

Sémolas, integrada por los representantes de las Centrales Sindicales con implantación en el sector -UGT, CCOO y USO- y por los representantes del empresariado harinero que se indican a continuación:

#### Asistentes

UGT: Don Eugenio Gariglio.  
CCOO: Don Ramón Cantarero.  
USO: Don Eugenio Giménez Palacín.

#### Representación empresarial:

Don Manuel Santos Gordo.  
Don Enrique Martín Vargas.

El motivo único de la reunión se centra en la revisión salarial pactada a la firma del Convenio Colectivo correspondiente a 1989 al haber superado el IPC al 31 de diciembre de 1989 el incremento del 5,5 por 100 en relación con la misma fecha de 1988.

Según datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística, el incremento del IPC a lo largo de todo el año 1989 se ha situado en el 6,9 por 100, y sobre la base de este dato y de la cláusula de revisión salarial pactada, a la que se hace referencia en el párrafo anterior, los reunidos acuerdan incrementar en el 1,4 por 100 los conceptos retributivos figurados en la tabla salarial que, como anexo número 3, se incluía en el citado Convenio, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 25 de octubre de 1989, en Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 2 del propio mes de octubre del pasado año.

En consecuencia, dicha tabla salarial, actualizada con el incremento salarial que corresponde en aplicación de la cláusula de revisión establecida, queda en las cuantías figuradas para cada uno de los conceptos retributivos en el anexo de la presente acta, y ello con efectos desde 1 de enero de 1989.

Las diferencias existentes entre los salarios abonados a los trabajadores del sector durante todo el año 1989, y las cantidades que resulten por aplicación de la nueva tabla salarial incluida como anexo de la presente acta, deberá ser abonado por las Empresas del sector de Harinas Panificables y Sémolas durante el primer cuatrimestre del actual año.

Siendo las dieciocho horas del día citado, se da por terminada la reunión, de la que se extiende la presente acta, que, en prueba de conformidad, firman los presentes.

#### ANEXO

Tabla salarial revisada con incremento IPC del Convenio Colectivo de ámbito nacional de la Industria Harinera y Semolera vigente desde 1 de enero de 1989

	Salario base mensual (pesetas)	Plus Convenio mensual (pesetas)
<b>Jefe Técnico</b>		
Jefe Técnico Molinero .....	66.634	7.633
Maestro Molinero .....	61.266	7.583
Técnico de Laboratorio .....	61.266	7.583
<b>Personal administrativo</b>		
Jefe de Oficina .....	61.266	7.583
Jefe de Contabilidad .....	61.266	7.583
Oficial Administrativo .....	57.935	7.551
Viajantes Vendedores y Compradores .....	57.935	7.551
Auxiliar Administrativo .....	54.602	7.519
Aspirante de dieciséis años .....	45.861	7.438
Aspirante de diecisiete años .....	46.788	7.447
<b>Personal obrero cualificado</b>		
	Diario	
Encargado de Almacén y Segundo Molinero .....	1.867	7.531
Chófer, Mecánico y Electricista .....	1.852	7.528
Limpiero, Carpintero y Albañil .....	1.842	7.526
<b>Personal obrero no cualificado</b>		
Auxiliar, Empacador y Mozo de Almacén .....	1.822	7.519
Aspirante de diecisiete años .....	992	6.977
Aspirante de dieciséis años .....	625	6.977
<b>Personal subalterno</b>		
Guardas y Serenos .....	1.614	7.461
Repasadoras de Sacos y personal de Limpieza .....	1.614	7.461

El Chófer tendrá un plus de 345 pesetas por cada día que colabore en la descarga, sea cual fuere el número de bultos y viajes que realice.

#### 11149 RESOLUCION de 26 de abril de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Polygram Ibérica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Polygram Ibérica, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 20 de marzo 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, 26 de abril de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

#### XIII CONVENIO COLECTIVO DE «POLYGRAM IBERICA, SOCIEDAD ANONIMA»

##### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1º Ámbito territorial.-Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los Centros de «Polygram Ibérica, Sociedad Anónima», y a las delegaciones comerciales y de venta en provincias.

