

FE DE ERRATAS

En la lectura del Texto Articulado del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa "COMPANÍA ROCA-RADIADORES, S.A." se han advertido los siguientes errores:

Página 2.: Artículo 3º, segundo párrafo, tercera línea debe leerse" ...asi como.

Página 13.: Artículo 32, 6º párrafo, penúltima línea, debe leerse: "...y cuantías especificadas"

Página 19.: Artículo 33,3,1º párrafo, última línea, debe leerse: "...primer día laborable"

Página 24, Artículo 43, último párrafo, segunda línea, debe leerse "...quincena al año en...."

15477 RESOLUCION de 3 de abril de 1984, de la Dirección General de Servicios por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Ingeniería y Suministros Asturias, Sociedad Anónima» (ISATUR).

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 12 de diciembre de 1983 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.063, promovido por «Ingeniería y Suministros Asturias, S. A.» (ISATUR), sobre sanción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos en parte el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por el Procurador señor Corujo López Villamil, en nombre y representación de «Ingeniería y Suministros Asturias, S. A.», contra las resoluciones del Secretario de Estado de Empleo y Relaciones Laborales de 1 de diciembre de 1981 y de la Dirección General de Empleo de 14 de septiembre de 1981, a que estas actuaciones se contraen y cuyos acuerdos por no ser enteramente conformes a derecho debemos anular y anulamos en cuanto imponen a la recurrente una sanción de 400.000 pesetas declarando en su lugar la comisión de una infracción de las dos mencionadas y que la cuantía procedente de la misma es de 200.000 pesetas; todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 3 de abril de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

15478 RESOLUCION de 18 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión del Convenio Colectivo para 1984 de la Empresa «VICASA» (Vidrieras Españolas).

Visto el texto de la revisión del Convenio Colectivo para 1983, de ámbito interprovincial, de la Empresa «VICASA» (Vidrieras Españolas) para el año 1984, suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores, de fecha 27 de abril pasado, a cuyo texto se unian los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original de la revisión para 1984 del Convenio de 1983 al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este Acuerdo a la Comisión Deliberadora.

Madrid, 18 de enero de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Representantes legales de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Negociadora de la Revisión del Convenio Colectivo para 1984 de la Empresa «VICASA» (Vidrieras Españolas).

REVISIÓN DEL ARTICULADO DEL CONVENIO
COLECTIVO PARA 1984 DEL DOMICILIO
SOCIAL Y DELEGACIONES COMERCIALES DE
VIDRIERAS ESPAÑOLAS VICASA, SOCIEDAD ANÓNIMA

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

SECCION 1ª - OBJETO

Artículo 1º.- Objeto del Convenio

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre VIDRIERAS ESPAÑOLAS VICASA, SOCIEDAD ANÓNIMA (V.E. VICASA, S.A.) y el personal incluido en el ámbito del mismo, según el articulado siguiente:

SECCION 2ª - AMBITO DE APLICACION

Artículo 2º - Personal.-

El Convenio afecta a todos los trabajadores fijos de V.E. VICASA, S.A. pertenecientes a Madrid (Domicilio Social), y Delegaciones Comerciales de Barcelona, Bilbao, Gijón (Asturias), Logroño, Málaga, Murcia, Sevilla y Valencia, con exclusión del personal que dentro de la Empresa pertenezca a la categoría de nominada Cuadros.

CAPITULO II - INGRESOS, ORGANIZACION DEL TRABAJO, CALIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y DEL PERSONAL.

SECCION 1ª - INGRESOS Y VACANTES

Artículo 1º.- Condiciones de Ingreso.

Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, ya sea fijo o temporal, la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa, indicando el número de puestos a cubrir, con el siguiente orden de prioridades:

- Personal Disponible del Centro.
- Personal Disponible de otros Centros, referidos al ámbito del Convenio.
- Convocatoria al personal del ámbito del Convenio.
- Personal Disponible de otros Centros de la Sociedad.
- Convocatoria a otros Centros de la Sociedad.
- Contratación del Exterior.

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

Con carácter previo a la contratación se estudiará conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa, la problemática de la misma, de cara a la plena ocupación del personal fijo en plantilla.

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

El Comité de Empresa colaborará con la Dirección en todos los puntos anteriormente citados.

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

Artículo 1º.- Disponibles de Plantilla en la Bolsa de Trabajo.

Cualquier trabajador en la situación de disponible de plantilla en la Bolsa de Trabajo, podrá ser destinado a ocupar, pro

visional o definitivamente, un puesto de trabajo vacante de su misma o inferior calificación, en cualquier otro servicio o departamento de su Centro de trabajo, respetándose las retribuciones que por su calificación le correspondan.

La Dirección comunicará al Comité de Empresa la situación de los disponibles de plantilla en la Bolsa de Trabajo que hubiere en cada momento.

SECCION 22 - CALIFICACION Y CLASIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 200 - Normas de Calificación y Clasificación.

La determinación del escalón de calificación que a cada puesto corresponde se realizará por aplicación del Método de Valoración de vigente aplicación.

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

De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo, quedan ordenados los mismos dentro de una tabla de dieciséis escalones.

Artículo 210 - Comisión de Valoración

La Comisión de Valoración estará formada por dos Representantes del Personal. Tendrá la misión de emitir un informe a la Dirección tanto en caso de revisión de puestos de trabajo como de desacuerdo de los titulares con la calificación asignada.

El informe, que deberá ser emitido antes de transcurridos veinte días desde la presentación del escrito de revisión o de desacuerdo de los titulares, será considerado por la Dirección de la Empresa antes de que se comuniqué a éstos la calificación asignada.

Artículo 220 - Información del Método de Valoración.

