

Para la ejecución de este sorteo se utilizarán seis bombos. Cinco de ellos, que son los utilizados habitualmente, representan, de izquierda a derecha, las decenas de millar, unidades de millar, centenas, decenas y unidades. Cada bombo contendrá diez bolas, numeradas del 0 al 9, excepto el correspondiente a las decenas de millar, que sólo contendrá ocho bolas, numeradas del 0 al 7. El sexto bombo contendrá dieciséis bolas, numeradas del 1 al 16.

El orden de adjudicación de los premios será de menor a mayor. En cada extracción entrarán en juego tantos bombos como se requieran para obtener la combinación numérica prevista.

Para las extracciones correspondientes a los premios de 25.000 pesetas se utilizarán tres bombos. Estos premios se adjudicarán, respectivamente, a aquellos billetes cuyas tres últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las de los números obtenidos. Los correspondientes a los premios desde 5.000.000 de pesetas, inclusive, en adelante, se obtendrán también por orden de menor a mayor cuantía de los premios, extrayéndose de cada uno de los bombos una bola, y las cinco bolas extraídas compondrán el número premiado. En el supuesto de que las cinco bolas extraídas fueran todas el 0, con lo cual el número resultante sería el 00000, se considerará que éste representa al 80000.

De los números formados por las extracciones de cinco cifras, correspondientes a los premios primero, segundo y tercero, se derivarán las aproximaciones y las centenas, como asimismo, del premio primero, las terminaciones y los reintegros.

Con respecto a las aproximaciones señaladas para los números anterior y posterior de los premios primero, segundo y tercero, se entenderá que, si saliese premiado, en cualquiera de ellos, el número 1, su anterior es el 80000, y si éste fuese el agraciado, el número 1 será el siguiente.

Para la aplicación de los premios de centena de 25.000 pesetas se entenderá que si cualquiera de los premios primero, segundo o tercero correspondiera, por ejemplo, al número 25, se considerarán agraciados los 99 números restantes de la misma, es decir, desde el 1 al 24 y desde el 26 al 100.

Tendrán derecho al reintegro de su precio todos los billetes cuya última cifra sea igual a la del que obtenga el premio primero.

De los premios de centenas, terminaciones y reintegros ha de entenderse que quedan exceptuados los números de los que, respectivamente, se deriven agraciados con los premios primero, segundo o tercero.

Asimismo tendrán derecho al reintegro de su precio todos los billetes cuya última cifra coincida con la que se obtenga en la extracción especial que se realizará del bombo de las unidades una vez efectuada la de cinco cifras correspondientes al premio mayor y depositadas las bolas en sus respectivas cajas.

Premio especial al décimo

Finalizadas todas las extracciones precedentes, se introducirán en el bombo de las unidades las dos bolas extraídas anteriormente. Tras esta operación se extraerá una bola que determinará la fracción agraciada con el premio especial, teniendo en cuenta que si la bola extraída fuera el 0 se entenderá que representa a la fracción décima.

Acto seguido y del sexto bombo se extraerá una bola para determinar la serie a que corresponde dicha fracción.

El sorteo se efectuará con las solemnidades prescritas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los Establecimientos benéficos de la población donde se celebre el sorteo. Dicho sorteo especial quedará aplazado si en el momento de la celebración del que se anuncia se desconocen los Establecimientos que puedan tener derecho a la mencionada subvención.

Estos actos serán públicos y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Verificado el sorteo, se expondrán al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

Los premios mayores se pagarán precisamente por la Administración expendedora de los billetes que los obtengan.

Los premios menores, así como los reintegros del precio de los billetes, se pagarán por cualquier Administración de Loterías en que se presenten al cobro.

Los premios serán hechos efectivos en cuanto sea conocido el resultado del sorteo a que correspondan y sin más demora que la precisa para practicar la correspondiente liquidación y la que exija la provisión de fondos cuando no alcancen los que en la Administración pagadora existan disponibles.

Madrid, 13 de agosto de 1983.—El Jefe del Servicio, Antonio Gómez Gutiérrez.

22040

BANCO DE ESPAÑA

Billetes de Banco extranjeros

Cambios que este Banco aplicará a las operaciones que realice por su propia cuenta durante la semana del 15 al 21 de agosto de 1983, salvo aviso en contrario.

