

Cat.	CARGO	Valor turco 1-1-1984
2.	Oficial Op. A	232
2.	Oficial Op. B	220
3.	Ayudante	216
OPERARIO (Subgrupo 2°)		
1.	Endo. Peones, etc.	220
2.	Peón Especialista, Mozo Almacén	216
3.	Peón	214

Anexo n.º 5

PLUS TRABAJO NOCTURNO

Cat.	CARGO	Valor hora 1-1-1984
TECNICO		
2.	Técnico 2 Esp.	191,00
2.	Técnico 2 A	175,50
2.	Técnico 2 B	159,50
3.	Técnico 3 A	148,50
3.	Técnico 3 B	139,50
4.	Técnico 4	133,50
5.	Técnico 5 A	125,00
5.	Técnico 5 B	117,50
ADMINISTRATIVO (Subgrupo 1°)		
2.	Jefe Sección Esp.	191,00
2.	Jefe Sección A	175,50
2.	Jefe Sección B	159,50
3.	Subjefe Sección A	148,50
3.	Subjefe Sección B	139,50
4.	Oficial Esp.	133,50
4.	Oficial Adm. A	131,50
4.	Oficial Adm. B	120,50
5.	Auxiliar	110,00
ADMINISTRATIVO (Subgrupo 2°)		
Esp.	Conserje Esp., Endo. Esp. Alm., Cobr. y Lect., etc.	125,00
1.	Conserje, Endo. Alm., Cobr. y Lect., etc.	117,50
2.	Aux. Conserje, Ordenanza Esp., Cobr. Lect., Almacenero, etc.	110,00
3.	Portero A, Ord. A, Vig. A	104,00
3.	Portero B, Ord. B, Vig. B	95,50
JURIDICO, SANITARIO Y ACT. COMPL.		
2.	Titulado 2 Esp.	191,00
2.	Titulado 2 A	175,50
2.	Titulado 2 B	159,50
3.	Auxiliar de Tit. 3 A	148,50
3.	Auxiliar de Tit. 3 B	139,50
4.	Auxiliar de Tit. 4	133,50
5.	Auxiliar de Tit. 5 A	125,00
5.	Auxiliar de Tit. 5 B	117,50
OPERARIO (Subgrupo 1°)		
Esp.	Contramaestre Esp., Capataz Esp., Montador Jefe	148,50
1.A	Contramaestre, Capataz, Montador	139,50
1.B	Subcapataz, Of. Especialista	131,00
2.	Oficial Op. A	125,00
2.	Oficial Op. B	117,50
3.	Ayudante	110,00
OPERARIO (Subgrupo 2°)		
1.	Endo. Peones, etc.	110,00
2.	Peón Especialista, Mozo Almacén	104,00
3.	Peón	95,50