La Comisión de Valoración estará documentada y poseerá un Método de Valoración, para lo cual, la Dirección se compromete a dar la formación necesaria y suficiente para poder interpretar los métodos que se apliquen a las valoraciones.

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

CAPITULO III - PROMOCION REVISION Y FORMACION

SECCION 23 - PROMOCION Y REVISION

Artículo 240 - Definiciones y Normas.

Ambas representaciones acuerdan que el sistema de promoción es el relacionado con la valoración de puestos de trabajo, según lo estipulado en el artículo 20 y siguientes. Se define como promoción el cambio de un Escalón de calificación inferior a otro superior que podrá producirse por alguno de los siguientes procedimientos:

- a) Por modificación de las funciones asignadas a un puesto de forma tal que modifique la calificación del mismo.
- b) Por cobertura de una vacante, ya proceda de la creación de un nuevo puesto o de la baja de un titular y después de haber superado las pruebas de aptitud y los periodos de consolidación en la forma y condiciones que más adelante se detallan.

En el supuesto a)

Cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que a su juicio motiven una revisión, solicitará ésta por escrito a su Jefe de Servicio con copia al Comité de Empresa, detallando los criterios en los que la modificación del trabajo haya tenido incidencia.

Este escrito será transmitido por el Jefe de Servicio y junto con su informe al Servicio de Asuntos Sociales en un plazo máximo de quince días, para ser estudiado por el Servicio de Organización y por la Comisión de valoración que se define en el Artículo 21 y a los fines que allí se señalan.

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

El período de tiempo que transcurra desde la petición de valoración y la notificación escrita al interesado, no podrá ser superior a cuarenta y cinco días salvo circunstancias excepcionales.

Realizada la valoración de los puestos y notificado el resultado a los interesados, deberán éstos manifestar dentro del plazo de diez días su conformidad o disconformidad. Durante el período de tramitación no será alterada la situación del titular.

En el momento del estudio de la revisión ó reclamación, el reclamante tendrá acceso a la documentación sobre la descripción del puesto e información que con motivo de la misma se derive, teniendo derecho a exponer las razones que motiven su petición.

Por exigencias de formación y/o responsabilidad se estima que son de libre designación por la Dirección los siguientes puestos de trabajo:

- Secretaría de Dirección General
- Responsable de Administración de Personal
- Empleado de Administración de Personal
- Jefe de Contabilidad
- Técnico de Asuntos Sociales
- Caja
- Delegado Comercial

Cuando se pretenda amortizar algún puesto, se comunicará al Comité de Empresa, antes de iniciar la tramitación oficial.

Artículo 250 - Planos y Condiciones de Promoción.

La provisión de las vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud en las condiciones que se establecen en el artículo siguiente

SECCION 24 - FORMACION

Artículo 310 - Criterios sobre formación.

Ambas Representaciones reconocen la necesidad de la formación y el perfeccionamiento profesional del personal incluido en el ámbito de este Convenio, con objeto de facilitar la reconversión y adaptación a las mejoras técnicas y cambios de programación.

Para facilitar las acciones de Formación se acuerda que:

- Los gastos de cursillos (profesorado, material, etc.) viajes, estancias y salarios, sean financiados por la Empresa o gestionados por ésta ante los Organismos Oficiales competentes; por su parte los trabajadores para contribuir al propio perfeccionamiento y promoción, tendente a la más eficaz ocupación de los nuevos puestos de trabajo por reconversión o reorganización, o la tecnificación de los actuales, puedan

impuestos en la obligación de asistir con el máximo interés a los cursillos a que sean convocados.

- Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En esta segunda circunstancia el personal aportará el 50 % del tiempo; - el otro 50 % le será retribuido con el importe según se detalla en concepto de "Ayuda a la Formación" :

ESCALON	PTS/HORA
A	400
B, C, D, E y F	490
G, H, I y J	600
K, L y M	700
M, O y P	780

- El establecimiento de los planes de formación correrá a cargo de la Dirección, que informará trimestralmente al Comité de Empresa de las acciones previstas a realizar.
- Los trabajadores que sigan planes oficiales de formación en los distintos niveles educativos podrán acogerse a las ayudas previstas para este fin y que son definidas en el Capítulo de Ventajas Sociales de este Convenio.

Artículo 338 - Jornada Anual.

La jornada anual para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 2.089 horas anuales en las que están incluidas las vacaciones y las fiestas oficiales.

Esta jornada anual estará dividida en dos periodos :

- Jornada Continuada cuya duración, independientemente de la fecha de comienzo y terminación de la misma, será de 13 semanas, de 33 horas 45 minutos semanales a razón de 6 horas 45 minutos diarios de presencia, de lunes a viernes (incluido el descanso legal)
- Jornada Partida, cuya duración será de 39,286 semanas a razón de 42 horas semana.

Se respetarán los tipos de jornada que por razón de estudios o contratación a tiempo parcial venga disfrutando el personal.

Artículo 346 - Modalidad de Horario.

La determinación de las fechas de comienzo y terminación de la Jornada Continuada de 33 horas 45 minutos semanales serán fijadas por la Dirección y el Comité de Empresa entre los meses de Junio y Septiembre.

El horario se establecerá en la forma que se negoció entre la Dirección y el Comité de Empresa y que figurará en el Calendario Laboral.

Durante la Jornada Partida se seguirá el régimen de Horario Flexible actualmente en vigor.

SECCION 2ª - VACACIONES

Artículo 350- Duración.

El período de vacaciones anuales para todo el personal afectado por este Convenio será de veintitres días laborables.

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 veintitres 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 período 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.

Si las vacaciones se disfrutaran en los periodos comprendidos entre el 1 de Enero y el 31 de Mayo ó del 1 de Octubre al 31 de Diciembre se obtendrá la siguiente bonificación :

- De 6 a 11 días disfrutados en dichos periodos : 1 día de bonificación.
- De 12 días en adelante disfrutados en dichos periodos : 2 días de bonificación.

