

22136 *RESOLUCION de 3 de agosto de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo 1990/1992 de la Empresa «Vicasa, Sociedad Anónima», para su domicilio social y delegaciones comerciales.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Vicasa, Sociedad Anónima» (domicilio social y delegaciones comerciales), que fue suscrito con fecha 13 de junio de 1990, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación 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 Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de agosto de 1990.-El Director general, Francisco J. González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO 1990, 1991, 1992 DEL DOMICILIO SOCIAL Y DELEGACIONES COMERCIALES DE «VICASA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

SECCION 1ª - OBJETO

Artículo 1º - Objeto del Convenio

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

SECCION 2ª - AMBITO DE APLICACIONES

Artículo 2º - Personal y Territorial

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

Artículo 3º - Temporal

El presente Convenio tendrá una duración de 3 años, comenzando su vigencia a todos los efectos el 1 de Enero de 1990 y finalizando el 31 de Diciembre de 1992, si bien, determinadas materias, que se especifican, tendrán aplicación definitiva en años posteriores.

Artículo 4º - Prórroga

Una vez finalizado el plazo de duración del presente Convenio, se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes dentro del mes de Diciembre del año de su caducidad.

SECCION 3ª - GARANTIAS Y VINCULACION

Artículo 5º - Sustitución Global y Garantía Personal

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en los Centros de trabajo a los que afecta, ya que, examinadas en su conjunto las condiciones - del Convenio son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

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

Artículo 6º - Absorción y Compensación

En el caso de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen por disposición legal condiciones que total o parcialmente

afectasen a las contenidas en él, se aplicarán en cuanto a absorción y compensación las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones y - absorciones que procedan.

Artículo 7º - Vinculación a la totalidad

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

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

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, al establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo dispuesto por la normativa legal correspondiente y en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, a lo señalado en los artículos 5º y 6º del Convenio - si no hubiera disposición específica.

SECCION 4ª - INTERPRETACION Y VIGILANCIA

Artículo 8º - Constitución Comisión Paritaria

Queda constituida la Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Artículo 9º - Composición

La comisión establecida en el artículo anterior estará compuesta - hasta un máximo de cuatro (4) miembros por cada una de las partes firmantes, entendiéndose que la Representación Social estará compuesta por miembros del Comité de Empresa.

Artículo 10º - Funciones específicas

Las funciones específicas de esta Comisión serán las siguientes:

- Conocer las cuestiones que, referentes a las obligaciones contenidas en el Convenio, le sean sometidas por la Dirección o el Comité de Empresa, tanto en la aplicación cotidiana del Convenio, como en situaciones formalmente declaradas de conflicto colectivo.

En este último supuesto la Comisión deberá reunirse para conocer y acordar, si procede, sobre el fondo del asunto planteado.

Artículo 11º - Reuniones

La Comisión se reunirá, previa convocatoria del Director del Centro a petición tanto de la Dirección como del Comité de Empresa, debiendo figurar en dicha convocatoria el Orden del Día.

Artículo 12º - Acuerdos

Los acuerdos que se adopten y que quedarán reflejados en el Acta que se levantará de cada reunión, tendrán carácter vinculante para ambas partes, sin perjuicio de que cualquiera de ellas pueda ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistido, ante la Autoridad Laboral competente, de acuerdo con las normas de carácter general, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del acta en que consten los acuerdos o resultados de la reunión de esta Comisión.

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

SECCION 1ª - ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 13º - Facultad de Organización

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 7º de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa

la organización del trabajo con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente.

El Comité de Empresa recibirá periódicamente la información prevista en la vigente legislación.

Artículo 14º - Información y Participación

- 1.- Ambas representaciones, conscientes de la necesidad de aumentar el nivel de colaboración en los campos de información y participación, acuerdan promocionar las reuniones a nivel de Departamentos e incluso de Servicios y Secciones, a fin de resolver problemas en común con el Responsable sobre la problemática cotidiana del trabajo.
- 2.- La Dirección de la Empresa reconoce como Representantes de los Trabajadores a los que en su día fueron elegidos en las Elecciones Sindicales, quienes disfrutarán de las competencias y garantías previstas en las leyes.
- 3.- Reuniones.
Las reuniones del Comité de Empresa y la Dirección, se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, levantándose acta de lo tratado en ellas.
- 4.- Comisiones.
Ambas partes se comprometen a crear las comisiones de trabajo que se consideran convenientes y que no será necesario que estén formadas total y parcialmente por miembros del Comité de Empresa.

La Dirección dará facilidades a los integrantes de estas Comisiones para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 15º - Definiciones

- 1.- Puestos de trabajo:
Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado dentro del proceso de producción de la Empresa.
- 2.- Análisis de puestos de trabajo:
Consiste en un estudio de los puestos de trabajo, clasificándose a los mismos una vez calificados, con abstracción de las personas que los desempeñan en los escalones que más adelante se señalen.
- 3.- Trabajo Correcto Individual:
La actividad productiva que se exige a cada trabajador en su puesto de trabajo es la que corresponde con el concepto "Actividad Normal" en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medidas aceptados por la O.I.T.

