

**Art. 25. Kilómetros.**

25.1 El valor del kilómetro a pagar al personal que utiliza su coche propio para desarrollar su actividad laboral en la Empresa se fija en 24 pesetas.

25.2 El importe del precio del kilómetros tendrá una vigencia de seis meses a contar desde el día 19 de noviembre de 1986, inclusive.

En cualquier caso, procederá su actualización cuando se produzcan variaciones en el precio de la gasolina, sirviendo de base para el cálculo de la modificación costo el módulo de 10 litros de gasolina súper por cada 100 litros.

**Art. 26. Subvención de comida.**—Para los centros de trabajo de calle Santa Leonor, 53, de Madrid, y sucursal de Barcelona, y exclusivamente para el personal que ya viene percibiéndola en los mismos, se fija la subvención de la Empresa en 620 pesetas día trabajado, excepto cuando proceda el abono de la dieta.

Esta cantidad tendrá una vigencia de seis meses a contar desde el día 19 de noviembre de 1986, inclusive.

**3239**

**RESOLUCION de 27 de enero de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Wanner Española, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Wanner Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 3 de octubre de 1986; de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal de la misma, 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 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, 27 de enero de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE «WANNER ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA»**

**CAPITULO PRIMERO****Disposiciones legales****SECCIÓN I. OBJETO**

Artículo 1.º **Objeto del Convenio.**—El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa «Wanner Española, Sociedad Anónima», y el personal incluido en el mismo, de acuerdo con lo dispuesto en la Sección siguiente.

**SECCIÓN II. AMBITOS DE APLICACIÓN**

Art. 2.º **Ambito personal.**—El presente Convenio afecta a todos los empleados fijos (Técnicos, Administrativos y Subalternos) que presten servicio en «Wanner Española, Sociedad Anónima», con exclusión de los que, dentro de la clasificación de la Empresa, pertenecen a las categorías denominadas «Cuadros», salvo que éstos, expresamente, soliciten su inclusión.

Art. 3.º **Ambito territorial.**—Las normas de este Convenio se aplicarán, exclusivamente, al personal empleado que «Wanner Española, Sociedad Anónima», tiene en sus Centros de trabajo actuales y en aquellos que puedan crearse en el futuro.

Art. 4.º **Ambito temporal.**—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el 1 de enero de 1986 y finalizando el 31 de diciembre de 1987.

No obstante, se negociarán al finalizar el primer año de vigencia y, de ser posible, antes de finalizar el año:

1. Las condiciones económicas para 1987.
2. La modalidad de horarios para 1987.

Art. 5.º **Prórroga.**—Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por períodos de un año, si no es denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de treinta días antes de su vencimiento o, en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito dirigido a la otra parte.

**SECCIÓN III. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Art. 6.º **Garantía personal.**—En caso de existir algún o algunos empleados que tuvieran reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, resultasen superiores a las que para el personal del mismo escalón se establezcan en este Convenio, se respetarán dichas condiciones, con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

Art. 7.º **Absorción y compensación.**—En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones que, total o parcialmente, afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Art. 8.º **Vinculación a la totalidad.**—Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

**SECCIÓN IV. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO**

Art. 9.º **Constitución y facultades.**—Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio de las partes negociadoras, que tendrá las siguientes facultades:

Entender de las cuestiones que puedan surgir, en cuanto a aplicación e interpretación de las normas del presente Convenio.

Art. 10. **Compensación.**—La Comisión Paritaria establecida en el artículo anterior estará compuesta como máximo de dos miembros por cada una de las partes firmantes del Convenio.

Los miembros de la representación de los empleados serán nombrados por el Comité de Empresa.

Art. 11. **Reuniones.**—Esta Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes con un preaviso mínimo de siete días, incluyendo el orden del día a tratar en la reunión.

Art. 12. **Actas.**—Cada una de las partes tendrá un solo voto. De las reuniones se levantará acta, haciendo constar los acuerdos, que tendrán carácter vinculante para ambas partes, o los desacuerdos, debiendo indicar las causas de las discrepancias y las posiciones de las partes.