Artículo 360- Período de disfrute.

Se considera como período normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre, ambos inclusive.

Artículo 429- Prima Global por Objetivos.

Se establece la Prima Global por Objetivos que no tiene carácter de incentivo individual, ni está en relación con el esfuero 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 calculará de acuerdo con la siguiente fórmula :

$$V.p. = 1.430 K + 2.300$$

$$\frac{\text{Ventas Tm. reales mes anterior}}{\text{Plantilla mes anterior}}$$

$$\text{Siendo } K = \frac{\text{Ventas Tm. previstas mes anterior}}{\text{Plantilla Brevista mes anterior}}$$

Se garantiza al personal un valor mínimo a percibir de 2.300,= pesetas V.p. de P.G.O.

Los puntos de P.G.O. asignados a cada categoría son los que figuran en el Anexo I.

Artículo 439- Horas Extraordinarias.

Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación :

ESCALON	PTS/HORA
A	400
B	430
C	460
D	480
E	510
F	540
G	560
H	590
I	620
J	650
K	670
L	700
M	730
N	750
O	780
P	810

No obstante y siempre de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, serán hechas cuando tengan la naturaleza de verdaderamente imprescindibles o estructurales y con un criterio restrictivo, entendiéndose que son horas extraordinarias estructurales las que deban realizarse por pedidos imprevistos, periodos punta de producción o ventas, ausencias imprevistas,

trabajos de mantenimiento o conservación y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Mensualmente la Dirección pasará una nota al Comité de Empresa con información de las horas extraordinarias realizadas por el personal y los conceptos por los que se han realizado.

Artículo 44º - Complemento Vencimiento Periódico superior al mes.

1 - Gratificaciones Reclamatorias :

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 corresponda.

Los importes de estas dos Gratificaciones para dos mensualidades son los que figuran en el Anexo I.

2 - Participación en Beneficios.

En concepto de Participación en Beneficios se abonará a todo el personal incluido en este Convenio, las cantidades que figuran en el Anexo I. Se abonará con la nómina del mes de Marzo.

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

3 - Complemento Personal Anual-

La cantidad total a abonar por este concepto para el conjunto del personal incluido en este Convenio y a igualdad de plantilla, será un 7 % superior a la cantidad que se abonó en el año precedente.

La cuantía mínima garantizada a cada una de las personas a que afecte este Convenio será de 21.000,- ₧, 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, se percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

4 - Gratificación Especial mes de Mayo.

Para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, y como consecuencia de la revisión por IPC efectuada en 1982, se establece una Gratificación de las siguientes cuantías, según el Escalón de Calificación :

Escalón A	29.985,- ₧	Escalón I	39.645,- ₧
" B	32.249,- ₧	" J	41.981,- ₧
" C	33.868,- ₧	" K	44.110,- ₧
" D	34.977,- ₧	" L	46.008,- ₧
" E	36.088,- ₧	" M	48.617,- ₧
" F	37.091,- ₧	" N	50.837,- ₧
" G	38.094,- ₧	" O	53.297,- ₧
" H	38.869,- ₧	" P	56.870,- ₧

Esta Gratificación se abonará con el nómina del mes de Mayo, y se devengará anualmente en las mismas condiciones que el Salario Convenio.

ANEXO I

**VIDRIERIAS ESPAÑOLAS VICASA, S.A. - DOMICILIO SOCIAL Y DELEGACIONES COMERCIALES
RETRIBUCIONES MÍNIMAS ANUALES GARANTIZADAS SIN ANTIGÜEDAD AL 1/1/84.**

ESCALON	SAL. CONVENIO - 12 MESES -	GRATIF. REGLAM. - 2 MESES -	P.G.O. (7.300 ₧/ PUNTO) 14 MESES -	NP PUNTOS P.G.O.	PARTICIPACION BENEFICIOS	TOTAL ANUAL GARANTIZADO 1/1/1984
A	814.320	135.720	48.300	1,5	11.790	1.010.130
B	897.300	149.580	64.400	2,-	12.230	1.122.480
C	945.660	157.610	64.400	2,-	12.230	1.179.900
D	978.780	163.130	64.400	2,-	12.230	1.218.540
E	1.011.960	168.660	64.400	2,-	12.230	1.257.250
F	1.035.120	172.520	72.450	2,25	12.710	1.292.800
G	1.057.380	176.230	80.500	2,5	13.180	1.327.290
H	1.080.480	180.080	80.500	2,5	13.180	1.354.240
I	1.103.700	183.950	80.500	2,5	13.180	1.381.330
J	1.173.480	195.580	80.500	2,5	13.180	1.462.740
K	1.222.560	203.760	96.600	3,-	14.120	1.537.440
L	1.279.260	213.210	96.600	3,-	14.120	1.603.190
M	1.357.200	226.200	96.600	3,-	14.120	1.694.130
N	1.408.980	234.840	112.700	3,5	15.060	1.771.170
O	1.482.480	247.080	112.700	3,5	15.060	1.877.260
P	1.589.220	264.870	112.700	3,5	15.060	1.981.850