Artículo 16º - Cambios de puesto de trabajo

La Dirección podrá realizar cambios de puestos de trabajo dentro del mismo Centro, siempre que existan causas técnicas u organizativas que lo aconsejen y sin perjuicio de la formación ni menoscabo de la dignidad del trabajador, pudiendo llevarse a cabo para períodos transitorios o definitivos según los siguientes casos:

a) A otro puesto de trabajo de igual calificación

Se podrá producir el cambio provisional o definitivo arbitrándose los medios de formación y consolidación que posibiliten al trabajador el ejercicio normal del nuevo puesto de trabajo.

En el caso de que el cambio sea definitivo, la Dirección lo comunicará, previamente, al Comité de Empresa, por si existe algún otro trabajador que, teniendo el mismo escalón consolidado que el del puesto a cubrir, esté interesado en acceder a dicho puesto. En este supuesto, entre los trabajadores interesados, se efectuarán unas pruebas de aptitud según lo que se establece en el artículo 24.

b) A otro puesto de calificación superior

En caso necesario y por plazo que no exceda de seis meses en un año, un trabajador podrá ser destinado a ocupar puestos de superior calificación percibiendo la remuneración correspondiente al puesto que desempeña, pero sin que suponga consolidación de calificación por no ajustarse al sistema de promoción pactado.

La limitación de seis meses antes prevista no será aplicable en los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad labo-

ral transitoria, invalidez provisional, permisos, vacaciones, licencias y excedencias forzosas. En estos casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación de la superior calificación.

c) A puesto de calificación inferior

La Dirección de la Empresa, por necesidades perentorias, o imprevisibles, notificándolo al Comité de Empresa en el menor plazo posible, podrá destinar a un trabajador a ocupar un puesto de calificación inferior a la que tenga reconocida, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional:

El trabajador percibirá el salario y otros emolumentos según su calificación consolidada. Los pluses o retribuciones especiales los percibirá en relación con las circunstancias del nuevo puesto pero respetando, en su caso, su escalón de calificación.

En los casos de destino provisional, una vez finalizadas las causas que hayan motivado el mismo, el trabajador volverá a su puesto de origen.

SECCION 2ª - CALIFICACION Y CLASIFICACIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 17º - Normas de Calificación y Clasificaciones

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

La determinación del Escalón de Calificación que a cada puesto correspondiera se realizará por aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo de vigente aplicación.

De conformidad con la aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo quedan ordenados los mismos dentro de una Tabla de dieciséis escalones, que se designan de modo alfabético de la A a la P.

La remuneración del personal afectado por este Convenio se establecerá de acuerdo con los escalones resultantes de la aplicación del Método de Valoración.

La dirección de la Empresa entregará al Secretario del Comité de Empresa un Método de Valoración y los detalles necesarios para la aplicación del mismo e impartirá la formación necesaria y suficiente para asegurar su correcta aplicación en los procesos de valoración de los puestos de trabajo.

Artículo 18º - Comisión de Valoración

La Comisión de Valoración estará formada por dos miembros del Comité de Empresa y por dos Representantes de la Dirección.

Tendrá la misión de estudiar los resultados de la valoración propuestos por el C.E. y el sº de Organización, caso de ser diferentes, ya se trate de revisiones, reclamaciones o puestos de nueva creación, al objeto de intentar conseguir un mismo perfil de valoración.

La Comisión remitirá un informe con sus conclusiones a la Dirección del centro, quien decidirá el resultado definitivo de la valoración y lo comunicará a los interesados.

Toda la documentación e información que utilicen los miembros de la Comisión tendrá carácter confidencial, y su uso será exclusivo para los intereses de los trabajadores de la Empresa.

Artículo 19º - Tarifa de Cotización a la Seguridad Social

A efectos de cotización a la Seguridad Social, se siguen manteniendo para el personal afectado por el Convenio las categorías profesionales previstas en el Real Decreto nº 82/19/1/79 del B.O.E. nº 21 de fecha 24-1-79.

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

CAPITULO III - INGRESOS, PROMOCION Y FORMACIONSECCION 1ª - INGRESOS Y VACANTESArtículo 20º - Condiciones de ingreso y cobertura de vacantes

Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir vacantes, ya sea de modo definitivo o temporal, tanto con personal de nuevo ingreso como con personal de plantilla, la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa, indicando el número de puestos a cubrir y -- las características de los mismos con el siguiente orden de prioridades para ocupar dichos puestos:

- a) Personal disponible del Centro.
- b) Personal disponible de otros Centros del ámbito del Convenio.
- c) Convocatoria dentro del ámbito del Convenio.
- d) Contratación exterior.