Artículo 2º Ámbito personal y funcional.-El presente Convenio afecta:

1º) 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.

2º) A los trabajadores contratados por tiempo determinado y a los contratados a tiempo parcial, quienes tendrán los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de sus contratos.

Artículo 3º Ámbito temporal.-El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1990, cualquiera que fuera su fecha de publicación, y su duración será hasta el 28 de febrero de 1991, siendo el mismo prorrogado por periodos 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 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 1991. El correspondiente anteproyecto deberá estar en poder de la Empresa con quince días de antelación a la fecha indicada.

Artículo 4º Compensación de mejoras.-Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de compensación, serán consideradas globalmente por periodos 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, viniere satisfaciendo la Empresa en la actualidad, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras, retribuciones o percepciones.

Artículo 5º 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 orden o que, bajo cualquier denominación, acuerden en el futuro las autoridades competentes.

Artículo 6º Garantía personal.-Se respetarán las situaciones salariales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente la garantía personal.

Artículo 7º 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 todo él sin validez, debiendo procederse a un nuevo estudio de negociación de la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

Artículo 8º Valoración de puestos de trabajo.-Actuarán 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 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 III: 12-16 puntos  
 Grupo IV: 17-22 puntos  
 Grupo V: 23-29 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.

Artículo 98 La organización del trabajo.-La organización del trabajo, con sujeción a las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Sin merma 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.

Artículo 108 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 tabloneros 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 somera de las pruebas a aplicar.  
 Fecha 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 tablonero de anuncios.

En un plazo no superior a 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 considere más idóneo para el puesto a cubrir, bien entendido que, habiendo candidatos procedentes del interior y 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 periodo 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 periodo, 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 periodo 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 el nuevo puesto de trabajo con el plus complementario.

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

El Departamento de Personal informará a los candidatos no elegidos sobre tal decisión, publicándolo en los tabloneros de anuncios correspondientes el 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.

Artículo 112 Cambios de puestos de trabajo.-Se reconocen como causas para el cambio de un productor de un puesto de trabajo a otro:

- Peticion del trabajador: Requerirá solicitud por escrito 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.
- Por mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador: Se estará a lo convenido por escrito, con las mismas limitaciones del apartado anterior.
- Por necesidad de servicio: En el caso en que, por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, 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.

Artículo 120 Periodo de prueba.-Las admisiones se considerarán provisionales mediante un periodo de prueba que, figurando por escrito, en ningún caso podrá exceder del que se señala en la ley.

Durante este periodo, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, 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 desestimiento, 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 efectos de aumentos periódicos por años de servicios.

## CAPITULO II

### Jornada, horario, vacaciones y calendario laboral

Artículo 132 Jornada de trabajo.-La jornada de trabajo se considerará en cómputo anual, con arreglo a lo siguiente:

- Mil setecientas noventa y cuatro horas para el personal de horario rígido, de la letra a) del artículo 14 siguiente.
- Mil seiscientas noventa y seis horas para el personal comprendido en las letras b) y c) del artículo 14.
- Los vigilantes tendrán una jornada anual de mil setecientas setenta y dos horas.
- Turnos especiales: Diurno, mil setecientas treinta y cuatro horas anuales. Nocturno, mil setecientas setenta y dos horas anuales.

Su distribución será de la siguiente forma:

Jornada de invierno:

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

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

- Turnos especiales: Diurno, cuarenta horas semanales netas en la jornada de invierno y treinta y cinco horas en la jornada de verano.

Nocturno, cuarenta horas semanales todo el año.

Artículo 142 Horarios.-

Jornada normal:

- Horario rígido:  
 De ocho a quince horas de lunes a viernes con descanso intermedio de quince minutos para bocadillo.