**V.E. VICASA, S.A. D. SOC. Y DELEGACIONES COMERCIALES
PERSONAL EMPLEADO. ANTIGÜEDAD 14 MESES.**

ANEXO II

AÑOS SERVICIO	ESCALON	A	B-C-D-E-F	G-H-I-J	K-L-M	N-O-P
0,5 a 1	1	2.422	2.702	3.080	3.486	4.074
1 a 2	2	4.802	5.390	6.174	6.944	8.078
2 a 3	3	8.036	8.932	10.220	11.480	13.482
3 a 4	4	11.172	12.530	14.308	16.044	18.872
4 a 5	5	15.988	17.892	20.426	22.932	26.908
5 a 6	6	18.228	20.986	23.296	26.110	30.716
6 a 7	7	20.440	23.058	26.110	29.344	34.468
7 a 8	8	22.694	25.424	29.106	32.480	38.218
8 a 9	9	24.920	27.930	31.864	35.728	42.000
9 a 10	10	27.160	30.436	34.720	38.934	45.766
10 a 11	11	29.400	33.418	37.562	42.126	49.490
11 a 12	12	31.640	35.406	40.432	45.318	53.312
12 a 13	13	33.858	37.968	43.246	48.482	57.036
13 a 14	14	36.120	40.418	46.114	51.744	60.830
14 a 15	15	38.332	43.330	48.958	54.922	64.582
15 a 16	16	40.558	45.416	51.842	58.128	68.348
16 a 17	17	42.812	48.048	54.698	61.404	72.100
17 a 18	18	45.080	50.470	57.582	64.560	77.112
18 a 19	19	47.264	52.948	60.410	67.732	79.674
19 a 20	20	49.504	55.454	63.252	70.952	83.426
20 a 21	21	51.744	58.002	66.108	74.172	87.176
21 a 22	22	53.984	60.438	68.964	77.336	90.944
22 a 23	23	56.196	62.932	71.778	80.556	94.738
23 a 24	24	58.436	65.478	74.704	83.804	98.490
24 a 25	25	60.704	67.956	77.560	86.968	102.220
25 a 26	26	62.930	70.448	80.388	90.160	107.636
26 a 27	27	65.142	72.968	83.370	93.366	109.738
27 a 28	28	67.382	75.474	86.142	96.572	113.336
28 a 29	29	69.608	77.966	88.942	99.764	117.232
29 a 30	30	71.862	80.528	91.826	102.866	121.114
30 a 31	31	74.102	82.180	94.640	106.204	124.838
31 a 32	32	76.314	85.540	97.552	109.382	128.618
32 a 33	33	78.568	86.310	100.394	112.588	132.356
33 a 34	34	80.822	90.524	103.236	115.794	136.110
34 a 35	35	83.018	92.638	106.092	119.014	139.902
35 a 36	36	85.274	94.766	108.920	122.192	143.626
36 a 37	37	87.514	96.894	111.762	125.356	147.356
37 a 38	38	89.726	99.008	114.604	128.546	151.074
38 a 39	39	91.966	101.122	117.432	131.726	154.798
39 a 40	40	94.192	103.250	120.260	134.904	158.522

VENTAJAS SOCIALES
=====

Artículo 489 - Complemento de Empresa en Incapacidad Laboral Transitoria.

En el caso de que un trabajador sea dado de baja por el Médico de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, en su caso, con firmada ésta por el Médico de Empresa y mientras estén vigentes las normas sobre prestaciones del I.N.S.S. previstas en el Real Decreto nº 53 de 11/2/1980, la Empresa abonará los siguientes complementos :

1.- Complemento I.L.T. en accidente laboral o enfermedad profesional.

En estas circunstancias el complemento de la Empresa complementará hasta el cien por cien de la retribución total diaria como si estuviese en activo.

2.- Complemento I.L.T. de enfermedad común o accidente no laboral.

En estas circunstancias el complemento será :

2.1.- Si el Índice de Absentismo semestral estuviera entre el 0 y el 2,95 por ciento, el complemento de Empresa completará hasta el cien por cien de la retribución total diaria por los conceptos de Salario -- Convenio, Antigüedad, P.G.O. mínima garantizada y Plus Personal.

2.2.- Si el Índice de Absentismo semestral estuviera entre el 2,96 y el 3,5 por ciento, el complemento de Empresa será según las siguientes N/día :

Escalón	19 al día 30	40 al día 20	21 en adelante
A, B	1.660,-	550,-	275,-
B a J	1.810,-	600,-	300,-
K a P	2.210,-	740,-	370,-

2.3.- Si el Índice de Absentismo semestral supera el 3,5 por ciento, se percibirán únicamente las prestaciones de la Seguridad Social.

En cualquier caso, la suma de las prestaciones de la Seguridad Social y el complemento de la Empresa no podrá ser superior al cien por cien de la Retribución diaria compuesta por Salario Convenio, Antigüedad, P.G.O. mínima garantizada y -- Plus Personal.

El pago del complemento previsto en los párrafos anteriores, se efectuará por semestres naturales vencidos, teniendo en cuenta los Índices de Absentismo alcanzados en cada semestre precedente.

Los Índices de Absentismo se obtendrán por la siguiente fórmula :

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

Artículo 490 - Nupcialidad y Natalidad.

1 - Nupcialidad.

Se concederá un importe de 22.400,-M. que se registrará por las siguientes normas :

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

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

2 - Natalidad.

Se concederá un importe de 15.900,- M. por cada hijo nacido, que se registrará por las siguientes normas :

- Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- Tener un año de antigüedad.

Cuando los padres estén incluidos en este Convenio el importe anteriormente indicado será percibido por uno sólo.

Artículo 492 - Becas para hijos de trabajadores.

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

10) 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 el Centro de Trabajo, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de becas presentadas.

La Comisión estará presidida por el Director del Centro o persona en quien delegue y dos miembros del Comité de Empresa.

Esta Comisión estudiará cada una de las solicitudes y las aprobará o las denegará en función de las normas que se especifican a continuación, determinando la cuantía de la solicitud.

Las becas se abonarán al personal en la nómina de Noviembre.

20) Estudios para los que se pueden solicitar becas.