En los supuestos a) y b) se precisará si la designación es provisional o definitiva, comunicándolo al Comité de Empresa y al interesado. En caso de que la ocupación de la vacante tenga carácter provisional al término de la ocupación del puesto, el que haya ocupado la vacante volverá a su condición de "Disponible" en su Centro de origen.

Los disponibles de plantilla podrán ser destinados a ocupar provisional o definitivamente un puesto vacante de su misma o inferior calificación en cualquier otro Servicio o Departamento de los Centros del ámbito de este Convenio, siempre que cumplan las exigencias del puesto a cubrir, respetándose las retribuciones que -- por su calificación personal les corresponda. El Comité de Empresa será informado por la Dirección con carácter permanente del número, identificación y situación de los disponibles de plantilla que haya en cada momento.

Con carácter previo a la contratación se estudiará conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa la problemática de la misma, tratando de mantener el pleno empleo del personal fijo en plantilla.

Las condiciones y exigencias para la ocupación de la vacante serán fijadas por la Dirección dentro de 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.

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

- 1.- Cuando la vacante sea cubierta por personal que, por razones de edad o condiciones físicas, deba pasar a un puesto de menor esfuerzo por indicación médica, se conservarán, a título personal, la retribución y categoría o encuadramiento que tuviera reconocido en el momento del paso.
- 2.- Si no existiera personal con capacidad física disminuida para cubrir la plaza vacante, se estará a lo dispuesto en el capítulo - III del presente Convenio.

SECCION 2ª - PROMOCION Y REVISIONArtículo 21º - Definiciones y Normas

Ambas representaciones acuerdan que el sistema de promoción es el relacionado con la valoración de puestos de trabajo definido anteriormente.

Se define como promoción el cambio de un Escalón de calificación a -- otro superior que podrá producirse por alguno de los siguientes motivos:

- a) Por modificación de las funciones asignadas a un puesto de trabajo o por la evolución natural del contenido del mismo que origine una modificación en la calificación anteriormente asignada.
- b) Por ampliación de funciones como consecuencia de la amortización -- de algún puesto de trabajo, que diese origen a una reestructuración en la organización del Servicio o Sección y que modifique la calificación asignada anteriormente.
- c) Por cobertura de vacantes, cualquiera que sea la causa de las mismas, y que, a criterio de la Dirección, deba ser cubierta.

En los supuestos a) y b), y con independencia de las revisiones puntuales y/o periódicas de valoración que se realicen a iniciativa de la Dirección, 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, detallando los criterios en los que la modificación del puesto haya tenido incidencia.

Este escrito será remitido por el Jefe de Servicio junto con su informe, al Sº de asuntos Sociales, en un plazo máximo de 15 días, para ser estudiado por el Sº de Organización y por el C.E. por separado, y una vez firmada la descripción del puesto por el interesado.

De coincidir en el resultado de la valoración, se informará a la -- Dirección, quien lo comunicará a los interesados. Caso de no coincidir en el resultado, se estará a lo dispuesto en el artículo 18.

Cuando proceda 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 periodo 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.

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

- Secretaria de Dirección General
- Responsable de Administración Personal
- Empleado de Administración Personal
- Jefe de Contabilidad
- Técnico de Asuntos Sociales
- Responsable de Caja
- Delegado Comercial
- Más tres puestos durante la vigencia de este Convenio.

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

Artículo 22º - Convocatorias

La provisión de vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud.

La Dirección, previa información al Comité de Empresa, publicará las normas a las que habrá de ajustarse la convocatoria, que deberá incluir:

- a) Denominación del puesto de trabajo.
- b) Escalón del puesto de trabajo.
- c) Departamento/Dirección.
- d) Instrucción mínima (no se pedirán títulos, salvo en los casos en que sean exigidos por imperativos legales).
- e) Programa de materias.
- f) Aptitudes físico-psíquicas del puesto cuando se precisen.
- g) Plazo, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.

El plazo para celebrar las pruebas se fijará por el Tribunal Calificador en cada caso.

Artículo 23º - Tribunal Calificador

El Tribunal Calificador estará compuesto por cuatro miembros, dos serán elegidos por el Comité de Empresa y los otros dos por la Dirección de la Empresa.

Artículo 24º - Pruebas

La apreciación de la aptitud se basará en los resultados de las pruebas Únicamente, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas -- prácticas y, cuando se considere conveniente, pruebas psicotécnicas - y/o médicas.

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

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

Artículo 25º - Prioridades

En igualdad de resultados en las pruebas de aptitudes, y superada - ésta, se dará preferencia para ocupar la vacante convocada, al trabajador más antiguo.

Se entiende por antigüedad la reconocida por la Empresa.

Artículo 26º - Consolidación

Superada la prueba de selección, el aspirante pasará un período de consolidación variable según su Escalón de origen y la importancia del futuro del puesto.

La comisión Deliberadora acuerda que los períodos de consolidación para la promoción a Escalones superiores serán los fijados por el Tribunal Calificador, sin que esta duración pueda exceder de 6 meses.