	Comprador Pesetas	Vendedor Pesetas
<i>Billetes correspondientes a las divisas convertibles admitidas a cotización en el mercado español:</i>		
1 dólar USA:		
Billete grande (1)	150,05	155,67
Billete pequeño (2)	148,55	155,67
1 dólar canadiense	120,83	125,96
1 franco francés	16,28	18,97
1 libra esterlina	222,20	230,54
1 libra irlandesa (4)	174,13	180,66
1 franco suizo	68,59	71,18
100 francos belgas	274,41	284,70
1 marco alemán	55,07	57,13
100 liras italianas (3)	9,31	10,24
1 florin holandés	49,18	51,03
1 corona sueca (4)	18,77	19,57
1 corona danesa	15,22	15,87
1 corona noruega	19,78	20,60
1 marco finlandés (4)	25,88	26,98
100 chelines austriacos	779,04	813,09
100 escudos portugueses (5)	115,99	120,92
100 yens japoneses	60,91	62,80
<i>Otros billetes:</i>		
1 dirham	17,52	18,25
100 francos CFA	36,76	37,90
1 cruzeiro	0,10	0,11
1 bolívar	7,59	7,83
1 peso mejicano	0,83	0,85
1 rial árabe saudita	43,14	44,48
1 dinar kuwaití	479,73	494,58

(1) Esta cotización es aplicable para los billetes de 10 dólares USA y denominaciones superiores.

(2) Esta cotización es aplicable para los billetes de 1, 2 y 5 dólares USA.

(3) Cambios aplicables para billetes de denominaciones de hasta 50.000 liras, inclusive.

(4) Queda excluida la compra de billetes de denominaciones superiores a 100 coronas suecas, 100 marcos finlandeses y 20 libras irlandesas.

(5) Las compras se limitan a residentes en Portugal y sin exceder de 5.000 escudos por persona.

Madrid, 15 de agosto de 1983.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22041

RESOLUCION de 28 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Fonogram, S. A.», y el personal de la misma.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Fonogram, S. A.», y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General el 15 de junio de 1983, y que fue suscrito el 31 de mayo de 1983, por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores; ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio en el Registro correspondiente, con notificación a la Comisión negociadora.

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

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

Madrid, 28 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

V CONVENIO COLECTIVO
DE FONOGRAM S.A.

CAPITULO 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 afectando le ninguna otra norma de este Convenio.

Art. 3.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1983, cualquiera que fuera su fecha de publicación, y su duración será hasta el 28 de febrero de 1984, 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 1984. 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 indivisible y, a efectos de su 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 viciosa 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 orden 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, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente la garantía personal.

Art. 7.- Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que no se aprobase o fuese anulada alguna de las cláusulas establecidas en este Convenio, quedará todo él sin validez, debiéndose proceder 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.

Este Comité se reunirá en los meses de Febrero, Mayo y Noviembre, siempre que haya reclamaciones a revisar.

B).- De VALORACION 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 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.

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 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.

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 somera 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 considere más idóneo para el puesto. 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 cubra 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 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 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.

Art. 11.- Cambios de puestos 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 de 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, 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 necesaria efectuar movilidad del per-

sonal 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, figurando por escrito, en ningún caso podrá exceder del que se señala en la Ley.

Durante este período, 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 desistimiento, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la Empresa y el tiempo que hubiera servido en calidad de prueba le será computado a los efectos de aumentos periódicos por años de servicio.

CAPITULO II JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y CALENDARIO LABORAL

Art. 13.- Jornadas de trabajo.

Las jornadas de trabajo serán las siguientes:

INVIERNO:

a).- Cuarenta y una hora 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 actualmente se venga disfrutando esta reducción, y ello en tanto subsistan inalteradas las actuales disposiciones legales sobre la materia.

Por lo que se refiere al personal de vigilancia, se estará a lo que marca la Ley. Las horas trabajadas en exceso sobre cuarenta semanales serán abonadas a pro rata, excepto las correspondientes a suplencias por enfermedad, accidente, vacaciones y festivos, que serán abonadas como horas extraordinarias, teniendo el carácter de estructurales.

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 sustituibles 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.

d).- 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:

Los trabajadores que estén cursando estudios y durante el periodo lectivo, disfrutarán del horario de 8 a 15 horas, de lunes a viernes, con el alcance y extensión marcados en la circular 31/80, de fecha 24 de noviembre de 1980.

El personal de Expediciones, Chefes de Almacén y de Dirección, y de Estudio de Grabaciones 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 les disfruten sus horarios actuales.

Turno especial:

Horario de invierno:

Rígido de 13,45 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. 15.- 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 laborables.

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 tra-

bajadores 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:

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 necesidades 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.

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 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 festivos a partir de las 12 horas.