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

2.1. Clasificación de los niveles educativos

Los estudios quedan distribuidos dentro de los siguientes grupos :

Nivel Educativo	Grupos.
Lev General de Educación	
Educación Preescolar :	
Jardín de Infancia	A
Párvulos	
Educación General Básica	B
Formación Profesional	
Primer Grado	C
Bachillerato Unificado Polivalente	
C.O.U., F.P. 2º Grado	D

	<u>Grupos</u>
Primer Grado Educación Universitaria	E
Formación Profesional Tercer Grado	E
Segundo Grado Educación Universitaria	F
Tercer Grado Educación Universitaria	F

2.2. Comparación de otros niveles.

Los estudios de Publicidad y Turismo, se incluirán a efectos de Beca de la Empresa, en el mismo nivel educativo que el grupo de estudios D.

A los mismos efectos, los estudios que se impartan en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Graduado Social, Escuelas Normales y las de Ayudante Técnico Sanitario y Asistente Social, y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias, se considerarán equiparados al grupo de estudios E.

Para la concesión de becas de ayuda a los estudios que no figuren en anteriores apartados (Secretaría, Banca, etc.), será preciso que tales estudios sean cursados en un Centro reconocido y serán asimilados al grupo de estudios C.

La Beca-Base asignable será la que corresponde a la modalidad de enseñanza inmediatamente superior al nivel mínimo exigido para cursar los estudios solicitados, que deberá acreditar con una certificación del Centro donde curse sus estudios.

3) Condiciones para solicitar becas.

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

3.2. 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 Dirección considerará los casos que, no cumpliendo esta condición, sean propuestos excepcionalmente por la Comisión del Centro en razón a circunstancias muy particulares.

3.3. Podrán solicitar Becas de Empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones y sean hijos en plantilla.

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

Cuando los padres estén incluidos en este Convenio, la beca será percibida por uno sólo.

3.5. Las ayudas se concederán sólo para los estudios que se realicen en centros de la localidad de residencia familiar. Se exceptúan de esta norma los estudios para los que no se imparte enseñanza en dicha localidad, o aunque se imparte, se prueba la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

3.6. Las solicitudes que hubieran obtenido beca en un curso anterior, no tendrán derecho a una nueva beca hasta que el alumno no haya superado el curso o ni-

vel educativo para el que obtuvo la ayuda y quien cambie de estudio, hasta tanto no alcance un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la beca anterior.

Debido a que la Ley General de Educación se va implantando de forma progresiva, se podrá solicitar ayuda para las distintas modalidades del Plan a extinguir que continúen en vigor.

Los alumnos de educación preescolar deberán tener, como mínimo, tres años al 31 de Diciembre del año en que se solicita la beca.

3.7. Las becas para ayuda de estudios se concederán sólo para un curso completo. No tendrán por tanto opción a becas quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso.

3.8. Las viudas de los trabajadores fallecidos en activo podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este Reglamento. A las viudas se les reconocerá la antigüedad que tenía su marido.

3.9. La edad máxima de los beneficiarios para los que se soliciten becas será de veinticinco años, al primer de Octubre del año de la solicitud.

4) Presentación de Solicitudes

4.1. En el mes de Septiembre de cada año y por medio de una circular que se publicará en el Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará el día 31 de Octubre. Este plazo se considera improrrogable. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado por el Servicio de Asuntos Sociales.

4.2. El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. La Comisión del Centro supervisará la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará nula y sin efecto toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.

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

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

4.3.2. - 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 conceden estará en función de:

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

5.1. - La Beca-Base, de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el Apartado 2º, será la siguiente:

Nivel de Estudios	Importe Beca-Base
A	5.610,- Rs
B	6.940,- Rs
C	9.170,- Rs
D	13.870,- Rs
E	18.690,- Rs
F	23.500,- Rs

El tope máximo de incremento de la Beca-Base por rendimiento académico será del 100 %.

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

5.2. - La Beca-Base será incrementada en función del número de hijos del solicitante de acuerdo con las normas siguientes :

5.2.1. - A efectos de la determinación del incremento de la Beca-Base por el número de hijos del trabajador se excluirán en el cómputo de los mismos :

a) Los hijos mayores de veinticinco años al primero de Octubre del año de la solicitud y los hijos menores de tres años al 31 de Diciembre del citado año de la solicitud.

b) Los hijos que no cursen estudios en -- Centros reconocidos.

5.2.2. 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.

5.2.3. De acuerdo con las normas precedentes, cada una de las Becas-Base, a excepción de las correspondientes a enseñanza preescolar que permanecen constantes, sufrirán los incrementos que refleja el Baremo siguiente :

Número de hijos	% Incremento
2	10
3	20
4	30
5 ó más	40

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

5.3.1. No se incrementará la Beca-Base correspondiente a Enseñanza Preescolar, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido.

5.3.2. La Beca-Base correspondiente a E.G.B. aumentará en la cuantía siguiente :

- Notable de evaluación global : 25 % sobre Beca-Base.
- Sobresaliente o Matrícula en evaluación global : 50 % sobre Beca-Base.

5.3.3. En los estudios correspondientes al Grupo C y Grupos superiores, la Beca-Base se incrementará de acuerdo con las normas siguientes :

- Por cada Notable en asignatura fundamental: 10 % sobre Beca-Base.
- Por cada Sobresaliente o Matrícula en -- asignatura fundamental: 20 % sobre Beca-Base.

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

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

- a) Beca-Base correspondiente.
- b) Incremento de la Beca-Base por número de hijos.

5.4.2. El porcentaje a aplicar será el siguiente :

- 5.4.2.1. - 100 % si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del municipio de la localidad de residencia familiar.
- 5.4.2.2. - 50 % si el alumno necesita comer fuera del municipio de residencia familiar, pero puede regresar a su casa a dormir, 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. - 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.