Durante este plazo el trabajador percibirá la remuneración correspondiente al puesto que va a desempeñar.

En el supuesto de que no superara el interesado el período de consolidación o al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto, el trabajador será destinado a su puesto de origen. El interesado será preavisado por su N.J., al objeto de si lo estima oportuno, poder comunicarlo al comité de Empresa, antes de ser definitiva la - decisión.

En el caso de que el destinado a un nuevo puesto no consolidará éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección, pasará a iniciar el período de formación y consolidación en el puesto

Cuando la vacante esté relacionada con promociones encadenadas ningún aspirante consolidará puesto ni calificación hasta tanto haya consolidado el titular que aspira al puesto superior.

SECCION 3ª - FORMACIONArtículo 27º - 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 organización.

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 tecnificac

ción de los actuales, quedan impuestos en la obligación de asistir con el máximo interés a los cursillos a que sean convocados por la Dirección.

- 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":

Escalón	Pts./Hora
A	378.-
B a E	711.-
F a J	874.-
K a M	1.008.-
N a P	1.124.-

- 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 Ventas Sociales de este Convenio.

Artículo 28º - Premios de Formación

La Dirección de la Empresa podrá conceder cada año premios de formación a aquellos trabajadores que se distingan notablemente por - sus esfuerzos y resultados conseguidos en cursillos o acciones programadas por la Dirección de la Empresa, como por propia iniciativa del personal en centros de enseñanza oficial o libre.

CAPÍTULO IV - CONDICIONES DE TRABAJOSECCION 1ª - JORNADA -HORARIOSArtículo 29º - Jornada Anual

La jornada de trabajo durante el año 1990 para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 1.798 horas anuales - de trabajo efectivo. Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo. No serán computados como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones, que en todo - caso y para cualquier modalidad de jornada serán equivalentes a -- 184 horas (23 días x 8 h.).

En años sucesivos la jornada anual será:

- En 1991: 1.790 horas efectivas anuales.
- En 1992: (año bisiesto) 1.790 horas efectivas anuales.
- En 1993: 1.774 horas efectivas anuales.
- En 1994: 1.766 horas efectivas anuales.
- En 1995: 1.766 horas efectivas anuales.

A partir de 1991 la distribución del "horario efectivo anual" se - aplicará el día 24 de Diciembre. La disminución del año 1992 se - aplicará el día 31 de Diciembre. Las disminuciones sucesivas acordadas se harán en días "puente" de jornada completa, en las fechas que se acuerde.

Artículo 30º - Modalidades de Jornada y HorariosModalidades de Jornada

La jornada anual pactada se realizará en 1990 bajo las modalidades siguientes:

- Jornada partida: Durante 37,142 semanas a razón de 42 horas y - 15 minutos semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes.
- Jornada continuada: Durante 15 semanas a razón de 35 horas semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes (incluido el descanso legal).

ESCALON	P.TS./HORA
K	1.646
L	1.722
M	1.790
N	1.914
O	1.962
P	2.056

No obstante y siempre de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, serán hechas cuando tengan la naturaleza de verdaderamente impracticables o estructurales, y con criterio restrictivo.

Manualmente la Dirección informará al Comité de Empresa de las horas extras realizadas por el personal, y los conceptos por los que se han realizado.

Se dará opción al trabajador, por cada hora extra realizada, entre percibir el importe correspondiente, o percibir la mitad del importe y descansar una hora.

SECCION IV - COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO

Artículo 40º - Gratificaciones Reclamatorias

- Gratificación de Junio y de Navidad

Las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de salario Convenio, incrementadas con la antigüedad anual 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.

Artículo 41º - 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.

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

Artículo 42º - 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 13,05% superior a la cantidad que se abonó en el año precedente.

La cuantía mínima garantizada a cada una de las personas a que afecta este Convenio será de 33.672 Ptas. 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, participándose la parte proporcional al tiempo de alta.

- En caso de bajas durante el año, se percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

SECCION V - REMUNERACIONES ESPECIALES

Artículo 43 - Revisión por I.P.C. (Duplicación exclusiva a las Remuneraciones: No a las Venencias Sociales)

1) Para 1990: Si al 31-12-90 el I.P.C. real, oficial, provisiona-
nal, publicado por el I.N.E. excediera al 6,5 % -
la diferencia entre ambos se abonaría en una sola
paga, y se reconduciría a las remuneraciones del -

año siguiente, según se indica en el punto 3) siguiente.

2) Para 1991 y 1992: En ambos años, si el I.P.C. real, oficial, provisional, publicado por el I.N.E. fuera superior al I.P.C. PREVISTO por el Gobierno, en cada año, la diferencia se abonaría en cada año en una sola paga y su importe se trasladaría a las tablas de remuneraciones del año siguiente, según se precisa en el apartado 3) siguiente.