		HORAS EXTRAORDINARIAS	
Cat.	CARGO	Valor normal hora trabajo	Importe anual trabajo 714
TECNICO			
2.	Técnico 2 Esp.	470	823
2.	Técnico 2 A	426	746
2.	Técnico 2 B	382	671
3.	Técnico 3 A	353	618
3.	Técnico 3 B	335	577
4.	Técnico 4	326	571
5.	Técnico 5 A	305	534
5.	Técnico 5 B	277	485
ADMINISTRATIVO (Subgrupo 1°)			
2.	Jefe Sección Esp.	470	823
2.	Jefe Sección A	426	746
2.	Jefe Sección B	382	671
3.	Subjefe Sección A	353	618
3.	Subjefe Sección B	335	577
4.	Oficial Esp.	326	571
4.	Oficial Adm. A	321	562
4.	Oficial Adm. B	288	504
5.	Auxiliar	255	452
ADMINISTRATIVO (Subgrupo 2°)			
Esp.	Conserje Esp., Endo. Esp. Alm., Cobr. y Lect., etc.	288	504
1.	Conserje, Endo. Alm., Cobr. y Lect., etc.	269	471
2.	Aux. Conserje, Ordenanza Esp., Cobr. Lect., Almacenero, etc.	267	468
3.	Portero A, Ord. A, Vig. A	256	452
3.	Portero B, Ord. B, Vig. B	250	436
JURIDICO, SANITARIO Y ACT. COMPL.			
2.	Titulado 2 Esp.	470	823
2.	Titulado 2 A	426	746
2.	Titulado 2 B	382	671
3.	Auxiliar de Tit. 3 A	353	618
3.	Auxiliar de Tit. 3 B	335	577
4.	Auxiliar de Tit. 4	326	571
5.	Auxiliar de Tit. 5 A	305	534
5.	Auxiliar de Tit. 5 B	277	485
OPERARIO (Subgrupo 1°)			
Esp.	Contramaestre Esp., Capataz Esp., Montador Jefe	353	618
1.A	Contramaestre, Capataz, Montador	293	513
1.B	Subcapataz, Of. Especialista	273	478
2.	Oficial Op. A	257	450
2.	Oficial Op. B	244	427
3.	Ayudante	239	420
OPERARIO (Subgrupo 2°)			
1	Endo. Peones, etc.	244	427
2	Peón Especialista, Mozo Almacén	220	386
3	Peón	216	377

20096

RESOLUCION de 27 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Fonogram, S. A.» y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Empresa «Fonogram, S. A.» recibido en esta Dirección General con fecha 11 de julio de 1984 y completada la documentación en siguiente día 24 de agosto, suscrito el día 29 de junio del mismo año por la representación de la Empresa y de sus 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 artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 27 de agosto de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL
PARA LA EMPRESA "FONOGRAM, S.A." Y SUS TRABAJADORES

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los Centros de "Fonogram, S.A." y a las Delegaciones Comerciales y de venta en provincias.

Art. 2.- Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal fijo que presta sus servicios en la Empresa, con las siguientes excepciones:

- Personal cuyo puesto de trabajo no sea objeto de valoración;
- las personas directamente relacionadas con la venta y promoción en gestiones exteriores al centro de trabajo;
- las secretarías de Dirección.

El personal eventual percibirá los salarios correspondientes al puesto de trabajo para el que ha sido contratado, no afectándose ninguna otra norma de este Convenio.

Art. 3.- Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1984, cualquiera que fuera su fecha de publicación, y su duración será hasta el 28 de febrero de 1985, siendo el mismo prorrogado por períodos de un año, en virtud de tácita reconducción.

Podrá ser denunciado mediante preaviso, por escrito, realizado con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de alguna de sus prórrogas.

La negociación del nuevo Convenio, en su caso, deberá comenzar no más tarde de la primera decena de febrero de 1985. El correspondiente anteproyecto deberá estar en poder de la Empresa con quince días de antelación a la fecha citada.

Art. 4.- Compensación de mejoras.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de compensación, serán consideradas globalmente por períodos anuales.

Las mejoras de condiciones pactadas, estimadas individualmente, serán compensables "hasta donde alcancen" con las mejoras, retribuciones y percepciones económicas que en su estimación anual viniese satisfaciendo la Empresa en la actualidad, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras, retribuciones o percepciones.

Art. 5.- Absorción de mejoras.

Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio absorberán y compensarán o serán absorbidas y compensadas, hasta donde alcancen, con los aumentos de cualquier tipo o que, bajo cualquier denominación, acuerden en el futuro las Autoridades competentes.

Art. 6.- Garantía personal.

Se respetarán las situaciones salariales que, con carácter global, existan del pacto, manteniéndose expresamente la garantía personal.

Art. 7.- Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que no se aprobase, fuera anulada o parcialmente modificada alguna de las cláusulas establecidas en este Convenio, quedará to-

do el sin validez, debiendo procederse a un nuevo estudio de negociación de la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

Art. 8.- Valoración de Puestos de Trabajo.

