

cursos para la formación de Profesores especializados en Pedagogía Terapéutica, a desarrollarse en las capitales que se indican en la misma.

Habiendo superado los aspirantes que se relacionan en el anexo a esta Orden las fases teórica y práctica previstas en el punto 14 de la convocatoria, procede dictar la oportuna Orden ministerial que autorice la expedición del título correspondiente.

En consecuencia, este Ministerio ha dispuesto:

Primero. Declarar aptos a los Profesores que se relacionan en el anexo a esta Orden, los cuales han superado satisfactoriamente los períodos teórico y práctico y han cumplido los requisitos previstos en la Orden ministerial de la convocatoria.

Segundo. A los Profesores aprobados se les expedirá por el Ministerio de Educación y Ciencia el título de Profesor especializado en Pedagogía Terapéutica, con los efectos legales que determina la legislación vigente.

Tercero. Los interesados presentarán en la Dirección Provincial de Educación y Ciencia de la localidad donde hayan reali-

zado el curso la siguiente documentación necesaria para la expedición del título:

1. Instancia, debidamente reintegrada, solicitando el correspondiente título.
2. Hoja de servicios, o partida de nacimiento en el caso de Profesores no funcionarios.
3. Papel de pagos al Estado por importe de 1.100 pesetas.
4. Póliza de 100 pesetas para reintegro del título.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a VV. II.

Madrid, 26 de octubre de 1982.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982) el Subsecretario de Educación y Ciencia, Antonio de Juan Abad.

Ilmos. Sres. Directora general del Instituto Nacional de Educación Especial y Directores provinciales de Educación y Ciencia.

ANEXO QUE SE CITA

Granada

Reyes Arenas, Encarnación.
 Gálvez Castellano, Carmen.
 Linares Palma, Jesús.
 Robledo Rubio, Emilio.
 Carretero Molina, Custodia.
 Romero Moreno, Rosario.
 León Malagón, José.
 Ubeda Espigares, Encarnación.
 Durán Cañizares, Manuel.
 Maldonado Reyes, Eduvigis.
 Gámez Hernández, Casilda.
 Moreno Pérez, Antonia.
 Pérez Pérez, Emilio A.
 Anguiano Rincón, Enriqueta.
 Retamero Fernández, Francisco.
 Medina Hervías, Antonia.
 Delgado Barranco, Encarnación.
 Camacho García, María.
 Ortega Campoy, Juan Manuel.
 Pozo Lafuente, Remedios del.
 Vázquez Díaz, María Victoria.
 Moreno Prieto, Francisco.
 Hermoso Ocaña, Casto.
 Torres Mendoza, Antonio.
 Muñoz Paredes, Gloria.
 Olvera Cobo, Rafael.
 García del Cuadro, María Asunción.
 Álvarez Castillo, María Angeles.
 Poyatos Guerrero, María Josefa.
 Campillo Torrente, Milagros.
 Fernández López, Pedro.
 Acosta Delgado, Luisa F.

Cuadros Távira, María Dolores.
 Bailén Baena, Alfonso.
 Vilchez Jiménez, Isabel.
 Moreno Lara, Angeles.
 Rosa Salamanca, José de la.
 Aparicio Oliver, Estanislá.
 Robles Ferrer, Juan Jesús.
 Rubio Moreno, Juan.
 Ortega Aguilar, Soledad.
 Ramón Montero, María Luisa.
 Blanca López, Antonia de la.
 Martín López, María Urdes.
 Morales Jiménez, José.
 Pérez Alonso, Mariano.
 Villena Villena, Gabriel.
 Casas Molina, Francisco.
 García García, José Manuel.

Sevilla

Acera Martín, Celso.
 Amat Suárez, Emilia.
 Bernal Casero, Alberto.
 Blázquez Galán, Guadalupe.
 Calzado Díaz, Francisco José.
 Campanario Blanco, Felipe.
 Centeno Gutiérrez, Sabino Francisco.
 Dávila Núñez, María Jesús.
 Díaz Luis, María del Carmen.
 Estepa Alcalá, Daniel.
 Fernández Cano, Francisco.
 Fernández Castilleja, Eduardo.
 Frias Pecellín, Josefa.
 Gallego Ruiz, María Inés.
 García Gutiérrez, Juan.