3) Ección de la Revisión por diferencia de I.P.C.: Si por desvío del I.P.C. en 1990: 91 ó 92, se debieran efectuar revisiones, se procedería de la siguiente forma:

a) PAGA ESPECIAL POR ACTUALIZACION AÑO ANTERIOR:

El porcentaje de desvío de I.P.C., si lo hubiera (en 1990: 91 y 92) como resultado de la aplicación de los apartados 1) y 2) anteriores se aplicaría para cada trabajador a las 6 la suma de las remuneraciones reales percibidas por él en el año de que se trate, abonadas en una sola paga. Las remuneraciones a tomar en cuenta serán las que forman la Masa de Negociación, exclusivamente, es decir:

- SALARIO CONVENIO (14 m)
- P.G.O.P. (14 m)
- P. BENEFICIOS
- ANTIGÜEDAD
- FIN AÑO (P.A.O.)
- PLUS PERSONAL

b) INCORPORACION DEL DESVÍO A LAS REMUNERACIONES DEL AÑO SIGUIENTE:

Además de su efecto sobre la paga de una sola vez antes indicada, el importe resultante de la revisión (BOLSA DE REVISION) por desvío de I.P.C., si lo hubiera (en 1990, 1991 y 1992) se trasladará a las remuneraciones del año siguiente, aplicando el supuesto desvío de forma porcentual a cada uno de los conceptos remunerativos definidos en el apartado 3-a) anterior.

SECCION VI - DISPOSICIONES GENERALES SOBRE RETRIBUCIONES

Artículo 44

Con carácter general, se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema retributivo recogido en este Convenio:

a) Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social correspondan abonar a los trabajadores, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

b) El pago de las retribuciones se efectuará el último día laborable de cada mes. Al objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose como tales los conceptos fijos (S. Convenio, antigüedad, p. personal, etc....) y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a final de mes, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidente, cambio de puesto, etc.... El pago se efectuará mediante transferencia bancaria.

c) Todas las retribuciones que figuran en el presente Convenio, serán aplicables al período 1-1-90 a 31-12-90. Para los años 1991 y 1992, se acuerdan las siguientes incrementos:

Para 1991: Los conceptos remunerativos de la Masa de Negociación se incrementarán, a partir de 1-1-1991, con el importe de la Revisión por I.P.C.-1990, si la hubiera, según lo previsto en el Artº 43; apartado 3; b).

Como incremento propio del año 1991 se aplicaría el I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año 1991, mejorado en 1,75 puntos.

El incremento final resultante, se aplicaría en todos los conceptos, reteniendo la Antigüedad - Vegetativa.

Para 1992: Los conceptos remunerativos antes reseñados se incrementarían, a partir de 1-1-1992, con el importe de la Revisión por I.P.C.- 1991, si la hubiera, de acuerdo también con lo fijado en el

Artº 43, apartado 3; b).

Como incremento propio del año 1992 se aplicaría el I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año 1992, mejorado en 1,75 puntos.

El incremento final resultante, se aplicaría en todos los conceptos, reteniendo la Antigüedad - Vegetativa.

VENTAJAS SOCIALES =====

Artículo 1º.- Incapacidad Laboral Transitoria

Estas Prestaciones y Ventajas no se verán afectadas por los desvíos de I.P.C., si los hubiera.

El incremento a aplicar en 1991 y 1992 a los importes de este Capítulo de Previsión y Ventajas Sociales, será el I.P.C. PREVISTO de cada año, a excepción de las "BASES DE JUBILACION" que no se modifican.

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, confirmada ésta por el Médico de Empresa y mientras están vigentes las normas sobre prestaciones del I.N.S.S. la Empresa abonará lo siguiente:

1.- Incapacidad Laboral Transitoria en Accidente Laboral o Enfermedad Profesional

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

2.- Incapacidad Laboral Transitoria en Enfermedad Común o Accidente no Laboral

En estas circunstancias la Empresa abonará las cantidades -- que se indican seguidamente según el Índice de Absentismo indicado en los Anexos III y IV.

En cualquier caso, la suma de las prestaciones de la Seguridad Social y las cantidades abonadas por la Empresa no podrá ser superior al cien por cien de la Retribución diaria computada por Salario Convenio, Antigüedad, P.G.O. real y Plus Personal.

La regularización de las cantidades previstas 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:

Días perdidos por enfermedad y accidente del personal fijo

100 x

Días previstos trabajar por el personal fijo

Artículo 2º.- Invalidez Provisional

Transcurridos los plazos o circunstancias legales de I.L.T., cuando un trabajador pase a la situación de Invalidez Provisional, la Empresa complementará según los siguientes supuestos:

1.- Accidente Laboral o Enfermedad Profesional. Se continuará abonando el mismo importe diario que en situación de I.L.T.

2.- Accidente no Laboral o Enfermedad Común. Se abonará el valor diario resultante del Índice de Absentismo del semestre último en que estuvo en I.L.T.