Se crearán dos Comisiones:

- A).- De RECLAMACIONES, para atender las que pudieran surgir, compuesta por igual número de representantes del Personal y de la Empresa. Entre los representantes del Personal deberá haber, como mínimo, un miembro que pertenezca al Comité de Empresa.
- B).- De VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, constituida por los mismos miembros de la anterior más un Presidente, nombrado por la Empresa, y que funcionará como Comisión de Apelación, en el supuesto de que la anterior no pudiera formalizar acuerdo sobre cualquier reclamación.

La valoración y reclamaciones se realizarán aplicando el Manual de la Empresa, que formará parte de este Convenio.

La Comisión para valoración de puestos de trabajo podrá revisar el Manual de Valoración y presentar a la Dirección de la Empresa alternativas o modificaciones del mismo.

Se estudiará la adecuación de las categorías laborales a los grupos de valoración existentes.

La clasificación del personal en grupos se ajustará al siguiente cuadro:

Grupo I:	5 - 7 puntos
Grupo II:	8 - 11 puntos
Grupo IIIa:	12 - 16 puntos
Grupo IV:	17 - 22 puntos
Grupo V:	23 - 28 puntos
Grupo VI:	30 - 37 puntos
Grupo VII:	38 - 46 puntos
Grupo VIII:	47 - 56 puntos

Los puestos de trabajo objeto de valoración permanecerán dentro del Convenio a no ser que su propia evolución sobrepase el ámbito de aplicación del Manual y sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 11, apartado c).

Art. 9.- La organización del trabajo.

La organización del trabajo, con sujeción a las Leyes Vigentes, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Sin menoscabo de la autoridad reconocida a la Empresa en el párrafo anterior los representantes del personal tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta, en lo referente a organización y racionalización del trabajo.

Art. 10.- Vacantes.

La Empresa, previa información al Comité, dará a conocer las vacantes que deban ser cubiertas en los puestos de trabajo incluidos en los grupos de valoración, con sus características y criterios que se habrán de utilizar para juzgar a los candidatos.

La determinación y elaboración de las pruebas a aplicar es competencia de la Empresa.

La Empresa dará a conocer las plazas vacantes mediante su publicación en los tablones de anuncios, en los que constarán los siguientes datos:

- denominación y breve descripción del puesto de trabajo;
- grupo de valoración o valoración provisional;
- ubicación;
- conocimientos exigidos;
- descripción concreta de las pruebas a aplicar;
- fechas de exámenes e incorporación.

Los candidatos interesados enviarán al Departamento de Personal las correspondientes solicitudes. El plazo de admisión se cerrará a los cinco días laborables, a contar desde la publicación de la convocatoria en el tablón de anuncios.

En un plazo no superior a los diez días laborables, a contar desde el momento en que se haya cerrado el plazo de admisión, el Departamento de Personal deberá convocar a los candidatos admitidos y realizar las pruebas oportunas.

El Departamento de Personal presentará al responsable del departamento en que exista la vacante a aquellos candidatos que hayan obtenido mayor puntuación para que, de entre ellos, elija al que se considera más idóneo para el puesto a cubrir, bien entendido que, habiendo candidatos procedentes del interior que hubieran conseguido los mínimos exigidos, quedarán automáticamente descartados los del exterior. Si ninguno de los candidatos del interior cubre los mínimos exigidos, la Empresa designará libremente el ocupante de dicho puesto.

El candidato elegido dispondrá de un período de adaptación a su nuevo puesto, con arreglo a la escala siguiente:

- Grupos I y II : Quince días.
- Grupos III, IV y V : Cuarenta y cinco días.
- Grupos VI, VII y VIII : Noventa días.

En el supuesto de que en dicho período no se adaptara al puesto en cuestión, volverá a ocupar su antiguo puesto de trabajo, pudiendo elegirse de nuevo un candidato de entre los que superaron la calificación mínima.