**CAPITULO II****Organización del trabajo, calificación de los puestos de trabajo y del personal****SECCIÓN I. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Art. 13. **Facultad de organización.**—La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 14. **Definiciones.**—1. Puesto de trabajo.—Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado, dentro de los procesos productivos de la Empresa, que son definidos por la Dirección.

2. Análisis de puestos de trabajo.—Los puestos de trabajo están calificados en 16 escalones, con abstracción de las personas que los desempeñan.

3. Trabajo correcto individual.—La actividad productiva que se exigirá a cada empleo en su puesto de trabajo es la que corresponde con el concepto actividad normal, en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medida aceptados por la OIT (Oficina Internacional del Trabajo).

Art. 15. **Cambio de puesto y de Centro de trabajo.**—1. Cambio de puesto de trabajo.—Los cambios de puesto de trabajo de corta duración, entendiéndose por tal los de tiempo no superior a un mes, para atender necesidades del servicio, serán ordenados por el Jefe de Servicio o Director de la función correspondiente, el cual, en resolución motivada, lo comunicará, con antelación no inferior a cinco días laborales, al trabajador afectado. Si éste no aceptase, lo manifestará así a la Jefatura ordenante y a la Comisión de Interpretación del Convenio, y ésta dando audiencia a las partes interesadas, para que expongan, por escrito, sus razones y las condiciones y circunstancias del cambio propuesto, resolverá lo procedente, cuidando, en caso afirmativo, que nunca el traslado perjudique los intereses económicos familiares y personales del afectado por él. Si no se produjese acuerdo mayoritario en el seno de la Comisión de Interpretación del Convenio, acerca del tema sometido a su consideración, desempatará la discordia la persona a quien la Comisión designe como árbitro.

2. Cambios de Centro de trabajo.—Las reglas anteriores regirán cuando por razones técnicas, organizativas o de producción, expresamente justificadas, la Empresa se proponga desplazar o trasladar a su personal empleado por tiempo superior al establecido en el apartado precedente, salvo el tiempo de preaviso que, en este caso, será de quince días en vez de cinco.

En cualquiera de los supuestos previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo se cumplirán, además, en tanto sean compatibles con el interés del afectado por el cambio, los requisitos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, y lo acordado en el artículo 21 y concordantes de este Convenio, cuando el cambio implique promoción de cualquier orden, quedando siempre a salvo el derecho de acudir a la autoridad laboral correspondiente impetrando su intervención, el trabajador que se considere injustamente lesionado en sus derechos o intereses, legal o convencionalmente, protegidos.

## SECCIÓN II. CALIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

**Art. 16. Normas generales.**—La calificación de los puestos de trabajo y determinación del escalafón de clasificación que a cada uno corresponde, se realizará por aplicación del actual método de valoración que figuró como anexo al Convenio de 1978.

Determinada por la Dirección y definida, a través de sus correspondientes Servicios de Organización, la estructura orgánica de la Empresa, la distribución funcional de los puestos de trabajo y las exigencias requeridas en el desempeño de los mismos, corresponde a la Comisión de Valoración (cuya composición y funciones se determina más adelante) ratificar el estudio para la calificación de los puestos y determinación del escalón que les corresponde.

Cuando se realiza la valoración y se notifica el resultado a los interesados, se entenderá que éstos aceptan tal valoración si, transcurrido un plazo de quince días, no se manifiesta opinión razonada y por escrito en contrario. Las reclamaciones recibidas en este sentido serán estudiadas por la Comisión de Valoración. Si de dicho estudio la Comisión entendiera que procede variar la calificación inicial, deberá ratificarla antes de informar al interesado; si por el contrario entendiera que la reclamación no procede, se informará al interesado que podrá recurrir ante la autoridad competente.

Aceptada la valoración, su validez será como mínimo de un año, salvo que, por cambios fundamentales en las funciones o por modificaciones en la organización justifique objetivamente una revisión.

**Revisiones de valoración.**—Cuando un empleado considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones sustanciales, que, a su juicio, motiven una revisión, solicitará ésta por escrito a su Jefe de Servicio, detallando los aspectos en los que la modificación del trabajo considera que ha tenido incidencia.