Artículo 3º.- Nupcialidad y Natalidad

1.- Nupcialidad

Se concederá un importe de 27.573 Pts. que se regirá 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 una de ellas.

2.- Natalidad

Se concederá un importe de 19.485 Pts. por cada hijo nacido, que se regirá por las siguientes normas.

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

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

Artículo 4º.- Deficientes Psíquicos y Físicos

Se establece una modalidad de "Ayuda a la Educación" para aquellas personas que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia 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 67.984 Pts.

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 90.152 Pts.

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 educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por el I.N.S.S.:

- Cuantía de la ayuda de Empresa 112.232 Pts.

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

Artículo 5º.- 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 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 Escalón por el coeficiente familiar.

Los capitales correspondientes a cada escalón son los siguientes:

- Escalones A	709.798 Ptas.
B	797.041 "
C, D, E, F	888.439 "
G, H, I, J	931.877 "
K, L, M	1.066.158 "
N, O, P	1.240.800 "

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 áreas 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 6º.- Jubilación

Se establece un régimen de jubilación de acuerdo con las normas que a continuación se detallan y que afectará en lo sucesivo -- únicamente al personal fijo en plantilla al 1 de Enero de 1986.

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 los 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 jubilación -- con una antigüedad inferior a los veinte años se beneficiarán del siguiente complemento:

Una indemnización de partida, de una sólo vez, igual al 50 % de los importes que por cada escalón de calificación se establecen en el punto 3.- multiplicados por los años de servicio.

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, tendrá derecho a

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

IMPORTE DE PESETAS EN FUNCION DE EDAD

Escalón	De 60 a 61 años	De 61 a 62 años	De 62 a 63 años	De 63 a 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 prevista en el Punto 2.-

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 viudo con hijos menores de 18 años que no trabajen, o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes -- de la pensión del causante que se indican a continuación:

Porcentaje

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

b) Si el jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de 18 años o mayores incapacitados que no trabajasen, recibirán la pensión siguiente:

Porcentaje

- Un hijo menor de 18 años	50%
- Dos hijos menores de 18 años	75%
- Tres o más hijos menores de 18 años ...	90%

c) En el caso de que la viuda falleciese, la pensión 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 6.

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 mayor o menor 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 -- sólo vez igual al 2 % sobre su retribución anual -- garantizada, según lo establecido en el apartado 3 de este Artículo multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20 % 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 un 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 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 de 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 corresponda calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta y cuatro años de edad.

7.- Trabajador fallecido

En 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, tendrán derecho a percibir de la Empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes:

a) La pensión sólo se abonará si previamente se acredita que por la Seguridad Social les ha sido reconocido el derecho a pensión.

b) Para fijar la cuantía de la pensión se 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 7º.- 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 existir 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
- 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 en la nómina de Noviembre ó de Junio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.
- b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una justificación de libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que para la realización de estos estudios fuera necesario el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

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

- 1) El 80 % 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 abonado anteriormente, de acuerdo con el apartado a).

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

4.- Clases Particulares

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

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

El importe de la ayuda por este concepto será de 12.779,-Ptas. año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3, en función del número de asignaturas aprobadas.

Artículo 8º.- Becas para hijos de trabajadores

El personal incluido en el ámbito de 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:

1º) Disposiciones Generales

Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas por las que se solicitan.

Una Comisión de Selección 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.

2º) Estudios para los que se pueden solicitar becas

Todas las ayudas que se conceden 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

<u>Ley General de Educación</u>	<u>Grupo</u>
<u>Educación Preescolar:</u>	
Jardín de Infancia Párvulos	A
<u>Educación General Básica</u>	B
<u>Formación Profesional</u>	
Primer Grado	C
Bachillerato Unificado Polivalente	
<u>C.D.U., F.P. 2º Grado</u>	D
<u>Primer Grado Educación Universitaria</u>	E
<u>Formación Profesional Tercer Grado</u>	
<u>Segundo Grado Educación Universitaria</u>	F
<u>Tercer Grado Educación Universitaria</u>	

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.

3º) Condiciones para solicitar becas

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

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

La Dirección considerará los casos que, no cumpliendo esta condición, sean propuestos excepcio-

nalmente 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 fijos 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 imparta enseñanza en dicha localidad, o aunque se imparta, se pruebe 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 nivel 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 concederá 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 primero de Octubre del año de la solicitud.

4º) Presentación de Solicitudes

4.1.- En el mes de Setiembre 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 impre-

so 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 cumplimiento 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.

5º) 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	6.894,- Pts.
B	8.523,- "
C	11.258,- "
D	17.034,- "
E	22.947,- "
F	28.848,- "

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	15 %
3	30 %
4	45 %
5 o más	60 %

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 al finalizar el ciclo correspondiente, con carácter retroactivo a los cursos y valores anteriores.

- 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.

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.

5.4.- 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 cursan 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.