Superando satisfactoriamente el período de adaptación, el candidato elegido quedará automáticamente fijo en el puesto de trabajo, percibiendo el salario de valoración que corresponda a tal puesto y sin que pueda absorber y compensar la diferencia de remuneración que exista entre el antiguo y su nuevo puesto con el plus complementario.

Los efectos económicos se retrotraerán a la fecha en que el candidato inició el período de adaptación al puesto.

El Departamento de Personal informará a los candidatos no elegidos sobre tal decisión, publicando en los tablones de anuncios correspondientes al nombre del candidato elegido y facilitará al Comité de Empresa relación de los candidatos que optaron a un determinado puesto, con indicación del orden obtenido en las pruebas aplicadas y el nombre del candidato elegido.

Art. 11.- Cambios de puesto de trabajo.

Se reconocen como causas para el cambio de un productor de un puesto de trabajo a otro:

a).- Petición del trabajador.

Requerirá solicitud escrita del mismo. Caso de accederse a la misma por la Dirección, se le asignará la misma categoría y salario del nuevo puesto, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior.

b).- Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

Se estará a lo convenido por escrito, con las mismas limitaciones del apartado anterior.

c).- Por necesidad de servicio.

En el caso en que, por aplicación de nuevos métodos de trabajo, reorganización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas, saturación de jornada, crisis de mercado, agrupación de servicios o del personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal en la Empresa, con conocimiento de la representación de los Trabajadores y de acuerdo siempre con las normas del régimen interior que rijan en cada momento en la Empresa sobre esta cuestión, se respetará el salario personal con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

Art. 12.- Período de prueba.

Las admisiones se considerarán provisionales mediante un período de prueba que, fijado por escrito, en ningún caso podrá exceder del que se establezca en la Ley.

Durante este período, tanto al trabajador como la Empresa podrán, respetivamente, desistir de la prueba o proceder al despido, sin previo aviso y sin que ninguna de las dos partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido dicho plazo, sin que se haya producido el desistimiento, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la Empresa y el tiempo que hubiere servido en calidad de prueba le será computado a los efectos de sus propios períodos por años de servicio.

CAPITULO II JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y CALENDARIO LABORAL

Art. 13.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo se considerará en cómputo anual con arreglo a lo siguiente:

- a).- 1.524 horas y 27 minutos para el personal de horario rígido,
- b).- 1.789 horas y 45 minutos anuales para el personal sujeto a horario flexible, y el comprendido en la letra c) del artículo 14.
- c).- Los vigilantes tendrán una jornada anual de 1.772 horas.

Su distribución será de la siguiente forma:

JORNADA DE INVIERNO:

- a).- Cuarenta y una horas y veinticinco minutos semanales de horario rígido.
- b).- Cuarenta horas semanales netas de horario flexible.

Según se detallan en el artículo siguiente.

En verano las jornadas se reducen a treinta y seis y treinta y cinco horas semanales, respectivamente (como igualmente se determina en el artículo siguiente), durante tres meses y en aquellos centros y funciones en que asimismo se venga disfrutando esta reducción y ello en tanto subsistan inalteradas las actuales disposiciones legales sobre la materia.

Art. 14.- Horarios.

Jornada normal

a).- Horario rígido.

De 8 a 15 horas, de lunes a viernes, con descanso intermedio de 15 minutos para bocadillo.
Sábados de 8 a 14,25 horas, con el mismo período de descanso.

b).- Horario flexible.

Entrada entre las 8 y las 9 horas.
Salida entre las 17 y las 19 horas.
Período rígido obligatorio, entre las 9 y las 17 horas.

Descansos:

15 minutos para bocadillo.
Entre 45 minutos y 1 hora 45 minutos, para almuerzo, de acuerdo con los horarios establecidos al efecto.

En cualquier caso, los 15 minutos de bocadillo pueden ser acumulables a los tiempos establecidos para el almuerzo.

Este horario comprende de lunes a viernes.

c).- Horario rígido.