Sábados, de ocho a catorce veinticinco horas, con el mismo periodo de descanso.

b) **Horario flexible:**

Entrada entre las ocho y las nueve horas.  
Salida entre las diecisiete y las diecinueve horas.  
Periodo rígido obligatorio: Entre las nueve y las trece treinta horas y entre las dieciséis y las diecisiete horas.  
Descansos: De una a dos horas para almorzar.  
Este horario comprende de lunes a viernes.

c) **Horario rígido:**

De diez a diecinueve horas, de lunes a viernes.  
Descanso: de una a dos horas para el almuerzo. Se podrá compensar el tiempo de almuerzo que exceda de una hora hasta las dos horas en el periodo de tiempo comprendido entre las nueve y las diez horas del día laborable siguiente.

d) **Sucursal de Barcelona:**

Horario rígido: De ocho a trece treinta horas y de quince treinta a dieciocho horas de lunes a viernes.

Jornada reducida de verano:

a) **Horario rígido:**

De siete cuarenta y ocho a quince horas, de lunes a viernes, con descanso intermedio de quince minutos.

b) **Horario flexible:**

Entrada de ocho a nueve horas. Salida de catorce a quince horas. Periodo rígido obligatorio: De nueve a catorce horas. Con descanso intermedio de quince minutos. De lunes a viernes.

c) **Horario rígido:**

De diez a diecisiete horas, de lunes a viernes, con descanso total de una a dos horas para el almuerzo. Se podrá compensar el tiempo de almuerzo que exceda de una hora hasta las dos horas, entre las nueve y las diez horas del día laborable siguiente.

d) **Sucursal de Barcelona:**

Entrada de ocho a nueve horas. Salida de catorce a quince horas, de lunes a viernes, con descanso de quince minutos.

**Excepciones:**

El personal de Expediciones, Chóferes de Almacén y de Dirección, 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 los horarios actuales, a las personas que los disfrutan.

**Turnos especiales:**

a) **Horario de invierno:**

Rígido, de trece cuarenta y cinco a veintidós horas, con descanso de quince minutos, de lunes a viernes.

**Horario de verano:**

Rígido, de trece cuarenta y cinco a veintiuna horas, con descanso de quince minutos, de lunes a viernes.

b) **Otro turno especial: invierno y verano:**

De veintidós treinta a seis treinta, con los descansos reglamentarios.

Estos turnos especiales serán aplicables, exclusivamente, a personal de nueva contratación, salvo adscripción voluntaria del personal actual.

**Artículo 152 Vacaciones.**—El personal de la Empresa disfrutará de veinticinco días laborables de vacaciones y un día más, a elegir por el interesado de acuerdo con el responsable de su Área, y no acumulable a los días disfrutados en periodos ordinarios de vacaciones (verano, Semana Santa y Navidades).

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

Tendrán preferencia para elegir fechas de vacaciones, salvo lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con mayor antigüedad en la Empresa, dentro de cada función. En años sucesivos, esta prioridad será rotativa por orden de antigüedad entre los demás trabajadores de cada Departamento.

Se establecen las siguientes compensaciones:

48.546 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.

26.500 pesetas de compensación por disfrute total o parcial, fuera de la jornada de verano, Semana Santa y Navidad, por necesidad de la Empresa.

Se establece el 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.

**Artículo 162 Calendario laboral.**—El calendario laboral será estudiado por la Empresa y los representantes del personal dentro del último trimestre del año anterior, condicionando su aprobación a la publicación oficial del mismo.

La jornada reducida de verano comenzará y terminará el 3unes y viernes más próximos al 15 de Junio y 15 de Septiembre respectivamente.

Los días 24 y 31 de Diciembre y 5 de Enero la jornada se verá reducida en 4 horas. El personal con horario rígido de 10 a 19 horas, trabajará de 08:00 a 12:00 horas en los mencionados días.

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

**Artículo 178 Horas extraordinarias.**—En el caso de necesidades perentorias 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 que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por contratación.

**Artículo 188 Permisos retribuidos.**—La empresa concederá a sus empleados los siguientes permisos retribuidos:

- Quince días por razón de matrimonio.
- Cinco días por alumbramiento de la esposa.
- Cinco días por enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta segundo grado.
- Un día por matrimonio de hijos o hermanos.
- Un día por traslado de residencia.
- El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable público y personal, según marcan las leyes.
- El tiempo necesario para consulta médica, según prescribe la legislación vigente.
- El tiempo necesario para exámenes, con un máximo de diez días al año, de acuerdo con lo que dispone la actual legislación.
- Todos los demás casos que estén comprendidos en la legislación vigente.

