

PRODUCTOS DOLOMITICOS, S. A. - AVILES - FABRICA DE DOLOMITA*SISTEMA DE TRABAJO PARA LA IMPLANTACION DE 40 HORAS SEMANALES****1.- PERSONAL A 3 TURNOS.-**

Según calendario adjunto, en ciclos de cuatro semanas, con descansos de 2-2-4 días.

El operario designado con el número cinco trabajará en el turno de 6 a 14 para dar descansos al personal de tres turnos los jueves, viernes y sábados. Los días libres, martes, y miércoles, trabajará en el puesto que se le asigne. Descansará todas las semanas el Domingo y el Lunes.

2.- PATA Y CANTON.-

Según calendario, en ciclos de ocho semanas, con descansos de 2-2-4 días cada cuatro semanas.

El operario al 5 queda libre de puesto en los días marcados por el círculo en los que deberá desarrollar los trabajos que le sean asignados.

3.- MOLINOS DE PIEDRA.-

Plantilla formada por cinco hombres trabajando a dos turnos corrotivos con descansos 2-2-4 cada cuatro semanas, siendo el ciclo completo de 3 semanas.

4.- TURNO CENTRAL.-

Todos los sábados habrá dos operarios de 8 a 12 (uno de ellos encargado de los vestuarios y aseos), lo cual se hará de forma rotativa entre los que componen esta plantilla. Los que cubren el sábado de 8 a 12 descansarán el siguiente viernes, siendo su jornada este día también de 8 a 12.

5.- PERSONAL DE MANTENIMIENTO MECANICO Y ELECTRICO.-

Seguirá el sistema actual de dos turnos acordado por ambas partes. Todos los sábados estarán cubiertos por dos mecánicos y un eléctrico de 8 a 12.

El operario que trabaja dos sábados de 8 a 12 descansará dichas 8 horas un viernes (8 horas) anterior al sábado que le corresponde descansar.

Durante las vacaciones, bajas, permisos, etc., se harán los cambios necesarios para que lo anterior pueda llevarse igualmente a efecto.

M E R S A - Lugones**SISTEMA DE TRABAJO PARA LA IMPLANTACION DE 40 HORAS SEMANALES****1.- PERSONAL A 3 TURNOS.-**

Según calendario, con descansos 1-1-6.

Un operario trabajará el turno de 6 a 14 para dar descansos a todo el personal de tres turnos, ocupando en sus días libres el puesto que se le asigne.

2.- PALISTAS.-

Según calendario, con descansos 1-1-6.

Un cuarto operario que normalmente está en Central, cubrirá las bajas, vacaciones, etc., incorporándose al puesto del que sustituye, en las mismas condiciones.

3.- TRABAJADORES CENTRAL.-

Todos los sábados habrá un operario de 8 a 12, independientemente del número de operarios, de tal forma que todos los sábados estarán cubiertos por un operario.

Se hará de forma rotativa entre todos los operarios de que se diga en la Central.

El operario que cubre el sábado de 8 a 12, descansará dichas 4 horas el siguiente viernes, siendo su jornada este día de 8 a 12.

4.- MECANICOS.-

Se seguirá con el sistema actual acordado por ambas partes, Seguirá, de momento, con los tres operarios actuales de plantilla

Todos los sábados estarán cubiertos por un mecánico de 8 a 12.

El operario que trabaja 2 sábados de 8 a 12, descansará dichas horas un viernes (8 horas) anterior al sábado que le corresponda descansar.

Durante las vacaciones, bajas, permisos, etc., se harán los cambios necesarios, para que lo anterior pueda llevarse igualmente a efecto.

5.- EMPLEADOS.-

Trabajarán de lunes a viernes con el horario actual.

24791

RESOLUCION de 18 de julio de 1983, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Valencia en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Filpe, Sociedad Anónima».

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 por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Valencia en el recurso contencioso-administrativo número 1000-81, promovido por «Filpe, S. A.», sobre desestimación de recurso de alzada, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando, como desestimamos, el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Filpe, Sociedad Anónima», contra la resolución del Director general de Régimen Económico de la Seguridad Social, de fecha 21 de julio de 1981, recaída en expediente 481/79AA/rgm, que desestimó el recurso de alzada formulado contra la Resolución de la Dirección General de Prestaciones del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social como consecuencia del acta de liquidación 1923/76, debemos declarar y declaramos dichos actos administrativos ajustados a derecho, sin que existan circunstancias para un especial pronunciamiento sobre las costas procesales.»