De 10 a 19 horas, de lunes a viernes.

Descansos:

15 minutos para bocadillo.

45 minutos para almuerzo.

En cualquier caso, los 15 minutos de bocadillo pueden ser acumulables al tiempo del almuerzo.

3).- Sucursal de Barcelona.

Horario rígido:

De 8 a 13,30 horas y de 15,30 a 18 horas, de lunes a viernes.

Jornada reducida de verano.

a).- Horario rígido.

De 7,48 a 15 horas, de lunes a viernes, con descanso intermedio de 15 minutos.

b).- Horario flexible.

Entrada de 8 a 9 horas.

Salida de 15 a 16 horas.

Periodo rígido obligatorio de 9 a 15 horas.

Con descanso intermedio de 15 minutos y de lunes a viernes.

c).- Horario rígido.

De 10,18 a 18 horas, de lunes a viernes, con descanso total de 45 minutos, fraccionable en 15 minutos para bocadillo y 30 minutos para almuerzo, respectivamente.

d).- Sucursal de Barcelona.

Horario rígido

De 8 a 15 horas, de lunes a viernes, con descanso intermedio de 15 minutos para bocadillo.

Excepciones:

El personal de Expediciones, Cámaras de Almacén y de Dirección, y de Estudio de Operaciones observarán el horario más adecuado para las necesidades del servicio abonándose, en su caso, el exceso de horas como extraordinarias, con las limitaciones legales, respetándose a las personas que los disfrutan sus horarios actuales.

Turno especial:

Horario de invierno:

Rígido de 13,48 a 22 horas, con descanso de 15 minutos, de lunes a viernes.

Horario de verano:

Rígido de 13,48 a 21 horas, con descanso de 15 minutos, de lunes a viernes.

Este turno especial será aplicable, exclusivamente, a personal de nueva contratación.

Art. 13.- Vacaciones.

El personal de la Empresa disfrutará de las siguientes vacaciones:

- 1.- El personal comprendido en el apartado a) del Artículo 13: 30 días naturales.
- 2.- El personal comprendido en el apartado b) del Artículo 13 y vigilantes: 25 días laborales.

A petición del interesado, se podrán fraccionar las vacaciones como máximo en tres periodos, de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

También preferencia para elegir fechas de vacaciones, salvo lo previsto en el Artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con mayor antigüedad en la Empresa dentro de cada función. En años sucesivos, esta prioridad será relativa por orden de antigüedad entre los demás trabajadores de cada Departamento.

Se establecen las siguientes compensaciones:

Treinta y cinco mil cien pesetas para aquellos empleados que, por necesidades del servicio, se vean obligados a modificar total o parcialmente la fecha de sus vacaciones, una vez establecidas.

Se abonarán los gastos de viaje y dietas correspondientes originados por la interrupción de vacaciones, manteniéndose el derecho al disfrute de los días empleados por esta circunstancia.

Diecinueve mil ciento cincuenta pesetas de compensación por disfrute total o parcial, fuera de la jornada de verano, Semana Santa y Navidad, por no cualidades de la Empresa.

Se establece al 30 de Abril como fecha límite para determinar las vacaciones del periodo de verano y el 30 de Septiembre para las vacaciones a disfrutar en época posterior.

Art. 16.- Calendario laboral.

El calendario laboral será estudiado por la Empresa y los representantes del personal, dentro del último trimestre del año anterior, condicionando de su aprobación a la publicación oficial del mismo.

La jornada reducida de verano comenzará y terminará el lunes y viernes más próximos al 15 de junio y 15 de septiembre, respectivamente.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero serán considerados no laborales a partir de las 12 horas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 13, relativo a la jornada anual, se fija en tres el número de puntos a disfrutar con el carácter de no recuperables, siendo su determinación de exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa.

Art. 17.- Horas extraordinarias.

En el caso de necesidades urgentes de la Empresa, por incrementos transitorios de la actividad, el personal realizará voluntariamente horas extraordinarias hasta los límites legales.