Art. 17.- Horas extraordinarias.

En el caso de necesidades preteritorias 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 exámenes, 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
RETRIBUCIONESArt. 19.- Retribuciones.

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

Art. 20.- Conceptos remunerativos.**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:	634.200,- pesetas anuales.
Grupo II:	677.400,- pesetas anuales.
Grupo III:	720.525,- pesetas anuales.
Grupo IV:	771.075,- pesetas anuales.
Grupo V:	856.800,- pesetas anuales.
Grupo VI:	962.025,- pesetas anuales.
Grupo VII:	1.075.200,- pesetas anuales.
Grupo VIII:	1.161.450,- pesetas anuales.

La retribución de los botones, aprendices y aspirantes será de 352.000 pesetas anuales.

2).- Antigüedad.

Su cuantía será de 9375 pesetas anuales brutas, por trienio, para todas las categorías, sin limitación de trienios, y, en ningún caso, será absorbible ni compensable. Los trienios se considerarán devengados a partir del 1 de enero del año en que se cumpla 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 vigilantes nocturnos.

Se establece un plus a los vigilantes nocturnos, consistente en la cantidad de 8.700 pesetas mensuales.

Plus estudio de grabaciones.

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 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, n.º 5, del Estatuto de los Trabajadores, las remuneraciones anteriormente expresadas están referidas a 1.826 horas de trabajo anual para el personal afectado por el horario especificado en el apartado a) de los artículos 13 y 14; y a 1.785 horas y 15 minutos de trabajo anual para el resto del personal.

CAPITULO IV
PREVISIONES SOCIALES

Art. 22.- Pegas para hijos de empleados.

Se concederá a cada empleado con hijos, que no hayan cumplido los 18 años el 15 de septiembre, la cantidad de 7.770 ptas./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 aquí, por un importe de 5.550 pesetas.

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

Se establece una ayuda de 12.200 pesetas mensuales, es decir, 146.400 pesetas/año, para 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 por los servicios competentes 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 médico adecuado.

En todos los casos se exigirán los correspondientes comprobantes que cubran, 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 correrán 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 viniesen 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.

- 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 laborales 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 persona/mes, a cargo de la Empresa, para aquellas personas que se integren o estén integradas en el convenio de ECLARENA.

La Empresa mantiene el 50% de la cuota de ingreso del convenio COBPA, 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 becas durante el mes de septiembre, para el período lectivo normal.

En casos especiales (cursos monográficos, etc.), la Comisión se reunirá ante el 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 CINCO 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 Ptas.	5 años	3%
b) Varios	150.000 Ptas.	3 años	3%
c) Electrodomésticos	50.000 Ptas.	2 años	3%

El importe total máximo que se pueda solicitar por los tres conceptos no excederá de 450.000 pesetas.

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

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

Art. 34.- Comedor.

a).- El almuerzo de los trabajadores sujetos a los horarios de 9 a 17 horas y de 10 a 19 horas, correrá a cargo de la Empresa, por medio de un vale de comida.

b).- Aquellos trabajadores que no hagan uso de este servicio, percibirán la cantidad de 243 pts. 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 reportado 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 costo del vale de comida se fija en el 50% del mismo.

CAPITULO V
DISPOSICIONES FINALES

Art. 35.- Revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de septiembre de 1983, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 9% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los 12 meses (enero/diciembre 1983). Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1983 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada convenio, a fin de que aque se mantenga idéntico en el conjunto de los 12 meses (enero/diciembre 1983).

Art. 36.- Cláusula derogatoria.

Las disposiciones contenidas en este Convenio sustituyen y derogarán, en general, a cualesquiera otras que, sobre las mismas materias, vinieran rigiendo hasta la fecha y, en especial, al Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza del Trabajo y, en lo que se oponga a las disposiciones del presente Convenio.

Art. 37.- Aplicación de Ordenanza.

Estando pendiente de resolución el recurso Contencioso - Administrativo que determinará la Ordenanza aplicable como derecho supletorio, se mantiene la vigencia como tal, la de Comercio, Leyes, Reglamento y demás disposiciones de obligado cumplimiento hasta que, respecto de dicha Ordenanza de 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 Porrás Rodríguez.

Suplentes:

- D. Rafael Marín Lozano.

Por parte de los trabajadores:

Titulares:

- D. Andrés Talvo Fuentes.
- D. Serafín García Escamillas.

Suplentes:

- D. Manuel Villalvilla Cubillo.

La Comisión Paritaria actuará sin invadir 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.