ANEXO I

VICASA, S.A. - D. SOCIAL Y DELEGACIONES COMERCIALES

RESTRICCIONES MÍNIMAS ANUALES GARANTIZADAS SIN ANTIGÜEDAD AL 1-1-80

PERSONAL EMPLEADO

ESCALON	SALARIO CONVERTO (12 MESES)	GRATIFICACIONES INDEMNITARIAS (12 MESES)	P.G.O.P. (3.674) Ptas. PUNTO (12 MESES)	IV DE SUVENIR P.G.O.P.	PARTICIPACION EN BENEFICIOS	TOTAL ANUAL GARANTIZADO AL 1-1-1990
A	1.343.712	233.852	77.164	2,5	18.730	1.663.258
B	1.432.808	238.818	102.878	2,-	19.240	1.783.844
C	1.619.872	251.742	102.872	2,-	19.240	1.894.622
D	1.842.480	260.580	102.872	2,-	19.240	1.948.172
E	1.819.100	268.850	102.872	2,-	19.240	2.011.168
F	1.983.012	275.502	215.731	2,25	19.942	2.064.207
G	2.688.964	291.494	238.690	2,5	20.925	2.119.873
H	2.725.600	287.600	238.580	2,5	20.925	2.162.815
I	2.760.968	283.478	238.580	2,5	20.925	2.202.761
J	2.874.744	272.356	238.580	2,5	20.925	2.236.921
K	2.953.504	274.584	234.208	2,-	22.100	2.434.176
L	2.943.720	260.820	234.208	2,-	22.100	2.460.828
M	2.146.828	281.128	234.208	2,-	22.100	2.704.154
N	2.250.500	275.100	200.028	2,5	22.780	2.823.508
O	2.348.224	291.714	200.028	2,5	22.780	2.963.806
P	2.548.876	482.168	200.028	2,5	22.782	3.154.850

TABLA DE ANTIGÜEDAD ANEXO II

VICASA (12 meses)

PERSONAL EMPLEADO

AÑO 1990

Años de Servicio	A	B,C,D,E,F	G,H,I,J	K,L,M	N,O,P
0 a 1	2.784	3.088	3.501	3.942	4.437
1 a 2	5.488	6.142	7.023	7.905	8.199
2 a 3	9.152	10.165	11.628	13.047	15.255
3 a 4	12.714	14.265	16.222	18.273	21.422
4 a 5	18.217	20.276	23.240	26.108	30.434
5 a 6	20.760	23.893	26.578	29.728	34.879
6 a 7	23.278	26.257	30.728	33.413	39.248
7 a 8	25.843	28.845	33.137	36.875	43.547
8 a 9	28.378	31.801	36.284	40.878	47.816
9 a 10	30.828	34.687	39.440	44.330	52.100
10 a 11	32.974	36.650	42.764	47.970	54.354
11 a 12	35.028	40.207	46.035	51.583	60.489
12 a 13	36.528	42.325	48.244	55.202	64.837
13 a 14	41.121	46.020	52.515	58.918	69.432
14 a 15	43.659	49.336	54.759	62.530	73.221
15 a 16	46.273	51.707	58.023	66.181	77.220
16 a 17	48.757	54.711	62.221	69.912	82.089
17 a 18	51.332	57.459	65.587	73.475	87.786
18 a 19	53.804	60.386	69.778	77.114	90.703
19 a 20	56389	63.141	73.016	80.784	94.887
20 a 21	58.818	66.043	75.271	84.456	99.256
21 a 22	61.487	68.807	78.528	88.062	103.540
22 a 23	63.985	71.893	81.730	91.717	107.855
23 a 24	66.534	74.549	85.052	95.417	112.138
24 a 25	69.114	77.375	88.308	99.010	116.438
25 a 26	71.647	80.300	91.632	102.650	120.222
26 a 27	74.186	83.078	94.928	106.304	124.891
27 a 28	76.716	85.898	98.074	109.943	129.245
28 a 29	79.248	88.768	101.489	113.582	133.544
29 a 30	81.813	91.688	104.554	117.129	137.890
30 a 31	84.381	93.558	107.767	120.928	142.128
31 a 32	86.880	97.388	111.064	124.532	146.427
32 a 33	89.480	98.373	114.304	128.186	150.894
33 a 34	92.024	103.064	117.544	131.840	155.011
34 a 35	94.527	106.476	120.784	135.494	159.279
35 a 36	97.091	107.888	124.009	139.118	163.513
36 a 37	99.640	110.312	127.249	142.727	167.758
37 a 38	102.158	112.723	130.473	146.360	172.094
38 a 39	104.707	115.144	133.698	149.874	176.332
39 a 40	107.241	117.544	136.922	153.583	180.483

ANEXO III

TABLA DE IMPORTES EN I.L.P. (enfermedad)