García Mulero, José Luis.
 Gómez Fernández, Diego.
 Giraldo Montes, Araceli.
 González Martínez, Rosario.
 Guerrero Guerra, Leonor Ana.
 Herrera Romero, Josefa M.
 Hidalgo Dueñas, Amparo.
 Iglesias Mairena, José.
 Jiménez Pradas, Rafael.
 López Mulas, Carmen.
 Lora Sánchez, Ildefonso.
 Martín Domínguez, Gonzalo.
 Martínez Vela, Anunciación.
 Merchán López, Pilar.
 Montenegro Nevado, Francisco.
 Montero Suárez, María Rosario.
 Montoro García-Bravo, Antonio.
 Moreno Álvarez-Palencia, María Luisa.
 Nieva Muñoz, Carmen.
 Nogales López, María del Rosario.
 Ortega Melo, Concepción.
 Palacios Verdugo, María Victoria.
 Ramírez Gamarro, José Antonio.
 Rivera Vecino, Fausto.
 Roca Sances, Juan José.
 Sánchez Franco, Martín.
 Santana Montoya, Francisco.
 Santiago Porras, Manuel.
 Socas Gavilán, Isabel.
 Tirador González, José Ramón.
 Torrado Visedo, Francisco María.
 Torrado Visedo, Luis Alejandro.
 Torrejón Real, Virginia.
 Valer Vidorreta, Juan Manuel.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

33376

RESOLUCIÓN de 4 de noviembre de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «AGF Seguros, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «AGF Seguros, S. A.», recibido en esta Dirección General con fecha 29 de octubre de 1982, suscrito el 23 de septiembre anterior por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 4 de noviembre de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AGF SEGUROS, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Extensión

Artículo 1.º *Ambito personal.*—Las normas contenidas en este Convenio, serán de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa «AGF Seguros, S. A.».

Artículo 2.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio es de ámbito interprovincial, siendo, por tanto, de aplicación, en todos los centros de trabajo de «AGF Seguros, S. A.», cualquiera que sea la provincia donde se encuentren ubicados.

Artículo 3.º *Ambito temporal.*—El Convenio tendrá efecto el 1.º de enero de 1982 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1982. Este Convenio se entenderá prorrogado de año en año mientras no sea renunciado por cualquiera de las partes con un mes de antelación salvo disposición legal en contrario.

Artículo 4.º *Compensaciones.*—Las retribuciones y condiciones establecidas en el presente Convenio, valoradas global y anualmente en su conjunto, serán compensables, hasta donde alcance, con las retribuciones y mejoras que sobre las mínimas reglamentarias viniera en la actualidad satisfaciendo la Empresa en cómputo anual y global, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza, de dichas retribuciones y mejoras valoradas también en su conjunto.

Artículo 5.º *Coordinación normativa.*—En las materias reguladas en el presente Convenio, serán de aplicación al contenido del mismo, con exclusión total del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Capitali-

zación, que en adelante se denomina CCN, aun cuando dicho CCN diera al tema un tratamiento más amplio o ventajoso. Por el contrario, en materias no reguladas en este Convenio, se estará a. CCN.

Art. 6.º *Comisión Mixta.*—Con el fin de velar por el cumplimiento e interpretación de este Convenio, a partir de su aprobación se creará una Comisión Mixta integrada por tres representantes designados por la Empresa y tres representantes designados por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de toda España. Las decisiones de la mencionada Comisión se emitirán dentro de los treinta días siguientes a aquel en que se reciba el escrito de cualquier interesado, o de las partes sometiendo una cuestión a la misma y no privarán a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda, salvo que por acuerdo de ambas partes se sometan a la decisión de la Comisión Mixta.

CAPITULO II

Jornada-vacaciones-permisos y productividad

Art. 7.º *Jornada.*

1. La jornada de trabajo en cómputo anual y su distribución, será la determinada en el CCN salvo la regulada en el punto 2.

Al margen de ello, la Empresa concederá a lo largo del año, cuatro días puente que tendrán carácter inabsorbible siempre y cuando en el CCN no se pacten días puente. Estos días no se computarán como días laborables a efectos de vacaciones.