Madrid, 18 de julio de 1983.—El Director general, Enrique Heras Poza.

24792

RESOLUCION de 18 de julio de 1983, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Valencia en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Sal y Compañía, S. L.».

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 15 de marzo de 1982 por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Valencia en el recurso contencioso-administrativo número 1.039-80, sobre Convenio Colectivo, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando como desestimamos el presente recurso contencioso-administrativo número 1.039 de 1980, promovido por «Sal y Compañía, S. L.», contra la Resolución de la Dirección General de Trabajo, recaída en expediente 3029/1980, de 15 de septiembre de 1980, que desestimó el recurso de alzada formulado contra la Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de Valencia de 1 de julio de 1980, sobre separación de Convenio Colectivo de trabajo de fabricantes de chapas de 31 de mayo de 1980, debemos declarar y declaramos conformes a derecho los actos impugnados y, en su consecuencia, absolvemos a la Administración demandada. Sin hacer imposición de costas.»

Madrid, 18 de julio de 1983.—El Director general, Enrique Heras Poza.

24793

RESOLUCION de 10 de agosto de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para el grupo asegurador «Equitativa Fundación-Rosillo» y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, interprovincial de Empresa, para el grupo asegurador «Equitativa Fundación-Rosillo» y su personal, suscrito el día 27 de julio de 1983, entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del

Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.
Esta Dirección General acuerda:

- Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- Segundo.- Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
- Tercero.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de agosto de 1983.—El Director general, P. D., el Subdirector general de Productividad y Seguridad e Higiene en el Trabajo, Francisco Javier Ugarte Ramírez.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO ASSEURADER
DE SEGUROS DE VIDA «LA EQUITATIVA-FUNDA-
CIÓN ROBILLÓN»

Este Convenio Colectivo a nivel empresarial se establece entre las representaciones económica y social (en el texto Grupo y Empresa, respectivamente) del Grupo Assegurador «LA EQUITATIVA-FUNDA-
CIÓN ROBILLÓN» actualmente constituido por «La Equitativa-Fundación Robillón» So-
ciedad Anónima de Seguros sobre la Vida; «La Equitativa-Fundación Ro-
billón» Sociedad Anónima de Seguros Riesgos Diversos, y la Compañía
«Ibérica de Resseguros» Sociedad Anónima, para ser interpretado y
cumplido de buena fe bajo las siguientes cláusulas y condiciones:

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Art. 1.º.- Ámbito de aplicación.— El presente Convenio, de ámbito empresarial, afectará a la totalidad del personal incluido en plantilla, reconocido como tal por el Grupo.

Al personal que ingrese durante la vigencia del presente Con-
venio le afectará cuanto en el mismo se estipula, después de cum-
plir los plazos de prueba y no sean interinos ó eventuales.

Art. 2.º.- Aprobación funcional.— El presente Convenio regirá en todas
las partes de trabajo que el Grupo tiene instaladas en todo el ter-
ritorio nacional, como asimismo a cualesquiera otros que pudieran
crearse durante la vigencia del mismo.

Art. 3.º.- Vigencia y duración.— La duración de este Convenio será
de un año, es decir, desde 1.º de Enero al 31 de Diciembre de 1983,
ambos inclusive y será prorrogado tácitamente por periodos de un
año, siempre y cuando que no fuera denunciado por cualquiera de
las partes con preaviso no inferior a tres meses de la fecha de
su expiración ó de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante, ambas partes convienen que para la sustitución
de este Convenio Colectivo y sucesivos, a la fecha de su denuncia
y tras la oportuna denuncia, la iniciación de las nuevas condi-
cionamiento quedará aplazada hasta tanto no sea aprobado el Conve-
nio Colectivo (interempresarial de Seguros o, en su defecto, la
correspondiente decisión Arbitral Obligatoria, si bien los efectos
económicos de retrocederán a primero de Enero del año de su
entrada en vigor.

Art. 4.º.- Ambas partes acuerdan expresamente que las condiciones
del presente Convenio son aplicables únicamente en tanto tengan
vigencia todas ellas, de tal forma que si alguna disposición u or-
den legal variase total o parcialmente alguna o varias cláusulas
autónomamente se considerara revisable, a menos que las repre-
sentaciones que lo suscriben acordaran la continuidad del mismo.