Se entenderán como horas extraordinarias estructurales las necesarias para pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por contratación.

Art. 18.- Permisos retribuidos.

La Empresa concederá a sus empleados los siguientes permisos retribuidos:

- a).- Quince días por razón de matrimonio.
- b).- Cinco días por alumbramiento de esposa.
- c).- Cinco días por enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta segundo grado.
- d).- Un día por matrimonio de hijos o hermanos.
- e).- Un día por traslado de residencia.
- f).- El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable público y personal, según marcan las Leyes.
- g).- El tiempo necesario para consulta médica, según prescribe la legislación vigente.
- h).- El tiempo necesario para adopciones, con un máximo de 10 días al año, de acuerdo con lo que dispone la actual legislación.
- i).- Todos los demás casos que estén comprendidos en la legislación vigente.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES

Art. 19.- Retribuciones.

Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio constituyen a las que venían rigiendo con anterioridad, cualquiera que fuera su denominación y se reflejan a percepciones brutas.

Art. 20.- Conceptos de remuneración.

1).- Salario Convenio.

Es la cantidad pactada que es detallada a continuación para cada uno de los grupos de valoración que se fijan:

Grupo I:	675.450,- pesetas anuales.
Grupo II:	721.500,- pesetas anuales.
Grupo III:	767.400,- pesetas anuales.
Grupo IV:	821.250,- pesetas anuales.
Grupo V:	912.450,- pesetas anuales.
Grupo VI:	1.024.500,- pesetas anuales.
Grupo VII:	1.145.100,- pesetas anuales.
Grupo VIII:	1.236.900,- pesetas anuales.

La retribución de los botones, aprendices y aspirantes será de 380.250,- pesetas anuales.

2).- Antigüedad.

Su cuantía será de 9.975 pesetas anuales brutas, por trienio, para todas las categorías, sin limitación de trienios, y, en ningún caso, será abordable ni compensable.

Los trienios se consideran devengados a partir del 1 de Enero del año en que se cumple el correspondiente trienio, si la fecha es anterior al 30 de junio y al 1 de enero del año siguiente, si la fecha es posterior.

3).- Plus complementario personal.

Está constituido por la diferencia entre el Salario Convenio, más antigüedad, y el salario total.

4).- Plus de vigilantes nocturnos.

Se establece un plus a los vigilantes nocturnos, consistente en la cantidad de 9.400 pesetas mensuales.

Plus estudio de matriculaciones.

Se establece un plus compensatorio por un importe equivalente a la mitad de la nocturnidad, para aquellos trabajadores que, teniendo un horario de trabajo previsto, éste sea modificado por necesidades de servicio.

Art. 21.- Devengo de retribuciones.

Las retribuciones descritas en los apartados 1, 2 y 3 del artículo anterior, se abonarán en 15 pagas iguales al final de cada uno de los doce meses naturales y el último día hábil anterior al 15 de julio, 22 y 31 de diciembre.

La paga de julio se devengará el primer semestre del año, a razón de 1/6 por cada mes en alta de enero a julio. La paga de Navidad se devengará en el segundo semestre del año, a razón de 1/6 por cada mes de julio a diciembre, y la paga del 31 de diciembre se devengará por doceavas partes, de enero a diciembre.

A los efectos del artículo 26, n.º 5, del Estatuto de los Trabajadores, las remuneraciones anteriormente expresadas están referidas a 1.836 horas y 27 minutos de trabajo anual para el personal del apartado a) del artículo 13), 1.780 horas y 45 minutos para el personal del apartado b) y 1.772 horas para el personal del apartado c).

CAPITULO IV
MEJORAS SOCIALES

Art. 22.- Pagas para hijos de empleados.

Se concederá a cada empleado con hijos, que no hayan cumplido los 18 años el 30 de septiembre, la cantidad de 8.275 pts/hijo. Se perderá el derecho a esta ayuda en el caso de que dicho hijo perciba retribuciones por trabajo efectuado por cuenta ajena.