### CAPITULO III

#### Retribuciones

**Artículo 198 Retribuciones.**—Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio sustituyen a las que venían rigiendo con anterioridad, cualquiera que fuera su denominación.

#### **Artículo 202 Conceptos remunerativos:**

- Salario Convenio:** Es la cantidad pactada, que es detallada a continuación para cada uno de los grupos de valoración que se fijan:

Grupo I: 990.315 pesetas anuales.  
Grupo II: 1.057.620 pesetas anuales.  
Grupo III: 1.124.940 pesetas anuales.  
Grupo IV: 1.203.915 pesetas anuales.  
Grupo V: 1.337.565 pesetas anuales.  
Grupo VI: 1.501.905 pesetas anuales.  
Grupo VII: 1.678.575 pesetas anuales.  
Grupo VIII: 1.813.185 pesetas anuales.

La retribución de los botones, aprendices y aspirantes será de 724.635 pesetas anuales.

- Antigüedad:** Su cuantía será de 14.745 pesetas anuales brutas por trienio, para todas las categorías, sin limitación de trienios y en ningún caso será absorbible 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.

- Plus complementario personal:** Está constituido por la diferencia entre el salario Convenio, más antigüedad, y el salario total.

- Plus de vigilantes nocturnos:** Se establece un plus a los vigilantes nocturnos, consistente en la cantidad de 13.922.- pesetas mensuales.

**Artículo 21. Reverso de retribuciones.**—Las retribuciones descritas en los apartados 1, 2 y 3 del artículo anterior se abonarán en quince pagas iguales al final de cada uno de los doce meses naturales y el último día hábil anterior al 30 de Junio 22 y 31 de Diciembre.

La paga de Junio se devengará el primer semestre del año, a razón de 1/6 por cada mes en alta de Enero a Junio. 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, número 5, del Estatuto de los Trabajadores, las remuneraciones anteriormente expresadas están referidas a 1.794 horas de trabajo anual, para el personal del apartado a) del artículo 13; 1.696 horas para el personal del apartado b) del mismo artículo, y 1.772 horas para el personal de los apartados c) y turno especial de noche.

#### CAPITULO IV

##### Mejoras sociales

Artículo 228 Becas para hijos de empleados.-Se concederá a cada empleado con hijos, que no hayan cumplido los dieciocho años el 15 de Septiembre la cantidad de 12.253 pesetas/hijo.

Se perderá el derecho a esta ayuda en el caso de que dicho hijo perciba retribuciones por trabajo efectuado por cuenta ajena.

Artículo 238 Ayuda natalicio.-Se establece una ayuda por natalicio para hijos de empleados que estén incorporados al trabajo en la fecha de aquél, por un importe de 8.230 ptas.

Artículo 242 Ayuda para hijos subnormales o minusválidos.- Se establece una ayuda de 19.246 pesetas mensuales, es decir, 230.952 pesetas anuales, por cada hijo subnormal o minusválido de personas sometidas al presente Convenio, exigiéndose los siguientes requisitos para dicha percepción:

- Que el hijo esté calificado como subnormal en los Servicios de la Seguridad Social, en el grado que ésta exige para otorgar sus ayudas por el mismo concepto.
- Que el hijo así calificado esté matriculado en un Centro de educación o sometido a tratamiento adecuado.

En todos los casos se exigirán los correspondientes comprobantes que cubran, como mínimo, la cantidad asignada, abonándose lo justificado solamente en caso de que éste sea inferior a lo concedido.

Artículo 258 Seguro médico.- Se mantiene la participación de la Empresa con el 50 por 100 del importe de las cuotas del seguro médico, para aquellos servicios que la Empresa tenga contratados colectivamente.

Artículo 262 Seguro de accidentes de viaje.-Se establece un seguro de accidentes de viaje, con el alcance, derechos y limitaciones establecidos en la correspondiente póliza, para aquellos empleados que viajen por cuenta de la Empresa, siendo las primas por cuenta de la misma.

Garantizará una indemnización equivalente a dos veces el salario real bruto anual en nómina, en caso de muerte, y a cuatro veces el salario anual, en caso de invalidez permanente y absoluta.