Art. 5.º.- Vinculación a la totalidad.— En el supuesto de que la
autoridad laboral, en uso de las facultades que le son propias,
no aprobare alguno de los pactos del presente Convenio, estos
quedarían sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido en
su totalidad.

Art. 6.º.- Comisión Mixta.— Con el fin de velar por el cumpli-
miento ó interpretación del Convenio, en el plazo de treinta días, a
partir de su aprobación, se creará una Comisión Mixta integrada
por tres representantes designados por el Grupo y tres Vocales del
Comité de Empresa del mismo.

Esta Comisión Mixta estará atendida a las jurisdicciones
previstas en las normas legales que regulan las relaciones del
trabajo.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la pre-
sencia de cuatro Vocales como mínimo, siempre que exista paridad y,
en todo caso, dichos acuerdos serán tomados por unanimidad o por
mayoría simple. En el caso de que cualquiera de las partes no llo-
gue a conseguir mayoría, deberá solicitarse el arbitraje de la Au-
toridad Laboral competente.

El personal del Grupo tendrá derecho a recurrir ante la Comi-
sión Mixta cuando sea afectado, por ejemplo, en sus papeles pro-
judiciales y, en caso de no acuerdo, ante los órganos competentes
previstos por la Ley.

CAPITULO SEGUNDO

Productividad y Colaboración

Sección I - Supresiones-

Art. 7.º.- El personal del Grupo podrá sugerir la adopción de cuan-
tas medidas se consideren adecuadas para la mayor explotación del mis-
mo, procurando y proponiendo a la Dirección General aquellas que
tendrán al objeto de la productividad, conservación de Carteras,
mantenimiento en buen estado de sistemas de trabajo, aumento de
mecanización, instalaciones, incremento de una más depurada utili-
dad, perfeccionamiento de los servicios en toda su extensión, eco-
nomía de materiales y suministros, etc. Es decir, procurar conseguir
por todos los medios posibles el máximo rendimiento del personal,
para la prestación de un mejor servicio a nuestros asegurados, sin
necesidad de horas extraordinarias ó prolongación de jornada.

Art. 8.º.- La Dirección General del Grupo aceptará, estimulará é im-
plantará, si así lo estima conveniente, las sugerencias que el asen-
to puedan serle útiles por el personal.

Sección II - Colaboración -

Art. 9.º.- La Dirección General del Grupo, en orden a la mejora de la
organización, métodos y racionalización del trabajo, estimulará la
presentación de iniciativas y sugerencias mediante la adecuada re-
compensa de aquellas que se lleven a la práctica.

Art. 10.- Todo el personal, en su propio beneficio y en el del Gr-
upo, podrá perfeccionar sus conocimientos profesionales. Voluntaria-
mente el empleado asistirá a conferencias y reuniones de estudio,
seminarios, etc., así como a los cursos de capacitación que pueda
facilitar o promover el Grupo, siempre dentro del horario de trabajo.

Art. 11.- Asimismo, todo empleado, cuya formación y desarrollo se
procurará, estará obligado a desempeñar no solo las tareas propias
que se le asignen, sino también aquellas otras de carácter auxiliar
o complementario, de acuerdo con las necesidades del trabajo.

CAPITULO TERCERO

Pruebas y Promociones

Sección I - Ingresos-

Art. 12.- Para ingresar, los aspirantes habrán de presentar a las
pruebas de aptitud que se señalen, así como el consentimiento mé-
dico previo.

En el caso de aspirantes que hubieran causado baja al contratar
anteriormente y que, por haber estado, desearan ingresar de nuevo,
se estará a lo que al efecto se dispone en la vigente legislación la-
boral para las Pruebas de Oposición, debiendo tratarse igualmente de
operación reconductiva además.

- Sección II - Producción

Art. 13.- A tenor de lo que se expresa en este capítulo y con el fin de cubrir las vacantes que puedan existir de acuerdo con la Ordenanza Laboral, en el mes de Enero de cada Ejercicio se procederá, si hubiere lugar a ello, a la actualización de la plantilla en cuanto a la producción humana de las distintas categorías profesionales.

En todo caso, las plazas que puedan existir en las categorías de Oficiales de 2.º y Oficiales de 1.º, serán sacadas a concurso- oposición, pudiendo tomar parte todos los empleados del Grupo, de la categoría inmediata inferior a la de las plazas convocadas.