Art. 23.- Ayuda natalicio.

Se establece una ayuda por natalicio para hijos de empleados que estén incorporados al trabajo en la fecha de aquel, por un importe de 5.550 pesetas.

Art. 24.- Ayuda para hijos subnormales o minusválidos.

Se establece una ayuda de 13.000 pesetas mensuales, es decir, 156.000 pesetas/año, para cada hijo subnormal o minusválido de personas sometidas al presente Convenio, exigiéndose los siguientes requisitos para dicha percepción:

a).- Que el hijo esté calificado como subnormal en los servicios competentes de la Seguridad Social, en el grado que ésta exige para otorgar sus ayudas por el mismo concepto.

b).- Que el hijo así calificado esté matriculado en un centro de educación o sometido a tratamiento médico adecuado.

En todos los casos se exigirán los correspondientes comprobantes que muestren, como mínimo, la cantidad asignada, abonándose la justificada solamente, en caso de que ésta sea inferior a la concedida.

Art. 25.- Seguro médico.

Se mantiene la participación de la Empresa, con el 50 por ciento del importe de las cuotas del seguro médico, para aquellos servicios que la Empresa tenga contratados colectivamente.

Art. 26.- Seguro de accidentes de viaje.

Se establece un seguro de accidentes de viaje, con el alcance, derechos y limitaciones establecidas en la correspondiente póliza, para aquellos empleados que viajen por cuenta de la Empresa, siendo las primas a cuenta de la misma. Garantizará una indemnización equivalente a dos veces el salario real bruto anual en nómina, en caso de muerte, y cuatro veces el salario anual en caso de invalidez permanente absoluta.

Art. 27.- Seguro de vida.

Se establece un seguro de vida para todo el personal, cuyas primas corran íntegramente a cargo de la Empresa, con las siguientes prestaciones:

Una anualidad y media de salario bruto, en los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente y absoluta.

Art. 28.- Complemento en caso de enfermedad y accidentes de trabajo.

Durante la situación de incapacidad transitoria, la Empresa completará, en su caso y a su cargo, las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real líquido (Salario convenio, más plus de antigüedad, más plus complementario personal, menos retenciones reglamentarias), que vinieran percibiendo los trabajadores.

Para el cálculo del complemento, en supuestos de accidentes de trabajo, se tomará el mismo período que sirva de base para fijar las prestaciones de la Seguridad Social.

Para enfermedad, las percepciones del último mes trabajado.

Art. 29.- Premios extraordinarios.

a).- En el mes y año en que el trabajador cumpla 25 años de servicio en la Empresa, se concederá un premio consistente en dos doceavas partes del salario bruto anual y cinco días laborables de permiso.

b).- En el mes y año en que el trabajador cumpla los 40 años de servicio en la Empresa, se le concederá un premio de tres doceavas partes del salario bruto anual y diez días laborables de permiso.

Art. 30.- Económico.

Se mantiene la cuota por personales, a cargo de la Empresa, para aquellas personas que se integren o estén integradas en el economato de ECLAREMA.

La Empresa mantiene al 50% de la cuota de ingreso del economato COESA, siendo el otro 50% a cargo del trabajador.

No se podrá disfrutar conjuntamente de ambas ventajas.

Art. 31.- Servicio Militar.

Durante la permanencia en filas, se abonarán las pagas extraordinarias a los trabajadores que se encuentren en tal situación y lleven un mínimo de un año en la Empresa.

Art. 32.- Becas empleados.

Se creará una Comisión compuesta por igual número de representantes del personal y de la Empresa, más un presidente nombrado por ésta.

Dicha comisión fallará las veces durante el mes de septiembre, para el período lectivo normal.

En casos especiales (cursos monográficos, etc.), la Comisión se reunirá a requerimiento de los interesados en dichos cursos.