2. Centros de trabajo de Informática (Azcona), Barcelona, Sevilla y Valencia.—El número de horas de trabajo es de 1 778 De acuerdo con este principio, se fija el siguiente horario:

2.1 Centro de trabajo de Informática (Azcona).—El horario para este centro en el año 1982 será el siguiente: De siete cuarenta y cinco a quince quince, y para el turno de tarde, de catorce treinta a veintidós según calendario adjunto.

2.2 Centros de trabajo de Barcelona, Sevilla y Valencia.—A partir de 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1982, el horario será desde las siete cuarenta y cinco hasta las quince quince horas, según calendario adjunto.

Los restantes centros de trabajo de la Empresa podrán adherirse a este horario.

3. De una manera general, el personal de Inspección de cualquier centro de trabajo, dada su función no tendrá horario específico, salvo cuando haya de permanecer con cierta frecuencia en las Oficinas, en cuyo caso podrá fijarse, sin exceder de los límites señalados al resto del personal del centro de trabajo en que se encuentren encuadrados.

Art. 8.º *Vacaciones.*—Las vacaciones del personal serán de veintidós días laborables al año si se disfrutan de junio a septiembre, ambos inclusive.

En el caso de los centros de Informática (Azcona, Barcelona, Sevilla y Valencia, este periodo, será de enero a diciembre.

Como mínimo tendrán que tomar quince días naturales de forma continuada.

En caso de tomar días de vacaciones fuera del periodo señalado, se multiplicará el número de días por 1,18, correspondiendo por tanto, la cantidad que resulte de dicho producto. En caso de que el producto no diese número exacto, se tomará el entero si la fracción es inferior a 0,5 y el entero más uno si la fracción es superior o igual a 0,5.

Los empleados que ingresen después del 1 de enero, tendrán derecho a un periodo de vacaciones proporcional al tiempo transcurrido desde la fecha de ingreso al 31 de diciembre.

Se aplicará la misma proporción al personal que cese durante el año deduciéndosele el exceso, si lo hubiere, de la liquidación finiquita que le corresponda.

A cuenta de las vacaciones anuales se podrán solicitar días para asuntos personales. Estos días se autorizarán siempre que no se perjudique la marcha normal del Servicio donde esté encuadrado el solicitante.

Art. 9.º *Permisos.*—Al margen de las vacaciones anuales, la Empresa concederá permisos sin sueldo en los supuestos en que se estimen justificados. Cuando sean de menos de una jornada, la concesión o denegación será facultad del Jefe directo, quién, si lo concede, proveerá de una autorización de salida al trabajador, que se hará llegar al Departamento de Personal.

Cuando la duración sea de una jornada o más, habrá de solicitarse del Departamento de Personal, si bien la petición se cursará a través del Jefe directo para que éste, debidamente informada, la haga seguir al Departamento citado.

Art. 10. *Productividad.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, se comprometen a colaborar con la Dirección de la Empresa a fin de lograr un nivel óptimo de productividad.

CAPITULO III

Remuneraciones

Art. 11. *Plus Convenio.*—Se establece un Plus Convenio anual a abonar en quince mensualidades por los importes siguientes:

	Mes	Año
Jefes, Subjefes, Titulados, Técnicos de Sistemas, Analistas y Analistas Programadores ...	4.550	68.250
Resto del personal	3.754	56.310

Art. 12. *Quebranto de moneda.*—Se fija en la cifra de pesetas 1.460 mensuales para los Cajeros de sucursal y Cobradores y en pesetas 2.920 para el Cajero de la Central y de las Direcciones Regionales.

Este importe se abonará en las doce pagas correspondientes a los doce meses naturales.

Art. 13. *Plus de asistencia y puntualidad.*—El plus queda regulado de la misma forma que se encuentra en el CCN, si bien la cuantía queda fijada en 170 pesetas por jornada trabajada. El abono del plus de asistencia y puntualidad, se hará por meses vencidos.

Art. 14. *Plus de inspección.*—Queda regulado por el CCN, quedando las cuantías fijadas en 100.800 pesetas anuales para el personal de Inspección que realice su función fuera del lugar de su residencia habitual y 50.400 pesetas anuales para el que lo realice en el lugar de su residencia habitual.