Los Tribunales calificadores estarán formados por los siguientes miembros:

- Jefe de la Empresa o persona en quien delegue, que ostentará la Presidencia.
- Un Vocal designado por la Suprema.
- Dos Vocales de las categorías correspondientes a las plazas convocadas, nombrados por el Comité de Empresa.

CAPITULO CUARTO

Jornada de Trabajo

Art. 14.- Tanto en las Oficinas del Grupo establecidas en la actualidad como en las que pudieran establecerse en cualquier punto de España la jornada será de 1.600 horas anuales, bajo el horario siguiente: De las 7:45 a las 15:15 horas de lunes a viernes de cada semana, excepto la última semana de cada uno de los meses de Marzo a Noviembre, ambos inclusive, en que se trabajará también los sábados. Asimismo, en los meses de Enero, Febrero y Diciembre, se trabajará dos sábados cada mes.

Art. 15.- El personal de informática, máquinas, oficinas uruguayas, telefonistas, cobradores, personal ferroviario, mecánicos, vigilantes nocturnos, Guías para de sordos y personal de Oficinas Varas, cumplirán su jornada laboral dentro de los horarios o turnos que les sean asignados por la Jefatura de Personal, en la medida de las del Servicio a que estén adscritos.

Art. 16.- Computándose dentro de la jornada laboral, se concederán al personal quince minutos para tomar un refrigerio dentro de los servicios de cafetería instalados en la sede, variándose los turnos adecuados para la no interrupción del trabajo. Solamente se podrá hacer uso de un turno y éste será controlado por el Jefe de cada Negociado.

CAPITULO QUINTO

Licencias y Permicios

Art. 17.- Se concederán las licencias retribuidas que se soliciten, dentro de las circunstancias y límites que se exponen a continuación:

- a) Matrimonio del empleado.- Quince días naturales ininterrumpidos, que no podrán coincidir con las vacaciones anuales; caso de querer disfrutarse con las mismas se solicitará a la Dirección General.
- b) Por nacimiento de los hijos del empleado.- Hasta tres días naturales.
- c) Por matrimonio de los hijos del empleado.- Un día, ampliable a tres, si el hecho ocurriera fuera de la población donde radique el centro de trabajo.
- d) Por enfermedad grave, debidamente justificada, del cónyuge, ascendientes, descendientes y colaterales hasta segundo grado, siempre que la presencia del empleado junto al enfermo esté igualmente justificada, tres días naturales como máximo, ampliables a una semana sin sueldo a partir del cuarto día.
- e) Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes y colaterales hasta segundo grado, cuatro días naturales, ampliables a cinco en el supuesto de que el hecho ocurra fuera de la población donde radique el centro de trabajo.
- f) Para cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público, imputados por las Leyes o disposiciones administrativas, órdenes

o de otro orden, se considerará permio por el tiempo indispensable, siempre y cuando no se pueda hacer fuera del horario de trabajo, sin que sufran merca por ello los haberes del empleado.

g) Un día, por traslado del domicilio habitual.

Art. 18.- El empleado ausente por vacaciones, licencias o permisos está obligado a incorporarse inexcusablemente a su puesto de trabajo al término de aquéllas. Si así no lo realizase, se lo considerará incurso en la sanción que lleva anexo el abandono de servicio. En caso de pudiere justificar real y cumplidamente su retraso en la incorporación al trabajo, así como las circunstancias que lo impidieron solicitar la prórroga, se estudiará la posibilidad de considerar justificado el retraso, pero lo será desochoando a todos los efectos.

Art. 19.- El empleado que hubiese abandonado voluntariamente la Empresa y solicitase su reintegro, podría ser admitido discrecionalmente, teniendo en cuenta principalmente su expediente profesional. En todo caso pasaría a pertenecer a la Empresa con la categoría que no le correspondiera.

CAPITULO SEXTO

Régimen Económico, Retribuciones

Art. 20.- Los salarios a percibir por todo el personal afectado por el presente Convenio, serán los establecidos en cada momento por la Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización de fecha 10 de Mayo de 1983.

Art. 21.- Se entenderán por salarios a efectos del artículo anterior, no solamente los sueldos base establecidos para cada categoría profesional, sino los aumentos por antigüedad, porcentaje de participación en primas y Pluses de Especialización, de Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo, Plus Funcional de Inspección y cualquiera otra forma de retribución que establezca el Convenio Colectivo Interprovincial de Rama.

