

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

17861

RESOLUCION de 30 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para «Poligram Ibérica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo «Poligram Ibérica, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General con fecha 3 de julio actual, suscrito el día 21 de junio anterior por cinco representantes del Comité de Empresa y cinco designados por la misma en su representación 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 20 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 notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 30 de julio de 1985.-El Director general, P.A. (artículo 17, Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena

VIII CONVENIO COLECTIVO DE «POLYGRAM IBERICA, S. A.»

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ambito territorial.

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

Artículo 2.- Ambito 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 afectándole ninguna otra norma de este Convenio.

Artículo 3.- Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Marzo de 1985, cualquiera que fuera su fecha de publicación, y su duración será hasta el 28 de Febrero de 1986, 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 1986. El correspondiente anteproyecto, deberá estar en poder de la Empresa, con quince días de antelación, a la fecha indicada.

Artículo 4.- 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 vanag se satisfaciendo la Empresa en la actualidad, cualquiera que sea el motivo, denominación, y forma de dichas mejoras, retribuciones o percepciones.

Artículo 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.

Artículo 6.- Garantía personal.

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

Artículo 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 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 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 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 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 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 perjuicio 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 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 harán 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 tableros 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 cepeará 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 a cubrir, bien entendido que, haciendo 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 cualificación 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 de trabajo 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 tableros 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 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 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.

b) - Por mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador.

Se estará 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 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 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 hubiere servido en calidad de prueba le será computado a los efectos de aumentos periódicos por años de servicio.

CAPÍTULO II
JORNADA, HORARIO, VACACIONES
Y CALENDARIO LABORAL.

Artículo 13.- Jornada de trabajo.

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

- a).- 1.825 horas y 27 minutos para el personal de horario rígido.
- b).- 1.780 horas y 45 minutos para el personal sujeto a horario flexible, y el comprendido en el apartado c) del art. 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 detalla 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.

Artículo 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 el almuerzo.

En cualquier caso los 15 minutos para 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 14 a 16 horas.
Período rígido obligatorio de 9 a 15 horas.
Con descanso intermedio de 15 minutos de lunes a viernes.

c).- Horario rígido:

De 10,15 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.

Excepciones:

El personal de Expediciones, Chóferes de Almacén y de Dirección, y de Estudio de Operaciones observarán el horario más adecuado para las necesidades del servicio abonándose, en caso, el exceso de horas como extraordinarias, con las limitaciones legales, respetándose a las personas que los 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 13,46 a 21 horas, con descanso de 15 minutos, de lunes a viernes.

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

Artículo 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 naturales.

A petición del interesado, se podrán fraccionar las vacaciones en no máximo en tres períodos, de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

Tendrán preferencia para elegir fechas de vacaciones, salvo lo previsto en el artículo 18 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:

Trenta y siete mil quinientos sesenta 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 ocasionados por la interrupción de vacaciones, sustituyéndose al respecto al disfrute de los días empleados por esta circunstancia.

Veinte mil quinientas 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 período de verano y el 30 de Septiembre para las vacaciones a disfrutar en época posterior.

Artículo 14.- 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 no laborables 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 puentes a disfrutar con el carácter de no recuperables, siendo su determinación de exclusiva competencia de la Empresa.

Artículo 15.- 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, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trata, siempre que no puedan ser sustituidas por contratación.

Artículo 16.- 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 la 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 diez días al año, de acuerdo con lo que disponga la actual legislación.
- i).- Todos los demás casos que estén comprendidos en la legislación vigente.

CAPÍTULO III RETRIBUCIONES.

Artículo 17.- Retribuciones.

Las retribuciones que se fijan en el presente convenio, sustituirán a las que venían ríjente con anterioridad, cualquiera que fuera su denominación.

Artículo 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:	716.025 pesetas anuales.
Grupo II:	764.775 pesetas anuales.
Grupo III:	813.450 pesetas anuales.
Grupo IV:	870.525 pesetas anuales.
Grupo V:	967.200 pesetas anuales.
Grupo VI:	1.086.000 pesetas anuales.
Grupo VII:	1.213.800 pesetas anuales.
Grupo VIII:	1.311.150 pesetas anuales.

La retribución de los botones, aprendices y aspirantes, será de 403.000 pesetas anuales.

2.- Antigüedad.

Su cuantía será de 10.575 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.

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 10.000 pesetas mensuales.

5.- 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.