Artículo 502 - Deficientes Psíquicos y Físicos.

10) Deficientes Psíquicos.

Se establece una modalidad de "Ayuda a la Educación" para aquellas personas que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia psíquica y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a Centros Escolares ordinarios.

Se podrá evaluar el grado de estas lesiones o incapacidades mediante reconocimiento en Centros de Diagnóstico y Orientación Terapéutica (Dirección General de Sanidad en Madrid y Centro de Diagnóstico de la Jefatura Provincial de Sanidad en Provincias).

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución :

a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por el I.N.S.S.

- Cuantía de la ayuda de Empresa 55.400,- Rs

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

- Cuantía de la ayuda de Empresa 73.400,- ₧

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

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

Se reducirá ésta en un 50 % si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistiera a un Centro de Educación Especial estatal de inferior costo al fijado en las ayudas previstas en el presente artículo.

c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de Rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por el I.N.S.S.

- Cuantía de la ayuda de Empresa 91.400,- ₧

El importe de este tipo de "Ayudas de Educación" será abonado mensualmente por doceavas partes.

d) 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 la Seguridad Social o de cualquier otro Organismo, no llegará al 80 % 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, con cargo al Fondo de Asignación Social.

2º) Deficientes Físicos

a) Si asisten a Colegios de enseñanza normal, se atenderán a las normas vigentes establecidas para los casos normales.

b) Si asisten a Colegios de enseñanza especializada, se atenderán a la norma d) del apartado de Deficientes Psíquicos.

Artículo 51º - Seguro de Vida e Invalidez.

El Seguro de Vida que la Empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a quienes reúnan las condiciones -- más adelante citadas, en las siguientes eventualidades :

- a) En caso de fallecimiento.
- b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta. Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

1.- Personal Asegurado

Se beneficiarán de las garantías establecidas :

- 1.1. - Todos los trabajadores fijos en plantilla hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
- 1.2. - El personal fijo en plantilla, jubilado anticipadamente, hasta la fecha en que cumpla sesenta y cuatro años.

1.3. - El personal fijo en plantilla en situación de Invalidez Provisional, hasta la fecha en que se -- cumplan sesenta y cuatro años.

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

2.- Trabajadores excluidos de las garantías

La garantía del Seguro de Vida no alcanzará al personal que se encuentre en alguna de las situaciones siguientes:

- Personal eventual o en período de prueba.
- Personal que esté cumpliendo el Servicio Militar, o en situación de excedencia voluntaria.

3.- Duración de las garantías :

a) Comienzo de las garantías :

A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la Empresa con carácter fijo.

b) Cese de las garantías

El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitivamente en la Empresa, salvo en los casos previstos en los apartados 1.2 y 1.3. del párrafo "Personal Asegurado".

4.- Capital Asegurado

El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponda a su Escalón por el coeficiente familiar.

Los capitales correspondientes a cada escalón son los siguientes :

- Escalones A	578.000,- ₧
B	650.000,- ₧
C, D, E, F	722.000,- ₧
G, H, I, J	759.000,- ₧
K, L, M	867.000,- ₧
N, O, P	1.011.000,- ₧

5.- 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 escalón.

- Para asegurados solteros o viudos 100 %
- Para asegurados casados 120 %
- Para asegurados viudos o solteros con un hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado. 120 %
- Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado se incrementará el capital base. 20 %

6.- Riesgos Garantizados

Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes :

- a) La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el seguro.

b) No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

7.- Beneficiarios

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

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

8.- Disposiciones Varias

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

En caso de Incapacidad Provisional, 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 y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de Invalidez Permanente Absoluta, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado.

Artículo 222 - Jubilación.

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

1.- Edad de Jubilación

- 1.1. - La Empresa propondrá a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente Reglamento.
- 1.2. - Hasta los sesenta y cuatro años de edad, los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta.
- 1.3. - A partir de los sesenta y cuatro años de edad, los trabajadores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la Empresa, perderán el día que cese su actividad las ventajas concedidas en este Reglamento.
- 1.4. - 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 los sesenta años de edad.
- 1.5. - En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 1.3., los trabajadores recibirán en el momento de su jubilación:

a) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

b) Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, una pensión de jubilación.

2.- Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad

Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en apartados anteriores pasaran a la situación de jubilados con una antigüedad inferior a los veinte años se beneficiarán del siguiente complemento:

Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 2 % 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.

3.- 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 la indemnización prevista en el punto 2 ó bien elegir alguna de las siguientes opciones:

a) Una pensión vitalicia anual equivalente al 10 % de las cifras que para cada escalón figuran en las tablas siguientes, multiplicadas por el número de años de servicio:

IMPORTE DE PESETAS EN FUNCION DE EDAD

Escalón	De 60 a	De 61 a	De 62 a	De 63 a
	61 años	62 años	63 años	64 años
A	33.100,-	26.180,-	21.970,-	18.050,-
B	36.540,-	28.900,-	24.250,-	19.930,-
C,D,E,F.	41.370,-	32.720,-	27.450,-	22.570,-
G,H,I,J.	46.890,-	37.080,-	31.120,-	25.570,-
K,L,M.	52.400,-	41.450,-	34.780,-	28.580,-
N,O,P.	62.060,-	49.080,-	41.180,-	33.850,-

b) Una indemnización de partida equivalente al 50 % de su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 2 del presente Artículo.

4.- Otras Condiciones

a) En el momento de su jubilación, los trabajadores de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de 18 meses, si están alojados por la Empresa.

b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación suficiente.