Art. 15. *Plus de especialización.*—Queda regulado en el CCN con los siguientes variaciones:

1. Diplomados en estudios en el desaparecido Centro de Formación de la Empresa, 20 por 100 del sueldo base.
2. Peritos mercantiles en funciones contables y financieras, 15 por 100 del sueldo base.
3. Graduados Sociales en funciones sociales o de personal, 20 por 100 del sueldo base.
4. Los enunciados en los apartados 2 y 3 en cualquier otra función, 10 por 100 del sueldo base.
5. Profesores Mercantiles, Ciencias Económicas y Derecho en cualquier función, 20 por 100 del sueldo base.

Los porcentajes indicados anteriormente, podrán percibirlos quienes ostenten cualquier categoría: excepto los de Jefes superiores, Personal titulado y de profesiones y oficios varios.

— Diplomados en estudios empresariales para mandos intermedios o graduados en ICADE en cualquier función, 20 por 100 del sueldo base. Este porcentaje queda limitado al personal del grupo IV y hasta la categoría de Jefe de Negociado de los grupos I y III.

— El personal con categorías informáticas se registrarán en este punto, por lo dispuesto en el CCN.

Los porcentajes que puedan otorgarse por plu. de especialización, cuando se acredite más de una o de las condiciones agrupadas en dicho plus, no otorgará derecho a porcentajes superiores al 30 por 100. No se acumularán ni aun hasta el límite fijado, porcentajes que resulten por títulos de diferentes grados de una misma carrera.

Los ascensos o cambios de puesto de trabajo no podrán significar disminución de ingresos, en virtud de la limitaciones funcionales y de categoría fijadas para los complementos de especialización o estudio, siendo únicamente absorbibles por las mejoras reglamentarias que se produzcan.

Otras condiciones

Art. 16. *Ayuda de estudios.*—La Empresa concede una ayuda de estudios para todo, los hijos de empleados que acudan a Guarderías o que cursen Preescolar y Educación General Básica. Esta ayuda consistirá en el reintegro, por parte de la Empresa, de los honorarios exclusivos de Guardería o Enseñanza debidamente justificados y con un tope máximo de:

- Guardería, 2.000 pesetas.
- Preescolar, 1.600 pesetas.
- Primero y segundo de EGB, 1.350 pesetas.
- Tercero y cuarto de EGB, 1.750 pesetas.
- Quinto y sexto de EGB, 2.000 pesetas.
- Séptimo y octavo de EGB, 2.400 pesetas.

Estas percepciones, salvo Guardería, se abonarán mensualmente con un tope máximo de 10 mensualidades dentro de cada año natural. En el caso de ayuda para Guardería, el tope máximo citado en el párrafo anterior, será de once mensualidades y se concederá solamente cuando los dos cónyuges trabajen y no perciban ninguna ayuda por este concepto.

La Empresa concederá el 75 por 100 del coste de educación recibida en escuelas especiales por los hijos de los empleados menores de dieciséis años con deficiencias psíquicas, siempre que estén percibiendo prestaciones económicas de carácter periódico de la Seguridad Social por tal motivo. El tope máximo será de 8.333 pesetas mensuales, siempre que no perciban ningún otro tipo de ayuda excepto la de la Seguridad Social.

Las solicitudes para este tipo de ayudas, se enviarán al Departamento de Personal en los dos primeros meses del curso escolar. En el caso de ayuda de Guardería se podrá solicitar en cualquier momento.

Este tipo de ayuda no se abonará hasta que no se presente debidamente justificado el gasto anteriormente citado.

Art. 17. *Seguro de Vida*.—La Empresa otorgará para sus empleados en activo, un Seguro de grupo cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez permanente absoluta, por los siguientes capitales y categorías:

- Jefes, Subjefes, Titulados, Técnicos de Sistemas, Analistas y Analistas Programadores, 1.120.000 pesetas.
- Resto de categorías laborables, 900.000 pesetas.