Artículo 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 16, nº 5, del Estatuto de los Trabajadores, las remuneraciones anteriormente expresadas están referidas a 1.826 horas y 27 minutos de trabajo anual para el personal del apartado a) del artículo 13; 1.730 horas y 15 minutos para el personal del apartado b) y 1.772 horas para el personal del apartado c).

CAPITULO IV
MEJORAS SOCIALES

Artículo 22.- Becas 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 8.650 pts/hijo. Se perderá el derecho a esta ayuda en el caso de que dicho hijo perciba retribuciones por trabajo efectuado por cuenta ajena.

Artículo 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 5.950 pesetas.

Artículo 24.- Ayuda para hijos subnormales o minusválidos.

Se establece una ayuda de 13.910 pesetas mensuales, es decir, 166.920 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 médico 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 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.

Artículo 26.- Seguro de accidentes de viaje.

Se establece un seguro de accidentes de viaje, con el alcance, de riesgos 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 y absoluta.

Artículo 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 absoluta.

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

Durante la situación de incapacidad transitoria, la Empresa cumplirá, 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 accidentes de trabajo, se tomará el mismo período que sirva de base para fijar las prestaciones a la Seguridad Social.

Para enfermedad, las percepciones del último mes trabajado.

Artículo 29.- Premios extraordinarios.

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

Artículo 30.- Económato.

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

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

No se podrá disfrutar conjuntamente de ambas ventajas.

Artículo 31.- Servicio Militar.

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

Artículo 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 a requerimiento de los interesados en dichos cursos.

Artículo 33.- Préstamos.

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

Se fija en SIETE MILLONES QUINIENTAS MIL 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	Int. 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 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 800.000 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.

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.

Artículo 34.- Comedor.

- a).- El coste del almuerzo de los trabajadores sujetos a los horarios de 9 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 314 y 88 pesetas por cubierto, respectivamente.
- b).- Aquellos trabajadores que no hagan uso de este servicio, pagarán la cantidad de 314 pesetas, netas, 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.

CAPITULO V

DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 35.- Revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, (IPC), establecido por el I.N.E., registrara el 31 de diciembre de 1.985, un incremento superior al 7 % respecto a la cifra que resultara de dicho IPC el 31 de diciembre de 1.984, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso, sobre la indicada cifra, tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1.985, y en los términos que se especifica en el Capítulo II, artículo 4, del Acuerdo Económico y Social, (AES).

Artículo 36.-

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.

Artículo 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, de la de Comercio Leyes, Regla-

mento 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.

Artículo 38.- 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.

17862 RESOLUCION de 15 de julio de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Angel Beade de las Heras.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 25 de enero de 1985, por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 1.245/1980, promovido por don Angel Beade de las Heras, sobre reclamación de cantidad por los gastos originados con motivo de su traslado forzoso, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso formulado por la Procuradora doña Esperanza Jerez Monje, en representación de don Angel Beades de las Heras, seguido en esta Sala, con el número 1.245 de 1980, en impugnación de las resoluciones denegatorias por denegación presunta, de las peticiones del recurrente, formuladas en los escritos, de fechas 4 de abril y 8 de octubre de 1979, dirigidos respectivamente, al Director del Servicio de Personal de la AISS y al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, en alzada contra la anterior, las que declaramos nulas por no ser ajustadas a derecho, y, en consecuencia, condenamos a la Administración Institucional de Servicios Socio Profesionales (AISS), y, subsidiariamente, al Ministerio de Trabajo, a que abone al recurrente la cantidad de 122.696 pesetas, todo ello sin hacer especial pronunciamiento en cuanto a las costas del procedimiento.»

Madrid, 15 de julio de 1985.-El Director general, Enrique Heras Pozas.

17863 RESOLUCION de 15 de julio de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Ramón Mesa Suárez.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada, con fecha 11 de febrero de 1985, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 43.976, promovido por don Ramón Mesa Suárez, sobre sanción de multa, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que rechazando la inadmisibilidad debemos estimar y estimamos en parte el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Letrado señor Goas Chao, en nombre y representación de don Ramón Mesa Suárez contra los acuerdos del Ministerio de Trabajo de 29 de noviembre de 1982 y 21 de marzo de 1983, a que estas actuaciones se contraen y cuyos acuerdos por no ser enteramente conformes a derecho debemos anular y anulamos, declarando, en su lugar, que la sanción procedente es la de 301.000 pesetas, y todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 15 de julio de 1985.-El Director general, Enrique Heras Pozas.