Art. 22.- Pluses extraordinarios.- Independientemente de las mensualidades extraordinarias previstas en el Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros, a saber: Julio, Octubre y Navidad, el Grupo abonará a todo el personal afecto a este Convenio Empresarial tres gratificaciones extraordinarias por importe, cada una de ellas, del 33% de una mensualidad. Estas gratificaciones se harán efectivas en los meses de Agosto, Septiembre y Noviembre de cada año, tomándose como base para la liquidación el sueldo tablas más antigüedad y Complemento Especial de Convenio que cada empleado acredite en el momento de su abono.

Todos los empleados incluidos en plantilla en 1.º de Enero de cada año, percibirán la totalidad de las mensualidades extraordinarias citadas en el párrafo anterior.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá solamente la parte proporcional al tiempo de servicio durante el año de que se trate.

Art. 23.- Plus Especial de Transporte.- Se establece para todo el personal administrativo y subalterno un Plus de 275,- pesetas diarias por cada día efectivamente trabajado.

Dado el carácter de esta Plus, no se percibirá cuando se produzca la inasistencia al trabajo por cualquier motivo, incluso vacaciones, como asimismo los días declarados festivos fuera cual fuere la naturaleza de estas fiestas.

El derecho a percibir el Plus de Transporte se acreditará siempre y cuando se cubra la jornada laboral completa y sin interrupción, entendiéndose asimismo como falta de asistencia al retraso en la entrega de el trabajo fuera de los límites establecidos.

Art. 24.- Dietas y Gastos de Viaje.- El personal que realiza funciones administrativas dentro de las oficinas del Grupo, que en acto de servicio haya de efectuar viajes a distintos lugares de España, tendrá derecho a la percepción de una indemnización o suplido por dietas de acuerdo con las normas que a continuación se indican:

Categorías	Dietas	Gastos de viaje
Jefes Superiores y Actuario Jefe	6.405,-	Avión (general o turista), Ferrrocarril en 1ª clase con suplemento cama en cabina doble y coche de línea en 1ª clase.
Jefes de Sección y Titulares...	5.775,-	Avión (general o turista), Ferrrocarril en 1ª o en 2ª clase con suplemento cama en cabina doble y coche de línea en 1ª clase.
Jefes y Subjefes de Negociado...	4.725,-	Avión (general o turista), Ferrrocarril en 1ª o en 2ª clase con suplemento de litera, TAF en clase única o TER y TALGO en 2ª. Coche de línea en 1ª clase.
Oficiales y Auxiliares administrativos.....	3.750,-	Avión (general o turista), Ferrrocarril en 1ª o en 2ª clase con suplemento de litera, TAF en clase única o TER y TALGO en 2ª. Coche de línea en 1ª clase.
Subalternos.....	3.000,-	Ferrrocarril o coche de línea en 2ª clase.

A este personal en acto de servicio fuera del lugar de su residencia se le asigna una indemnización o suplido diario de 600,- pesetas en concepto de gastos extraordinarios de locomoción por cada día o fracción.

Aquellos empleados que dispongan de coche propio podrán hacer uso de éste en sus desplazamientos oficiales, siempre que lo expresen lo considero conveniente, cargando por sus viajes a razón de 18 pesetas por kilómetro recorrido.

En cuanto al personal incluido en plantilla, pero que realiza funciones de Producción y Organización en calidad de Inspectores, las dietas y gastos de viaje serán regulados por la División Gerencial.

Artº 25.- Premio a la permanencia.- Todos aquellos empleados a quienes afecte este Convenio, al cumplir 25 años de servicio ininterrumpido a las Empresas del Grupo, tendrá derecho a percibir, por una sola vez, un premio en metálico por importe de 25.000,- pesetas.

Artº 26.- Haberes de categoría superior.- Para todos aquellos empleados incluidos en la plantilla en 31 de Diciembre de 1974, se mantendrán los derechos adquiridos según quedó regulado en el Artículo 26 del Convenio suscrito en el año 1977.

CAPITULO SEPTIMO

Formación profesional y actividades sociales

Artº 27.- Para promover la formación profesional del personal al que afecta este Convenio, el Grupo costeará los estudios (matrículas, libros), oficialmente programados por la Escuela Profesional del Seguro, siempre que la Dirección lo considere conveniente, a todo empleado que esté interesado en cursarlos y los siga con aprovechamiento, ya que en caso contrario perdería este beneficio.

Esta concesión no podrá otorgarse con detrimento de la jornada laboral.

