 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 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 super-

visará la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimiento 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 esta 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 capítulo II, será la siguiente:

Nivel de estudios	Importe beca-base
	Pesetas
A	4.850
B	6.050
C	8.000
D	12.100
E	16.300
F	20.500

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	Grupo B
	Porcentaje	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 siguiente cuantía:

- 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:

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

— Cincuenta por ciento 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: 48.300 pesetas al año.

2.º Deficientes menos gravemente afectados y por consiguiente no perciben la asignación mensual del Instituto Nacional de Previsión, pero si necesita de educación en Centro especializado.

Cuantía de la ayuda de Empresa: 64.000 pesetas al 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 en que no sea posible la asistencia a Centros de rehabilitación de acción educativa alguna, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por el Instituto Nacional de Previsión equivalente a 3.000 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa: 79.700 pesetas al 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, INSERSO, Gobernación, Diputación, Fundación Mediterránea, etc., 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 cumplen 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 cumple 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 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 al 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 ... ..	504.000
Escalón B ... ..	587.000
Escalones C, D, E, F ... ..	630.000
Escalones G, H, I, J ... ..	681.500
Escalones K, L, M ... ..	758.000
Escalones N, O, P ... ..	882.000

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 riesgos 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; 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 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. Los 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, P. G. O. 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 ... ..	28.930
Escalón B ... ..	31.943
Escalones C, D, E, F ... ..	36.162
Escalones G, H, I, J ... ..	40.984
Escalones K, L, M ... ..	45.805
Escalones N, O, P ... ..	54.243

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 tendrá 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 o 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 ocupan 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 corresponderá a los huérfanos será 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, percibirán 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 en activo, invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

7.2. 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 mayor o menor de veinte años.

1. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez igual al 2 por 100 sobre su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 3 de este artículo, multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20 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 los años de servicio.

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

2. 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 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, fueran 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 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 considerarán a la hija o hermana como si fueran viudas del fallecido, aplicando las reglas para las viudas que 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 a la pensión de empresa a la pensión que recibe de la Mutualidad, no será inferior a doscientas cincuenta y tres mil (253 000) 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 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 Económicas y Comerciales.
- Ciencias Políticas.
- Ciencias Químicas.
- Ciencias Geológicas.
- Ciencias Exactas.
- Ciencias Físicas.
- Derecho.
- Ingeniería Industrial.
- Ingeniería de Minas.
- Ingeniería Telecomunicación.
- Arquitectura.

- Medicina.
- Informática.
- Marketing.
- Periodismo.
- Organización Industrial.
- Estadística.
- Sociología y Psicología.
- Idiomas (francés e inglés).

## 2. Solicitud.

Los aspirantes a ayuda de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

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

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

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

## 3. Cuantía de las ayudas.

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

El pago de esta ayuda, cuando se estime procedente, se realizará junto con la segunda entrega de la ayuda para 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 por 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 accidentes de circulación

En el supuesto de detención por motivos de un accidente de circulación de cualquier trabajador de «V. E., Vicasa, Sociedad Anónima», 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 de 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.

## ACTA ADICIONAL

Festivos durante el año 1981.—Se acuerda que durante el año 1981 se disfrutarán dos días festivos (puentes).

Personal eventual.—Al personal eventual contratado durante la vigencia de este Convenio se le fijará una retribución equivalente al escalón que corresponda al puesto de trabajo que desarrolla, de acuerdo con la tabla de retribuciones (anexo I) del vigente Convenio Colectivo.

Garantías de retribución.—Se consideran retribuciones anuales los siguientes conceptos:

Salario convenio doce meses, gratificaciones reglamentarias, P. G. O. a 1.716 pesetas/punto, complemento de origen, plus personal y participación en beneficios.

Reserva de P. A. O.—Se reserva una cantidad equivalente al 12,5 de la masa repartida por el concepto P. A. O (fin de año) en diciembre de 1980, con la finalidad de incrementar dichos importes totales en diciembre de 1981.

Vigencia de condiciones económicas del Acta de Condiciones Económicas.—Las condiciones económicas incluidas en el Acta de Condiciones Económicas, así como el artículo correspondiente a jornada finalizarán su vigencia en la fecha de 31 de diciembre de 1981.

17282

*RESOLUCION de 2 de junio de 1981, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por don José Somarriba Castañeda y otros.*

Excmo. Sr.: De orden del excelentísimo señor Ministro se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 6 de marzo de 1981, por la Sala Cuarta de la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 40.745, promovido por don José Somarriba Castañeda y otros, sobre decisión arbitral obligatoria de la Empresa «S.M.I.A.C.E.», cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Somarriba Castañeda, don Julián Guadaño Delgado, don Angel Peláez Ruiz y don Luis Lahidalga Vilaríño, contra la decisión arbitral obligatoria, acordada por Resolución de la Dirección General de Trabajo, en fecha veintiuno de marzo de mil novecientos setenta y cinco, así como frente a la también resolución del excelentísimo señor Ministro de Trabajo, de diecinueve de septiembre de mil novecientos setenta y cinco, esta última desestimatoria del recurso de alzada contra la primera formulada, a que las presentes actuaciones se contraen, debemos declarar y declaramos la inadmisibilidad de tal recurso jurisdiccional, por haberse interpuesto por personas no legitimadas para ello. Sin hacer especial imposición de costas.»

Lo que digo a V. E.

Madrid, 2 de junio de 1981.—El Director general, José Antonio Sánchez Velayos

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Empleo y Relaciones Laborales.

17283

*RESOLUCION de 2 de junio de 1981, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por «Asociación de Mayoristas y Acopiadores de Pescados y Mariscos de Cádiz».*

Excmo. Sr.: De orden del excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 20 de febrero de 1981, por la Sala Cuarta de la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 41.511, promovido por «Asociación de Mayoristas y Acopiadores de Pescados y Mariscos de Cádiz», sobre ámbito de aplicación de la Ordenanza de Trabajo de Estibadores Portuarios de 29 de marzo de 1974, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la «Asociación de Mayoristas y Acopiadores de Pescados y Mariscos de Cádiz», contra la Resolución del Director general de Trabajo, de fecha veintidós de agosto de mil novecientos setenta y ocho, así como frente a la también resolución del excelentísimo señor Ministro de Trabajo, de veintiséis de marzo de mil novecientos setenta y nueve, esta última desestimatoria del recurso de alzada formulado contra la primera, a que las presentes actuaciones se contraen, debemos:

— Desestimar y desestimamos la inadmisibilidad alegada.

— Declarar y declaramos la nulidad del expediente administrativo del caso, reponiendo sus actuaciones al momento de su decisión por la Dirección General de Trabajo, para que por