Este escrito será tramitado por el Jefe del Servicio, junto con su informe, al Servicio de Asuntos Sociales, que lo pasará al estudio y decisión de la Comisión de Valoración.

Si el estudio resultara una modificación de la calificación del puesto, superior al inicial, la nueva calificación tendrá efectos tanto económicos como de antigüedad, desde la fecha en que se solicitó la revisión.

El plazo para efectuar cualquier revisión no será superior a noventa días, aunque lógicamente estos plazos están condicionados por las programaciones de trabajo que la propia Comisión fije.

**Definición y creación de nuevos puestos.**—En caso de tratarse de un puesto de nueva creación, una vez definidos por la Dirección el contenido funcional, objetivos y exigencias del mismo, se procederá por la Comisión de Valoración a realizar una calificación provisional.

Cuando la Dirección estime que el puesto puede definirse con carácter definitivo, se procederá a la calificación final por la Comisión de Valoración.

**Art. 17. Comisión de Valoración.**—Tendrá como función el estudio para la calificación de los puestos y determinación del escalón que les corresponde, cuando se trata de nuevos puestos, revisiones y reclamaciones.

Estará constituida por:

- Dos representantes de la Dirección, procurando que uno de ellos sea el Jefe del Departamento o sector afectado.
- Dos representantes de los empleados.
- El responsable de Organización o Técnico encargado de la aplicación del método de valoración, que actuará con voz, pero sin voto.

Los puestos de trabajo estudiados en la Comisión se analizarán en conjunto y comparativamente con el resto de puestos de la organización que corresponda y no independientemente.

Será misión de la Comisión de Valoración los siguientes puntos:

- Mantener al día un cuadro comparativo de las valoraciones de todos los puestos de trabajo de los distintos Centros de la Sociedad, incluidos en este Convenio.
- Unificar la denominación de los puestos de trabajo existentes en los distintos Centros.

c) Estudiar y proponer a la Dirección las modificaciones que consideren necesarias al método de valoración.

La Comisión de Valoración se reunirá dentro de los diez últimos días de cada trimestre natural. Los resultados y decisiones de esta Comisión, que se adopten por mayoría, serán notificados a la Dirección de la Sociedad para su aplicación y efectos oportunos.

En el supuesto de que no se obtenga una decisión por mayoría, podrá recurrirse ante la autoridad laboral competente. En tanto ésta resuelva, se aplicará a los interesados o reclamantes el valor del escalón mínimo de los expuestos en desacuerdo.

**Consideraciones finales para la Comisión de Valoración.**—De las reuniones de la Comisión de Valoración se levantarán las oportunas actas.

Toda la documentación e información que, por razón del cargo, utilicen los miembros de esta Comisión, tendrá el carácter de confidencial y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa, como del exterior, podrá ser objeto de sanción, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales.

**Art. 18. Escalones de valoración.**—De conformidad con los resultados obtenidos por aplicación del método de valoración de puestos, quedan clasificados los puestos de trabajo de la Empresa dentro de una serie de 16 escalones de valoración, que se designarán, alfabéticamente, de la «A» a la «P», respectivamente.

La remuneración del personal afectado por este Convenio se establecerá de acuerdo con los escalones resultantes de la aplicación del método de valoración y sus valores son los que figuran en las tablas anexas.

**Art. 19. Tarifas de cotización a la Seguridad Social.**—En tanto se mantenga el sistema de grupos de cotización a la Seguridad Social, a cada categoría profesional se le asigna un número, de acuerdo con la siguiente equiparación:

Grupo de cotización	Categoría profesional
1	Ingenieros y licenciados.
2	Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes titulados.
3	Jefes Administrativos y de Taller.
4	Ayudantes no titulados.
5	Oficiales Administrativos.
6	Subalternos.
7	Auxiliares Administrativos.

Aquellos trabajadores que en la actualidad estén cotizando por tarifa superior a la que, de acuerdo con la equiparación anterior, les corresponda, continuarán cotizando por ella a título personal.