Estos capitales se incrementarán en un 20 por 100 por el cónyuge y en un 15 por 100 por cada hijo menor de dieciocho años o incapacitado para el trabajo, con un tipo máximo de un 100 por 100 del capital y un 100 por 100 del salario real. La cobertura de este seguro se prolongará para los empleados en situación pasiva, hasta que cumplan setenta y cinco años de edad, por los mismos capitales asegurados en el momento de su jubilación, siempre que se acredite suficientemente ante la Empresa, que tienen a su exclusivo cargo algunos de los siguientes familiares y que convivan con él:

1. Cónyuge, padres del empleado o de su cónyuge que carezcan de ingresos suficientes, considerándose a estos efectos para los ascendientes como ingresos suficientes, aquellos que en su conjunto sean superiores al 25 por 100 del sueldo anual mínimo de tabla de un Of. 1.º, según el nivel que rija en cada momento.
2. Hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.
3. Nietos que convivan con él y que sean huérfanos de padre y madre o sólo de alguno de ellos, cuando el otro cónyuge esté incapacitado.

Después de cumplir setenta y cinco años, persistirá la cobertura reducida al 25 por 100 del primer nivel siempre que exista alguno de los derechohabientes aludidos y con los mismos condicionamientos.

Art. 18. *Premios de veterania*.—Se otorgará a los trabajadores al cumplir los veinte, treinta y cuarenta años de servicio de antigüedad devengada en la Empresa, unos premios de veterania consistentes en lo siguiente:

- A los veinte años de servicio, insignia de oro y una mensualidad de salario real.
- A los treinta años de servicio, medalla de oro y dos mensualidades de salario real.
- A los cuarenta años de servicio, placa conmemorativa y tres mensualidades de salario real.

Como situación transitoria se establece lo siguiente:

Empleados que hayan cumplido los veinticinco años de servicio a la entrada en vigor del presente Convenio y cumplan los treinta en el presente o en los cuatro próximos:

- Al cumplir los cuarenta, lo establecido con carácter generalidad de salario real.
- Al cumplir los cuarenta, lo establecido con carácter general.

Art. 19. *Prestamos*.—Como condiciones generales para la concesión de los préstamos a que se refiere este artículo, se fijan las siguientes:

Se concederán por decisión de la Empresa, quien exigirá justificación suficiente de su necesidad, y posteriormente, de la afectación del préstamo al destino para el que fue solicitado.

Son requisitos para poder conceder el préstamo: Ser mayor de edad y tener una antigüedad mínima en la Empresa de tres años.

La representación Empresarial facilitará al Comité Intercentros, los datos suficientes para que éste conozca, en todo momento, el nivel de amortización, las cantidades disponibles para nuevos préstamos, las solicitudes pendientes y la concesión o denegación siempre que el solicitante sea conforme.

a) Préstamos para vivienda.—La Empresa concederá préstamos a los empleados para la adquisición o reparación de vivienda.

A lo largo de 1982 el importe de los préstamos que se vayan concediendo, sumadas las cifras pendientes de amortizar de otros préstamos ya concedidos, no podrá superar los 21.300.000 pesetas.

La cifra máxima que se podrá conceder a cada empleado será de una anualidad de salario real, con un máximo de 800.000 pesetas en caso de adquisición y media anualidad con un máximo de 300.000 pesetas en caso de reparación.

La amortización será de un máximo de cinco años en caso de adquisición y de tres años en caso de reparación, aplicando las cuotas de amortización a todas las pagas. Como garantía de la devolución de la parte del préstamo que pueda quedar pendiente en el momento del fallecimiento de un trabajador, se afectará la póliza del Seguro de Vida que reglamentariamente lo cubre.

El tipo de interés aplicable será el tipo base que tenga fijado el Banco de España menos dos puntos.

En cuanto a los préstamos ya concedidos, cuando se produzca una variación en el tipo de interés, se aplicará el nuevo tipo a la parte del préstamo pendiente de amortizar.

A las solicitudes de este apartado, se contestará en un plazo máximo de treinta días.

b) Otros préstamos.—La Empresa tendrá destinado, asimismo, de modo permanente y con tope global 1.120.000 pesetas, destinado a préstamos para atender necesidades graves y urgentes de los empleados con independencia de que éstos tengan

concedidos cualquier otro préstamo por parte de la Empresa. El importe máximo pendiente de amortizar para cada solicitante será de 200.000 pesetas.