Personal Empleado

AÑO 1990

INDICE SEMESTRAL	ESCALONES	1 A 3 DIAS	4º AL 10º DIA PTAS/DIA	11º DIA EN ADELANTE PTAS/DIA
A	A	4.640	885	273
B	B	5.058	987	295
C	C	5.293	1.015	305
D	D	5.454	1.050	317

INDICE ABSENTISMO SEMESTRAL	ESCALONES	1 A 3 DIAS	4º AL 20º DIA PTAS/DIA	21º DIA EN ADELANTE PTAS/DIA
DE 0 \$ A 2.500 \$	E	5.823	1.083	330
	F	5.785	1.123	340
	G	5.980	1.148	342
DE 0 \$ A 8.000 \$	H	6.092	1.180	363
	I	6.199	1.203	381
	J	6.544	1.277	403
	K	6.928	1.345	425
	L	7.204	1.407	449
	M	7.579	1.486	470
	N	7.994	1.569	493
	O	8.350	1.628	533
	P	8.870	1.746	578

Las cantidades establecidas de 1 a 3 días, se aplicarán durante toda la vigencia de este Convenio.

TABLA DE IMPORTES EN I. L. P.
(enfermedad)

ANEXO IV

Personal Empleado AÑO 1990

INDICE ABSENTISMO SEMESTRAL	ESCALONES	1 A 3 DIAS	4º AL 20º DIA PTAS/DIA	21º DIA EN ADELANTE PTAS/DIA
DEL 0 \$ AL 3.000 \$	A	1.929	794	243
	B	2.087	874	266
	C	2.190	913	278
	D	2.268	947	290
	E	2.336	978	297
	F	2.398	1.008	305
	G	2.452	1.032	317
	H	2.518	1.060	320
	I	2.569	1.083	340
	J	2.723	1.146	363
	K	2.863	1.208	387
	L	2.978	1.264	403
	M	3.142	1.338	425
	N	3.286	1.402	449
	O	3.453	1.468	476
	P	3.690	1.572	522
MÁS DE 3.000 \$		0	0	0

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

22137 ORDEN de 16 de julio de 1990 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 645/1984, promovido por Colegio Oficial de Peritos e Ingenieros Técnicos Industriales de Madrid, contra Resolución de la Dirección General de la Energía de fecha 10 de octubre de 1983.

En el recurso contencioso-administrativo número 645/1984, interpuesto por Colegio Oficial de Peritos e Ingenieros Técnicos Industriales

de Madrid, contra Resolución de la Dirección General de la Energía de fecha 10 de octubre de 1983, sobre competencias de los Arquitectos para firmar proyectos de calefacción para edificios, se ha dictado, con fecha 10 de junio de 1986, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por Colegio Oficial de Peritos e Ingenieros Técnicos Industriales de Madrid contra la Resolución de la Dirección General de la Energía de 10 de octubre de 1983, estimatoria del recurso de alzada interpuesto contra la dictada por la Dirección Provincial de Industria de Segovia, con fecha 31 de enero de 1983, cuya resolución confirmamos, por ser conforme a derecho; sin hacer expresa declaración sobre costas. Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

La sentencia inserta adquirió el carácter de firme al desestimar el Tribunal Supremo el recurso de apelación interpuesto contra la misma, en sentencia de fecha 9 de marzo de 1989.

En su virtud, este Ministerio, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución; 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y demás preceptos concordantes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Madrid, 16 de julio de 1990.-P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Fernando Panizo Arcos.

Ilmo. Sr. Subsecretario.

22138 ORDEN de 16 de julio de 1990 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 1.472/1987, promovido por doña María Jacoba Romero Solache contra desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto contra resolución de la Subsecretaría de este Ministerio de fecha 30 de diciembre de 1986.

En el recurso contencioso-administrativo número 1.472/1987, interpuesto por doña María Jacoba Romero Solache contra desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto contra resolución de la Subsecretaría de este Ministerio de fecha 30 de diciembre de 1986, sobre jubilación forzosa, se ha dictado, con fecha 3 de noviembre de 1989, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que, estimando en parte el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña María Jacoba Romero Solache contra Resolución de la Subsecretaría del Ministerio de Industria y Energía fecha 30 de diciembre de 1986, que declaró la jubilación forzosa por edad de la demandante, y que fue confirmada en reposición por silencio administrativo, debemos anular y anularmos esta segunda resolución tácita sólo en cuanto que, omitiendo todo pronunciamiento sobre la petición alternativa de indemnización hecha en el recurso de reposición, no declaró la Subsecretaría su propia incompetencia para conocer de dicha petición por corresponder su resolución al Consejo de Ministros, ante el cual puede la recurrente deducir tal petición, que, en consecuencia, queda imprejuizada por este Tribunal, confirmándose en lo demás las resoluciones impugnadas; sin imposición de las costas de este proceso.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución; 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y demás preceptos concordantes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Madrid, 16 de julio de 1990.-P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Fernando Panizo Arcos.

Ilmo. Sr. Subsecretario.