5.- 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 18 años que no trabajen, o mayores incapacitados, tendrán derecho a las prestaciones de la pensión del causante que se indicará a continuación:

	<u>Porcentaje</u>
- 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 18 años o mayores incapacitados que no trabajasen, recibirán la pensión siguiente :

	<u>Porcentaje</u>
- 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 de Empresa que correspondería a los huérfanos sería la misma que se establece en el apartado anterior.

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

6.- Fallecimiento en activo. Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez.

6.1. - Indemnización del Seguro de Vida en función de los escalones y situación familiar, según el artículo 53.

6.2. - Con independencia de la indemnización del Seguro de Vida, se fijan a continuación unas normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo o a los mismos en caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, según que la antigüedad del causante sea menor o mayor de veinte años.

6.2.1. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad

a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez igual al 2% sobre su retribución anual garantizado, según lo establecido en el apartado 3 de este Artículo multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20% de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60% 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% de la indemnización, hasta el máximo del 40%.

b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez equivalente al 3% de la Retribución Mínima Anual garantizada según el

Escalón multiplicado por los años de Servicio, sin que en este caso haya lugar a incrementos por hijos a su cargo.

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

6.2.2. Trabajadores con más de veinte años de antigüedad

a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la que hubiera correspondido de la Empresa al trabajador si se jubilara, afectada por los coeficientes que figuran a continuación :

- Viuda	50 %
- Viuda con un hijo menor de 18 años	75 %
- Viuda con dos o más hijos menores de 18 años	90 %

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

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

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 prestado 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 un caso, o el propio trabajador - en el otro, percibirán la pensión que les correspondería calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta y cuatro años de edad.

7.- Trabajador fallecido

En el caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejase como único derechohabiente - hija o hermana que hubieran convivido con el fallecido a su cargo, fuesen mayores de cuarenta y cinco años y solteras o viudas, acreditasen dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecieran de medios propios de vida, dichas hija o hermana, en quienes concurrieran las circunstancias descritas, tendrían 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 consideran a la hija o hermana como si fueran viudas del fallecido aplicando las reglas que para viudas están previstas en los puntos anteriores.

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

Artículo 539 - Ayuda Estudios para el personal

Los trabajadores podrán disfrutar de ayuda de estudios, cumpliendo las siguientes normas :

1.- Condiciones para solicitar la ayuda

- 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 de Telecomunicación.
- Arquitectura.
- Medicina.
- Informática.
- Marketing.
- Periodismo.
- Organización Industrial.
- Estadística.
- Sociología y Psicología.
- Idiomas (Francés e Inglés).

2.- Solicitud.

Los aspirantes a ayuda de estudios cumplirán los siguientes requisitos :

- a) Cubrir una solicitud que 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) Acompañar justificantes de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

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

3.- Cuantía de las Ayudas.

- a) Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al interesado antes del 15 de Diciembre ó 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 la 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 % en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de Junio y Septiembre, el 50 % de las asignaturas matriculadas, como mínimo.
- 2) El 100 % del costo total, en el caso de que aprobase el 75 % de las asignaturas matriculadas.

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

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

4.- Clases Particulares.

La ayuda de estudios puede alcanzar en las condiciones que se fijan a continuación 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 los 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 10.400,- pesetas año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3, en función del número de asignaturas aprobadas.

Artículo 550 - Disposiciones Finales.PRIMERA

Clausula de no revisión salarial. La Comisión Deliberadora, teniendo en cuenta las Condiciones Generales de incrementos de remuneración pactadas en este Convenio, acuerda que no procederá efectuar ningún tipo de revisión salarial, durante el año 1984.

Igualmente hace constar de forma expresa que, el conjunto de normas contenidas en esta Revisión del Convenio, sustituyen íntegramente a aquellas por las que venía rigiéndose en todos sus aspectos la relación laboral del personal a quien afecta y VIDRIERIAS ESPAÑOLAS VICASA, SOCIEDAD ANONIMA, en el ámbito a que este Convenio se refiere.

SEGUNDA

Todas las retribuciones, primas, plusas, indemnizaciones, ayudas, etc., de tipo económico establecidas en el presente Convenio, se entienden brutas, por tanto las cantidades que en concepto de cuotas de la Seguridad Social, así como los importes de I.R.P.F. a cuenta, correspondan abonar a los trabajadores, y que legalmente deben ser retenidas por la Empresa, serán deducidos.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

15479 RESOLUCION de 21 de junio de 1984, de la Dirección Provincial de Asturias, por la que se señalan fechas para el levantamiento de actas previas a la ocupación de las fincas que se citan.

Habiéndose acordado por el Consejo de Ministros de 29 de febrero de 1984 conceder a «Empresa Nacional Hulleras del Norte S. A.» («HUNOSA»), el derecho a la ocupación por el procedimiento de urgencia de terrenos sitos en el término municipal de Langreo necesarios para las labores de explotación a cielo abierto de la concesión «Benita número 145» y 12 más comprendidas dentro del área de «La Mozquita», cuyas fincas se relacionan a continuación, por esta Dirección Provincial se ha resuelto proceder al levantamiento de acta previa a la ocupación de las mismas el día y hora que asimismo se señala, por lo que se publica y notifica a los interesados esta decisión conforme a los artículos 52 de la Ley de Expropiación Forzosa y 56 de su Reglamento para que éstos, hasta el momento del levantamiento del acta previa, puedan formular por escrito ante este Organismo alegaciones a los solos efectos de subsanar posibles errores que se hayan padecido al relacionar los bienes afectados.

Relación de fincas

Día 31 de julio de 1984 a las diez horas:

- Finca número 166. Propietario: Herederos de don José Zapico Roces.
- Finca número 173. Propietario: Don José García Zapico.
- Fincas números 174 y 176. Propietaria: Doña Enedina García Zapico
- Finca número 243. Propietario: Herederos de don Marcelino Fernández Cortina.
- Finca número 245. Propietario: Herederos de doña Josefa Moscoso.