El plazo de amortización será de dos años como máximo a contar desde el momento de su concesión, descontándose la cuota de amortización de todas las pagas.

Este tipo de préstamo no devengará intereses.

Art. 20. *Concepto de salario real*.—A los solos efectos de salario real citado en préstamo, premios de veterania y Seguro de Vida, se entiende por tal: Sueldo base, antigüedad, Plus Convenio, Plus de especialización, complemento voluntario, Plus 3.º Inspección y mejoras por antigüedad.

Art. 21. *Anticipos*.—El personal tendrá derecho a percibir anticipos sobre su salario devengado, por un importe máximo del 80 por 100 de sus emolumentos mensuales, sin más que demostrar la realidad de su necesidad. Estos anticipos deberán ser solicitados, salvo caso de urgencia, antes del día 10 de cada mes y serán abonados antes del día 15.

Art. 22. *Pago de haberes*.—Los salarios se harán efectivos por meses vencidos, mediante transferencia bancaria y estarán a disposición del personal el penúltimo día hábil de cada mes.

Art. 23. *Fondo de promoción y asistencia social*.—El Reglamento del Fondo de Promoción y Asistencia Social es el que figura como anexo al presente Convenio.

La aportación anual de la Empresa para el año 1982 será como sigue:

- Para el centro de trabajo de Barcelona, 118.170 pesetas.
- Para el centro de trabajo de Informática (Azcona), 72.800 pesetas.
- Para el centro de trabajo de Sevilla, 34.542 pesetas.
- Para el centro de trabajo de Valencia, 79.992 pesetas.
- Para el resto de los centros de trabajo, 494.496 pesetas.

Los centros de trabajo de Barcelona, Madrid (Azcona), Sevilla y Valencia, administrarán, de acuerdo con el artículo 4.º del Reglamento antes mencionado, sus propios fondos.

Por lo que se refiere al fondo del resto de los centros de trabajo, su administración corresponderá al Comité de Empresa del centro de trabajo de Madrid, calle Albacete número 5, bien entendido que éste, por decisión propia o a instancia de los representantes o mayoría simple de los trabajadores de cualquier Centro administrado, podrá dejar la Administración del fondo correspondiente a este centro. En este supuesto, el fondo que se asignará al centro desvinculado, estará en función del número de trabajadores en plantilla que lo integran al 30 de junio de 1982.

CAPITULO IV

Ingresos-ascensos y formación

Art. 24. *Condiciones generales*.—Como principio general, toda plaza vacante o de nueva creación, desde nivel de Subjefe de Negociado, que se produzca en la Empresa, se tratará de cubrirla, en primer término, con personal de la propia Empresa que reúna las debidas condiciones de idoneidad.

La Empresa pondrá en conocimiento del personal, a través de los tablones de anuncio, cualquier convocatoria de plaza a la que vaya a dar publicidad con nombre de Compañía en los medios de comunicación. A partir de nivel de Jefe de Negociado hacia abajo, se dará prioridad, en igualdad de condiciones, al personal de la propia Empresa.

Al margen de lo anterior, se creará una comisión de estudio integrada por la Comisión Negociadora de este Convenio para remodelar este punto, así como para los ascensos de Of. 2.º.

Art. 25. *Ascensos a Of. 1.º*.—La Dirección de la Empresa, oída la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio, determinará anualmente el número de plazas a convocar para esta categoría.

El sistema de ascensos será siempre a través de examen de aptitud. El examen de aptitud consistirá en dos ejercicios, uno teórico y otro práctico. Quedan exentos del ejercicio teórico, los empleados que tengan el certificado de la Escuela de Formación de la Empresa o el grado superior de las Escuelas Profesionales de Seguros.

Este ejercicio se calificará de apto o no apto. Para ser calificado apto tendrá que puntuar, como mínimo con 4 puntos sobre 10. La calificación de no apto, implica la eliminación del candidato para pasar al siguiente ejercicio.

El ejercicio práctico versará sobre el desarrollo de un tema relacionado con las funciones del puesto de trabajo para el que se ha convocado la plaza. El candidato designado será el de mayor puntuación en el examen práctico siempre que alcance una puntuación mínima de 4 puntos.