Art. 33.- Préstamos.

Se mantiene la Comisión Paritaria y el reglamento ya existente para la adjudicación de préstamos.

Se fija en SIETE MILLONES DE PESETAS la cantidad máxima de saldo existente en cada momento.

El límite máximo a conceder por solicitud y empleado, será otorgado con arreglo a las siguientes normas:

Concepto	Importe	Amortización	Interés anual
a) Vivienda	400.000,-	5 años	6%
b) Varios	200.000,-	3 años	6%
c) Electrodomésticos	100.000,-	2 años	6%

El importe total máximo que se puede solicitar por los tres conceptos no sobrepasará la cantidad de 800.000 pesetas.

El préstamo de vivienda podrá amortizarse con tramos de 100.000 pesetas, por cada año cumplido de antigüedad en la empresa, que sobrepase los 4 años, y hasta un límite máximo de 800.000 pesetas.

Para tener derecho a la concesión de préstamo de vivienda se necesita una antigüedad mínima de dos años, siendo la de un año la antigüedad mínima requerida para la obtención de los demás préstamos.

No se concederá préstamo para vivienda a quien ya hubiera disfrutado de otro con anterioridad, salvo en casos muy justificados y a juicio de la Comisión.

No se podrá solicitar más de un préstamo por concepto hasta no haber amortizado normalmente el anterior.

Como norma general, se exigirán justificantes de la finalidad de los préstamos.

Art. 34.- Comedor.

a).- El coste del almuerzo de los trabajadores sujetos a los horarios de 8 a 17 horas y de 10 a 19 horas será soportado en una parte por la Empresa, y en otra por el trabajador, siendo en la actualidad dicha contribución de 236 y 70 pesetas por cubierto, respectivamente.

b).- Aquellos trabajadores que no tengan uso de este servicio, percibirán la cantidad de 236 pes. brutas, por día de asistencia.

c).- El incremento que pudiera darse en el precio del cubierto será fijado por la Empresa de acuerdo con el Comité y soportado a partes iguales entre la Empresa y el trabajador.

d).- Para aquellos trabajadores que no estén sujetos a los horarios citados en el apartado a), el coste del vale de comida se fija en el 50% del mismo.

CONTENIDO
DEL REGIMEN INTERIOR

Art. 35.- Revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE representase, al 30 de septiembre de 1984, un aumento respecto al 31 de diciembre de 1983, superior al 6,5%, se estudiará la posibilidad de una revisión en función de la situación general de la Empresa.

Art. 36.-

Las disposiciones contenidas en este Convenio sustituyen, en general, a las que, sobre las mismas materias, viniesen reglando hasta la fecha y, en especial, al Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza del Trabajo, en lo que están en contradicción con lo anteriormente establecido.

Art. 37.- Aplicación de ordenanza.

Estando pendiente de resolución el recurso Contencioso-Administrativo que determinará la Ordenanza aplicable como derecho supletorio, se mantendrá en la vigencia como tal, de la de Comercio, Leyes, Reglamento y demás disposiciones de obligado cumplimiento hasta que, respecto de dicha Ordenanza del Trabajo, se dicte sentencia firme, en cuyo caso se estará a lo establecido en la misma.

Art. 38.- Comisión Paritaria.

Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria con la siguiente composición:

Por parte de la Empresa:Titulares:

- D. Pablo Gómez Albo.
- D. Luis Porras Rodríguez.

Suplente:

- D. Rafael Marín Lozano

Por parte de los Trabajadores:

- D. J. Ignacio Sales Melgar
- D. Serafín García Escanillas

Suplente:

- D. Manuel Villedilla Cubillo.

La Comisión Paritaria actuará sin incurrir en ningún momento las atribuciones que corresponden únicamente a la Dirección de la Empresa, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales que regulan los Convenios Colectivos de Trabajo.

En caso de falta de acuerdo, la Comisión Paritaria elevará lo actuado al organismo competente.