Los trabajadores a quienes por razón de su titulación les corresponda una tarifa superior a la de la tabla de equiparación, cotizarán por aquella, siempre que tal situación sea reconocida por la Empresa.

En cualquier caso, se cotizará por la tarifa máxima que admita la Seguridad Social correspondiente a la categoría profesional reglamentaria del trabajador de que se trate.

## CAPITULO III

### Ingreso - Promoción

#### SECCIÓN I. INGRESOS

**Art. 20. Condiciones de ingreso.**—Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir de forma definitiva puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección del Centro informará a los representantes del personal del número de puestos a cubrir y sus características, para que éstos puedan exponer sus sugerencias, rigiéndose la contratación del personal, en todo momento, por las normas legales en vigor.

Antes de proceder a la contratación exterior, serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación, con personal del Centro o, en su defecto, de otros Centros de la Sociedad, que voluntariamente acepten el traslado.

La contratación del personal se regirá, en todo momento, por las normas legales en vigor y por las que a continuación se indican:

a) La determinación de las condiciones exigibles para el ingreso serán fijadas por la Dirección del Centro. Antes de proceder a su publicación se darán a conocer a los representantes del personal, para que éstos puedan exponer sus sugerencias.

b) Los Tribunales calificadoros estarán compuestos paritariamente por el mismo número de representantes de los trabajadores que de la Dirección. Definirán, determinarán y calificarán las pruebas de aptitud para el ingreso, decidiendo, en caso de desacuerdo, el Organismo o personal que elijan al respecto.

## SECCIÓN II. PROMOCIÓN

Art. 21. *Definiciones.*—Se define como promoción el cambio de un escalón inferior a otro superior. Se podrá producir de alguna de las siguientes formas:

a) Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo, en forma tal, que modifiquen la calificación previamente asignada.

b) Por cobertura de vacantes que puedan proceder de nuevos puestos o de la baja del titular de alguno de los existentes que debe ser cubierto por un nuevo titular.

Art. 22. *Plazos y condiciones de promoción.*—En el supuesto a) del artículo anterior, la promoción se regirá por las normas señaladas en este Convenio, en cuanto a revisión y valoración de puestos de trabajo.

En el supuesto b), la provisión de vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud, excepto para aquellos puestos que, por sus exigencias de formación, responsabilidad o mando, sean fijados por la Dirección como de «libre designación».

Anualmente se presentará por la Dirección de la Sociedad la relación de estos puestos a los representantes del personal.

Para cubrir las vacantes que puedan producirse en estos puestos de «libre designación», se publicará la oportuna convocatoria, según lo establecido en el artículo siguiente, y la Dirección elegirá libremente al candidato, de entre los que hayan superado las pruebas mínimas fijadas en la convocatoria.

Art. 23. *Provisión de vacantes.*—Cuando la Dirección estime necesario cubrir una vacante o puesto de nueva creación, el procedimiento a seguir será:

1. Existiendo excedentes estructurales de igual o superior escalón, se agotarán las posibilidades de cubrir el puesto con este personal.

2. De no cubrirse el puesto por lo establecido en el punto 1, se establecerán las condiciones a las que se ajustará la convocatoria, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La convocatoria deberá incluir:

- Denominación del puesto de trabajo y su perfil de acuerdo con la valoración.
- Escalón del puesto de trabajo.
- Departamento o Servicio.
- Formación básica mínima exigible para el acceso.
- Programa de materias, de acuerdo con las características de la ficha de formación del puesto, desglosado en:

- Formación básica: Teoría.
- Formación específica: Teoría-práctica.

- Aptitudes físico-psíquicas requeridas para el puesto.
- Plazos, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.
- Condiciones de traslado, cuando pueda ser cubierta por el personal de otro Centro de los incluidos en este Convenio.

Los aspirantes deberán tener una antigüedad mínima de un año en su escalón de origen y no estar en período de consolidación de otro puesto.

En ningún caso el plazo de tiempo que ha de mediar entre la convocatoria y la realización de las pruebas deberá ser inferior a veinte días naturales. Para facilitar la formación de las personas que deseen acceder a las mismas dispondrán de los Manuales Didácticos correspondientes, cuando existan.