Art. 26. *Ascensos a Of. 2.º*.—La Empresa se compromete a ascender, cada dos años, a Of. 2.º a un número de productores igual al 10 por 100 de la plantilla de Auxiliares en el momento de la convocatoria. Si este 10 por 100 diese un número decimal igual o superior a 0,5 el número de ascensos será el entero más uno. Si fuese inferior a 0,5 el número de ascensos será el del entero. Los ascensos se realizarán de la siguiente forma:

- Un 60 por 100 de las plazas, por examen de aptitud.
- Un 20 por 100 de las plazas, por libre designación de la Empresa.
- Un 20 por 100 de las plazas, por antigüedad en la categoría.

En el caso de que al aplicar el porcentaje no diese número entero para cada una de las tres modalidades, las plazas que implicaran estos decimales, se asignarán por el mismo orden respectivamente, en que se encuentren las tres modalidades de ascensos.

Estos ascensos se harán sin designación de departamento, por ello la asignación de categoría no implicará cambio de puesto de trabajo ni de función.

Art. 27. *Tribunal calificador*.—El Tribunal calificador para los ejercicios, tanto de Of. 1.º como de Of. 2.º, estará constituido por dos representantes de la Dirección y dos representantes del Comité de Empresa.

Art. 28. *Formación*.—La Empresa se compromete a dar cursos de formación y a facilitar el material necesario a todo el personal que concurre a través de examen, a las convocatorias de las plazas de Of. 1.º y Of. 2.º.

Al margen del compromiso anterior, la Empresa destinará a formación hasta 1.500.000 pesetas anuales para la formación específica en temas relacionados con la actividad de la misma. A este tipo de formación tendrán derecho todos los empleados de la Empresa, decidiendo la Comisión Mixta que se cree al efecto, sobre la procedencia o improcedencia de tal ayuda, así como la cuantía máxima.

El límite máximo a conceder por ayuda de formación, será del 75 por 100 del curso con un tope de 100.000 pesetas.

CAPITULO V

Disposiciones varias

Art. 29. *Faltas de puntualidad*.—Cuando se produzcan dentro de un mes, bien de forma continua o discontinua, tres retrasos superiores a quince minutos, se amonestará verbalmente.

Cuando el número de retrasos sea superior a cuatro, se amonestará por escrito con motivo del quinto retraso.

Cuando se supere los ocho retrasos, podrá considerarse falta muy grave, siempre y cuando se le haya amonestado verbalmente y por escrito al producirse los tres o cinco retrasos respectivamente.

Cada retraso superior a media hora, se considerará como dos retrasos entre quince minutos y media hora.

Art. 30. *Traslados y desplazamientos*.—El traslado de población del personal se efectuará siempre de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador. Los desplazamientos, sea cual sea su carácter y el personal en ello implicado, no puede ser superior a seis meses continuados.

El personal de Inspección se regirá por la legislación vigente.

Art. 31. *Comité Intercentros*.—Los Comités de Empresa y Delegados del personal de los diversos centros de trabajo, podrán crear un Comité Intercentros compuesto, como máximo, por 12 miembros. Este Comité Intercentros, tendrá derecho a dos reuniones de un día de duración, llamadas ordinarias, en el período comprendido entre la denuncia del presente Convenio y una semana antes del inicio de las negociaciones. Asimismo, tendrá derecho a una reunión extraordinaria al año de un día de duración.

La Empresa cubrirá el 100 por 100 de los gastos originados en los desplazamientos como consecuencia de las negociaciones oficiales de los Convenios Colectivos, además de las reuniones a que se hace referencia en el párrafo anterior.

DISPOSICIONES FINALES

Quedan derogados los artículos 6, 7, 8, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 43, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 69, 70, 76, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 104 y 105 del Reglamento de Régimen Interior. Calendario para los centros de Informática (Azcona), Barcelona,

Sevilla y Valencia

Días a trabajar

Meses	Informática	Barcelona	Sevilla	Valencia
Enero	20	23	23	21
Febrero	21	24	23	24
Marzo	23	23	22	24
Abril	21	20	20	19
Mayo	22	20	21	21
Junio	18	21	20	20
Julio	22	22	22	22
Agosto	22	22	22	22
Septiembre	22	21	22	22
Octubre	22	20	21	20
Noviembre	22	21	21	21
Diciembre	24	22	22	23
Total	259	259	259	259
Días de vacaciones	22	22	22	22
Días efectivos de trabajo.	237	237	237	237

— Horas por día: Siete horas treinta minutos.