Artículo 272 Seguro de vida.- Se establece un seguro de vida para todo el personal, cuyas primas corresponderán 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 absoluta.

Artículo 282 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 por 100 del salario real líquido (salario Convenio, más plus de antigüedad, más plus complementario personal, menos retenciones reglamentarias) que viniesen percibiendo los trabajadores.

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

Para enfermedad, las percepciones del último mes trabajado.

Artículo 292 Premios extraordinarios:

- En el mes y año en que el trabajador cumpla los veinticinco años de servicio en la Empresa, se concederá un premio consistente en dos dozavas partes del salario bruto anual y cinco días laborables de permiso.
- En el mes y año en que el trabajador cumpla los cuarenta años de servicio en la Empresa, se le concederá un premio consistente en tres dozavas partes del salario bruto anual y diez días laborables de permiso.

Artículo 302 Economato.-Será a cargo de la Empresa la cuota correspondiente a aquellas personas que se integren en el economato laboral "Ecore".

Artículo 312 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.

Artículo 322 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 becas durante el mes de Septiembre, para el periodo lectivo normal.

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

Artículo 332 Préstamos.-Se mantiene la Comisión Paritaria y el Reglamento ya existente para la adjudicación de préstamos.

Se fija en 8.000.000 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	AMORTIZACION	INTERES ANUAL PORCENTAJE
a) Vivienda	700.000	5 años	6
b) Varios	400.000	3 años	6
c) Electrodoméstico	150.000	2 años	6

El importe total máximo que se puede solicitar por los tres conceptos no sobrepasará la cantidad de 1.250.000 pesetas.

El préstamo de vivienda podrá ampliarse con tramos de 100.000 pesetas por cada año de antigüedad en la Empresa, que sobrepase los cuatro años, y hasta un límite máximo de 1.200.000 pesetas.

Para tener derecho a la concesión de préstamo de vivienda se necesita una antigüedad mínima de dos años en la Empresa, siendo la de un año la antigüedad mínima requerida para la obtención de los demás préstamos, y que el contrato de trabajo del solicitante no se extinga en fecha anterior a la del final de los periodos de amortización respectivos.

Quienes hubiesen disfrutado un préstamo para vivienda, podrán solicitar un 2º para el mismo concepto, una vez transcurridos 10 años de la solicitud del anterior.

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.

Artículo 342 Comedor. Subvención almuerzo.-Se establece la cantidad de 870 pesetas brutas por día realmente trabajado en la jornada de invierno, con efectos desde 1 de Enero de 1990, para aquellas personas que utilizaban el desahogado comedor de la Empresa y en sustitución de las anteriores obligaciones. Todo ello, con el alcance y limitaciones que se contienen en el acta de reunión con el Comité de Empresa, de fecha 15 de Febrero de 1988, cuyo original presentado ante la Autoridad laboral fue incorporado a las actas de negociación de los anteriores Convenios, a efectos interpretativos.

#### CAPITULO V

##### Disposiciones generales

Artículo 352 Revisión Salarial. En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara el 31 de Diciembre de 1990 un incremento superior al 8 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1989, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, hasta el límite de tres puntos.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1990. En el supuesto de que dicho IPC fuera superior al 11 por 100, la Empresa se compromete a estudiar un mayor incremento, teniendo en cuenta la situación general de la misma.

Artículo 362.-Las disposiciones contenidas en este Convenio sustituyen, en general, a las que, sobre las mismas materias, viniesen rigiendo hasta la fecha, y, en especial, al Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza del Trabajo, en lo que estén en contradicción con lo anteriormente establecido, los cuales mantendrán su vigencia en lo no sustituido.

Artículo 372 Aplicación de Ordenanza.-Regirá como supletorio, en lo no sustituido por el presente Convenio, la Ordenanza de Comercio.

Artículo 382 Comisión Paritaria.-Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una comisión paritaria formada por cuatro miembros, dos designados por la Dirección de la Empresa y dos nombrados por la representación de los trabajadores.

La comisión Paritaria actuará sin invadir, en ningún caso, las atribuciones que correspondan 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.