El orden de publicación de las convocatorias será:

a) En primer lugar se publicará la convocatoria en el Centro donde exista la vacante.

b) En el caso de no ser cubierta la vacante por el personal del Centro, la convocatoria se extenderá a los restantes Centros de la Sociedad incluidos en este Convenio. Si tampoco así se cubriera la vacante, la Dirección del Centro determinará si procede cubrir la misma con personal ajeno a la Sociedad.

Si la Dirección del Centro, al publicar la primera convocatoria, estimara que la vacante a cubrir pudiera quedar desierta en su Centro, podrá publicarla simultáneamente en los restantes Centros, sin perjuicio de las prioridades establecidas para el personal del propio Centro.

Art. 24. *Tribunales calificadoros.*—El Tribunal calificador estará compuesto por cuatro miembros. Dos serán elegidos por los representantes del personal del Centro; de entre ellos, uno al menos, de ser posible, tendrá un escalón igual o superior al del puesto a cubrir. Los otros dos serán nombrados por la Dirección del Centro.

El Tribunal estará asesorado por un Técnico de Formación, que actuará de Secretario del Tribunal, con voz pero sin voto.

Art. 25. *Determinación de las pruebas.*—El Tribunal determinará las pruebas de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria y definirá la puntuación mínima exigida para cada prueba. Esta determinación la realizará el Tribunal el mismo día del examen y con la antelación necesaria.

Las pruebas, de acuerdo con lo establecido en la convocatoria, podrán consistir en:

- Exámenes psicotécnicos.
- Examen teórico de formación básica.
- Examen teórico de formación específica.
- Exámenes prácticos.
- Pruebas médicas de aptitud para el puesto.

Las pruebas teóricas se realizarán por escrito, y las prácticas en el lugar y forma que el Tribunal establezca.

Art. 26. *Calificación de las pruebas.*—La calificación de las pruebas será realizada, en conjunto, por el Tribunal calificador, que levantará acta en la que figuren los resultados obtenidos por cada candidato, o si la vacante debe ser declarada desierta.

Para establecer el orden de preferencia de los candidatos que hayan superado las pruebas de aptitud se sumará a la calificación global obtenida por cada uno de ellos (base de 0 a 10) los puntos que resulten de aplicar:

- Por cada año de antigüedad en la Empresa: 0,15 puntos.
- Los puntos que el Tribunal haya asignado antes de la celebración de las pruebas, atendiendo:

a) Las posibles realizaciones de los candidatos en cuanto a ideas o puesta en práctica de mejoras de seguridad, organización del trabajo, mejoras de productividad, etc., que consten en su expediente personal.

b) Los cursos de perfeccionamiento profesional a que hayan asistido estos candidatos, siempre que tales cursos tengan relación con el puesto a cubrir.

Aquellos candidatos que hayan realizado con aprovechamiento (acreditado con el correspondiente diploma o título oficial) los cursos de formación básica para los puestos de trabajo no realizarán la prueba de formación básica, siendo la calificación igual a la del resto de los aspirantes, «*apto*».

Art. 27. *Formación, adaptación y consolidación.*—Para consolidar el escalón de encuadramiento correspondiente al nuevo puesto de trabajo, el candidato elegido habrá de superar un período de formación y adaptación.

Estos períodos de adaptación y formación no tendrán la consideración de trabajos de superior calificación, aun cuando al titular se le abonará la retribución correspondiente al escalón del puesto que trata de consolidar.

El personal de nuevo ingreso se regirá por las condiciones establecidas en su contrato de trabajo.

Los períodos de formación y adaptación al puesto deberán ser superados por el candidato a criterio del Jefe de Servicio.

En el caso de que el Jefe de Servicio estimara que el candidato no se adapta al puesto, reunirá al Tribunal calificador para exponer las razones que justifican su evaluación, lo que se recogerá en un acta con los acuerdos que se adopten por dicho Tribunal.