— Total horas de trabajo para todos los centros: Mil setecientas setenta y ocho horas.

33377

RESOLUCION de 15 de noviembre de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Cigarros de Canarias, Sociedad Anónima» (CIGARCANARIA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cigarros de Canarias, S. A.» (CIGARCANARIA), de ámbito interprovincial, recibido en esta Dirección General de Trabajo el 5 de noviembre de 1982, suscrito por representantes de la Empresa, por parte patronal y por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, el 5 de octubre próximo pasado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, a tenor de lo que prescribe el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMACO).

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de noviembre de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Sres. representantes de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Cigarros de Canarias, Sociedad Anónima» (CIGARCANARIA).

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «CIGARROS DE CANARIAS, S. A.» (CIGARCANARIA)

Artículo 1.º *Ámbito personal, funcional y territorial del Convenio*.—El presente Convenio Colectivo es aplicable a todos los trabajadores de «Cigarcánaria, S. A.», con la excepción del personal de alta dirección, a todas las actividades de la Empresa y en todos los centros de trabajo, por lo que el Convenio tiene carácter interprovincial.

Art. 2.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor y causará todos los efectos que le son propios desde el día de su fecha y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 1982, salvo que para alguna cláusula específica su propio texto señale otra fecha de vigencia o caducidad. Con una antelación mínima de treinta días naturales antes de su vencimiento, cualquiera de las partes podrá comunicar a la otra, por escrito, la denuncia del Convenio a su término legal. De no producirse la expresada denuncia, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado por anualidades sucesivas, salvo las cláusulas de contenido económico que experimentarán la variación que señale el índice nacional de precios al consumo (IPC) determinado por los Organismos oficiales correspondientes.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, todas las cláusulas del Convenio de contenido directamente económico y salarial se aplicarán con efecto retroactivo al 1 de enero de 1982.

Art. 3.º *Vinculación a la totalidad*.—Todos los pactos y condiciones del presente Convenio Colectivo se entienden vinculados a la totalidad del mismo, por lo que la no aceptación o la impugnación que prosperase de cualquiera de sus cláusulas, supondría la del conjunto de todas ellas, obligándose las partes, en tal caso, a nuevas negociaciones. No obstante, si el pacto no aceptado o impugnado no fuera sustancial, sino accesorio en la relación colectiva de trabajo, las partes limitarían su negociación al contenido del mismo y, en su caso, a las cláusulas con él relacionadas.

Art. 4.º *Derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas*. Para todo lo no expresamente pactado en el presente Convenio Colectivo, continuará en vigor la reglamentación, Convenios provinciales o de Empresa, pactos y normas de carácter general, salvo en lo que se oponga a lo aquí pactado o se exprese como derogado. En tal sentido continúan con plena vigencia los acuerdos suscritos por las Empresas (como tales o en su condición de representación de promotora de la Empresa mixta) y los trabajadores, de 29 de enero de 1979, 20 de julio de 1979, de 10 de enero de 1980 y toda aquella contenida en comunicados conjuntos de promotora, Comisión negociadora de los trabajadores; salvo en lo explícitamente modificado en el presente Convenio y condición a condición.

Art. 5.º *Revisión salarial*.—Se acuerda para 1982 que la masa salarial teórica de «Cigarcánaria, S. A.», experimentará, respecto de la de 31 de diciembre de 1981, un incremento del 12,5 por 100 en su conjunto, cuya distribución entre los trabajadores es la que resulta de los artículos siguientes. Esta revisión salarial del 12,5 por 100 es la única y definitiva a aplicar en la Empresa durante 1982, sin que dicho porcentaje pueda resultar, por tanto, alterado por la evolución durante el ejercicio del índice de precios al consumo ni por cualquier otra causa.

Art. 6.º *Unificación de las tablas salariales*.—Se establece una tabla salarial única de aplicación a toda la plantilla de «Cigarcánaria, S. A.», cuyos conceptos aparecen detallados en el anexo número 1.