El Grupo procurará, siempre que lo permita el convenio, ampliar la formación del personal mediante la organización de cursos, conferencias, etc., dentro del seno de la misma, según las normas que en cada momento se determinen.

Artº 28.- Préstamos para viviendas.- El Grupo costeará su política de atender las necesidades de su personal sobre tan vital problema social, pudiendo solicitar estos préstamos, que serán concedidos una sola vez, a cualquier empleado a que afecta este Convenio y que haya prestado sus servicios con una antigüedad, cuando menos, de 3 años y haya observado buena conducta en todos sus aspectos.

La concesión de préstamos para vivienda de tipo subvencionada continuará regidándose por el Reglamento aprobado por el Ministerio de la Vivienda con fecha 25 de Mayo de 1960, pero el importe fijado alcanza hasta 250.000,- pesetas como máximo.

Para la concesión de préstamos para viviendas no protegidas se observarán las siguientes condiciones básicas:

- a) Justificación de la necesidad de la vivienda,

- b) Justificación de haber solicitado previamente el préstamo, con resultado negativo, de alguna Caja de Ahorros o Entidad Financiera.
- c) Que habiéndolo solicitado a dicha Caja de Ahorros o Entidad Financiera, sin consiguiendo las mismas la prestación máxima, no hubiera pagado el pago inicial tendiente a la adquisición de la vivienda.
- d) En cualquier caso, el empleado solicitante habrá de pagar por su Seguro de Vida Colectivo del préstamo que se le conceda, autorizando a la Sociedad otorgante para deducir de dicho Seguro el saldo que pudiera existir en el momento del fallecimiento.
- e) Por parte del Grupo, se fijará el importe a conceder en cada caso, como prestación para vivienda, tacionado en cuenta sus haberes y el capital asignado a cada empleado por el Seguro de Vida Colectivo. La cifra máxima a conceder será de 500.000,- pesetas.
- f) En los casos en que la petición sea inferior a 200.000,- pesetas y esté debidamente justificada, será atendida en su totalidad.
- g) La amortización de los préstamos que concierne al Grupo se efectuará en un plazo máximo de 120 meses, de acuerdo con el Artº 29.- **Amortización de préstamos.-** El Grupo constituirá un fondo dotado con 115.000,- pesetas anuales, destinado a ayudas económicas para atención a hijos de empleados, siempre y cuando esta ayuda económica no sea otorgada por la Seguridad Social o cualquier otra Entidad.

La Dirección General, a propuesta del Comité de Empresa, concederá estas ayudas especiales con cargo a dicho fondo, si bien las mismas no podrán exceder del límite total establecido.

Artº 30.- Remuneración.- Al no disponer el Grupo de un Reglamento Laboral como tampoco de un fondo constituido a tal fin, se admitirá en Empresa a un establecimiento de este tipo sufragando el 50% de las cuotas correspondientes con el fin de que todo el personal a que afecta este Convenio pueda hacer uso del mismo.

Artº 31.- Fallecimiento.- En caso de fallecimiento de un empleado, la Empresa abonará íntegramente el importe de la mensualidad en que se produce el hecho, con cual fondo el día en que hubiera tenido lugar.

Igualmente se abonará cuando el empleado se encuentre en situación de jubilación, con respecto a la pensión que viniera percibiendo con cargo a la Empresa.

- DISPOSICION TRANSITORIA -

Adaptación del Reglamento de Régimen Interior.- Una vez aprobado por los Organismos competentes el presente Convenio, será modificado de acuerdo con el mismo el Reglamento de Régimen Interior del Grupo, dentro de un plazo máximo de tres meses.

- DISPOSICIONES FINALES-

Primera.- Para todo lo no pactado en este Convenio se aplicará lo dispuesto por la Ordenanza Laboral de Trabajo y Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros, de 10 de Mayo de 1961.

Segunda.- Estas partes manifiestan, expresamente, que a las mejoras pactadas en este Convenio no se podrá hacer frente sin provocar un desequilibrio económico, sin una elevación suficiente de las primas de seguros. No obstante, acuerdan que la imposibilidad de repercutirlas en precios no condiciona la validez del presente Convenio.

24794

RESOLUCION de 27 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.175 los alicates de punta semirredonda, marca «Cahors», referencia 905.046, de 160 milímetros de longitud, fabricados y presentados por la Empresa «Cahors Española, S. A.», de Vila-malla (Gerona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de los alicates punta semirredonda, marca «Cahors», referencia 905.045, de 180 milímetros, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homolo-