Estos períodos mínimos se deducen, en cada caso y para cada puesto, del análisis de las fichas de conocimientos del puesto a consolidar y del puesto de origen. La diferencia entre los aspectos comunes de los dos puestos, contenida en el apartado Aprendizaje de ambos, es lo que se considera como período de formación. Cuando no existan aspectos comunes se considerará como período mínimo de formación el tiempo señalado en el apartado Aprendizaje de la ficha de conocimientos del puesto a ocupar.

El período de adaptación se corresponde con el recogido en el apartado Experiencia.

El período de consolidación mínimo a tener en cuenta en cada caso es el que se deduce de la suma de los dos anteriores.

En el caso de que no se supere por el interesado el período correspondiente a formación y adaptación, o al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto, el trabajador podrá elegir entre ser destinado a su puesto de origen o a otro de calificación equivalente que la Dirección pueda proponerle.

A los sustitutos del personal que se encuentren en período de formación, adaptación/consolidación, se les indicará que la sustitución tendrá carácter interino.

En el caso de que el trabajador destinado a un nuevo puesto no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección pasará a iniciar los períodos de formación y adaptación en el puesto, y así los siguientes que hubieran superado las pruebas de selección, si los anteriores no hubiesen consolidado.

Contra esta decisión, el trabajador que no consolide el puesto podrá interponer los recursos legales que procedan.

Art. 28. *Trabajos de calificación superior.*—En los casos de perentoria necesidad, y por plazo que no exceda de seis meses, el

personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a un puesto de calificación superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe. Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar el escalón del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Ambas partes acuerdan que el hecho de desempeñar un puesto de categoría superior durante un determinado tiempo no debe constituir un sistema de promoción por no ajustarse a lo previsto en este Convenio sobre este punto.

En consecuencia, y salvo lo dispuesto en el último párrafo de este artículo, cuando el tiempo de desempeño de un puesto de categoría superior exceda de tres meses, y antes de que llegue a los seis meses, la plaza de categoría superior deberá ser convocada.

En ningún caso el exceso sobre el plazo previsto dará lugar a la consolidación de la categoría superior.

En los casos de sustitución por Servicio Militar, Incapacidad Laboral Transitoria, Permisos, Excedencias Forzosas y Vacaciones, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del escalón del puesto ocupado, pero sí a la percepción de las retribuciones correspondientes al mismo.

Art. 29. *Trabajos de calificación inferior.*—Si por necesidades perentorias o imprevisibles se designase a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que personalmente tenga reconocida, siempre que no perjudique a su formación profesional, éste conservará la retribución y demás derechos derivados de su calificación personal, informándose de ello a los representantes de los trabajadores.

Art. 30. *Personal subalterno.*—Cuando fuera necesario cubrir vacantes de personal subalterno se observarán las siguientes reglas:

1.ª La vacante será preferentemente cubierta por personal que, por razones de edad o condiciones físicas, deba pasar a un puesto de menor esfuerzo por prescripción médica. En este caso se conservará a título personal la retribución y categoría o escalón de encuadramiento reconocidos en el momento del cambio de puesto.

2.ª Si no existiera personal con capacidad física disminuida para cubrir la plaza vacante podrá ser solicitada por cualquier trabajador del Centro en que se haya producido, pero, en tal caso, el trabajador que fuera designado para ocupar el puesto de subalterno mantendría su retribución y pasaría a ser encuadrado en el escalón que por el nuevo puesto le correspondiera.

## CAPITULO IV

### Condiciones de trabajo

#### SECCIÓN I. JORNADA, HORARIOS

Art. 31. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de mil setecientos noventa y dos horas anuales de trabajo efectivo. Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo. No serán computados como de trabajo efectivo los periodos de vacaciones.

Solamente se respetará, como condición más beneficiosa, el número total de horas de trabajo que se deduzcan del calendario laboral vigente durante 1979 en cada Centro, pero no las modalidades de jornada (horarios).

Art. 32. *Modalidades de horarios.*—Respetando el cómputo de número total de horas de trabajo efectivo anual, la Dirección de cada Centro, con los representantes del personal, establecerán los horarios en los que se recoja la distribución del número total de horas anuales, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

Los calendarios de las diversas modalidades de trabajo se confeccionarán añadiendo a las mil setecientos noventa y dos horas de trabajo efectivo las correspondientes a veintitrés días de vacaciones, cuya equivalencia, a los solos efectos de homogeneización de cálculo, se fija en ciento ochenta y cuatro horas.