Día 1 de agosto de 1984 a las diez horas:

- Finca número 61. Propietaria: Doña Ermiranda González Iglesias.
- Finca número 189. Propietario: Herederos de don Marcelino Zapico Fernández.
- Fincas números 198, 202 y 200. Propietario: Don Benjamín Iglesias Roces.
- Fincas números 199 y 205. Propietario: Herederos de don Juan Abeal y don Luis Bealustegui.
- Fincas números 196 y 200. Propietario: Herederos de doña María Díaz Roces.
- Finca número 206. Propietaria: Doña Maruja Torres Roces.

Día 2 de agosto de 1984 a las diez horas:

- Finca número 203'. Propietaria: Doña Lérica Miranda Zapico.
- Finca número 207'. Propietario: Herederos de don Angel López.
- Fincas números 208' y 256' Propietario: Herederos de don Herminio López Zapico.
- Finca número 232'. Propietario: Don Francisco Guerra Ardura.
- Finca número 245'. Propietaria: Doña Violeta Zapico Vallés.

Día 7 de agosto de 1984 a las diez horas:

- Finca número 212. Propietario: Doña Zulima Argüelles Zapico (sólo la mitad).
- Finca número 275'. Propietario: Herederos de don Ezequiel García.
- Finca número 263' Propietario: Herederos de don Manuel Zapico y don Vital Zapico Rodríguez.
- Finca número 214'. Propietaria: Doña Violeta Zapico Vallés.
- Fincas números 259', 261' y 262'. Propietario: Cuarta parte de don Ceferino Argüelles Zapico.

Día 8 de agosto de 1984 a las diez horas:

- Finca número 74. Propietario: Don Vicente Regueral.
- Finca número 77. Propietario: Herederos de don Herminio Zapico Fernández.
- Fincas números 76 y 239'. Propietario: Don Francisco Guerra Ardura.
- Finca número 268'. Propietario: Don Porfirio Hidalgo Manjón.
- Finca número 265'. Propietario: Don Francisco González Bailly.

Finca número 1. Propietario: Don Manuel Torre García.

Día 9 de agosto de 1984 a las diez horas:

- Finca número 125. Propietario: Don Arsenio Torre García.
 - Finca número 127. Propietario: Herederos de don Valentín Zapico Zapico.
 - Finca número 130. Propietario: Don Rosendo González Tente.
 - Finca número 131. Propietario: Don Benjamín Torre Zapico.
 - Finca número 132. Propietario: Don José Torre García.
 - Finca número 133. Propietaria: Doña Marcelina Torre García.
 - Fincas números 138 y 148. Propietario: Herederos de don Ricardo Zapico Fernández.
 - Fincas números 16 y 145. Propietaria: Doña Adelina Zapico Uribebarrea.
 - Finca número 147. Propietario: Herederos de don Alfredo Torre Zapico.
- Lo que se hace público para general conocimiento.

Oviedo, 21 de mayo de 1984.—El Director provincial, Amando Sáez Sagredo.—2 610-D

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

15480 ORDEN de 4 de mayo de 1984 por la que se declara incluida en zona de preferente localización industrial agraria la ampliación de una fábrica de conservas vegetales de «Hijos de Ramón Jara Mira, Sociedad Anónima», en Ceuti (Murcia).

De conformidad con la propuesta elevada por esa Dirección General de Industrias Agrarias y Alimentarias sobre la petición formulada por «Hijos de Ramón Jara Mira, S. A.», para ampliar su fábrica de conservas vegetales en Ceuti (Murcia), acogiéndose a los beneficios previstos en el Decreto 2392/1972, de 18 de agosto, y demás disposiciones dictadas para su ejecución y desarrollo,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

1. Declarar incluida en zona de preferente localización industrial agraria la ampliación de una fábrica de conservas vegetales de «Hijos de Ramón Jara Mira, S. A.», en Ceuti (Murcia), al amparo de lo dispuesto en el Decreto 2392/1972, de 18 de agosto.
2. Conceder los beneficios aún vigentes entre los relacionados en el artículo 3.º y en el apartado 1 del artículo 4.º del Decreto 2392/1972, excepto el relativo a exposición forzosa que no ha sido solicitado.
3. Aprobar el proyecto presentado para la ampliación industrial de referencia, cuyo presupuesto de inversión asciende a sesenta y cinco millones quinientas noventa y nueve mil trescientas noventa (65.599.390) pesetas.
4. Otorgar a la citada Empresa para tal fin una subvención del 20 por 100 del presupuesto aprobado. Dicha subvención ascenderá a trece millones ciento veinte mil (13.120.000) pesetas, y se pagará con cargo a la aplicación presupuestaria 21.09.771, correspondiente al presupuesto de 1984, programa 223 (industrialización y ordenación agroalimentarias).
5. Conceder un plazo hasta el 30 de noviembre de 1984 para que la Empresa presente los justificantes de la inversión efectuada.
6. Hacer saber que, en caso de posterior renuncia a los beneficios otorgados o incumplimiento de las condiciones establecidas para su disfrute, se exigirá el abono o reintegro, en su caso, de las bonificaciones ya disfrutadas. A este fin quedarán afectos preferentemente a favor del Estado los terrenos e instalaciones de la Empresa titular por el importe de dichos beneficios, de conformidad con el artículo 19 del Decreto 2853/1964, de 8 de septiembre.

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

Madrid, 4 de mayo de 1984.—P. D. (Orden de 19 de febrero de 1982), el Director general de Industrias Agrarias y Alimentarias, Vicente Albero Silla.

Ilmo. Sr. Director general de Industrias Agrarias y Alimentarias.