La distribución irregular de la jornada diaria, al confeccionar los calendarios, no dará lugar a compensación horaria alguna, si al disfrutar los veintitrés días de vacaciones el total de horas de éstas fuera distinto a ciento ochenta y cuatro.

Al establecer dichos calendarios, se fijarán los horarios de trabajo de forma tal que el día 24 de diciembre no se trabaje y el 31 de diciembre el trabajo quede interrumpido a partir de las catorce horas de dicho día, sin que esto suponga disminución de la jornada anual pactada como de trabajo efectivo.

1. Personal que no trabaja a turnos.

a) La duración mínima de cada jornada de trabajo diaria, de lunes a viernes, será de siete horas, y la máxima de ocho y media

horas, salvo en los Centros que tengan horario flexible, que no podrá sobrepasar el límite legal diario.

b) Si la jornada diaria fuera continuada, se fijará un período de descanso de quince minutos, que se disfrutará de forma escalonada en las dos y media horas centrales, generalmente en el puesto de trabajo. Este descanso tendrá la consideración de trabajo efectivo y no dará lugar a compensación económica alguna. La jornada continuada no podrá comenzar después de las nueve horas ni terminar antes de las catorce treinta horas.

c) Aceptado el principio de fijación de jornada continuada, y durante los periodos en que se realice la misma, la Dirección de cada Centro determinará aquellos servicios en los que, excepcionalmente, no pueda realizarse tal jornada, informando al Comité de Empresa de los motivos de estas excepciones.

d) Para completar la jornada pactada en la distribución horaria, se podrá trabajar algún sábado.

#### SECCIÓN II. VACACIONES

Art. 33. *Duración.*—El período de vacaciones anuales para todo el personal será de veintitrés días laborables.

La consideración de día laborable vendrá determinada por el calendario que para cada modalidad de horario se haya establecido previamente, cualquiera que sea el número de horas día que lo integren.

Siempre que lo permitan las necesidades del Servicio, el trabajador podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee.

El personal que ingrese en el curso del año, disfrutará antes de que éste termine, la parte proporcional que le corresponda, por los meses comprendidos entre el ingreso y el 31 de diciembre, sobre los veintitrés días laborables, computándose la fracción de mes como mes completo.

No podrán acumularse periodos de vacaciones de un año para otro.

En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas, calculada por dozavas partes y computándose la fracción de mes por mes completo. De igual modo, si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

La Dirección de cada Centro, a propuesta del Comité de Trabajadores, concederá dos días complementarios de vacaciones al personal que durante el año cumpla sesenta y un años de edad, tres días a los que cumplan sesenta y dos y cinco días a los que cumplan sesenta y tres, sesenta y cuatro o sesenta y cinco años. Estos días complementarios deberán disfrutarse entre los meses de enero-abril y octubre-diciembre.

Art. 34. *Periodos de disfrute y bonificaciones.*—Se considera como período normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Se establecen las siguientes bonificaciones para el personal que deba disfrutarlas fuera del período normal:

- Personal que disfrute sus vacaciones los meses de mayo y octubre: Un día de bonificación.

- Personal que disfrute sus vacaciones los meses de enero, febrero, marzo, abril y noviembre: Dos días de bonificación.

Para tener derecho a las bonificaciones establecidas en el párrafo anterior, serán condiciones imprescindibles las siguientes:

a) Que las vacaciones se disfruten de manera continuada dentro de los periodos bonificables o que se disfruten en ellos la mayor parte del total.

b) Cuando las vacaciones coincidan en dos periodos de distinta bonificación, se aplicará, en todos los casos, la bonificación que corresponda al periodo en que se disfrute la mayor parte del total.

c) En caso de vacaciones fraccionadas, sólo habrá lugar a bonificación si todas están comprendidas dentro de los periodos bonificables o, como máximo, siete días fuera de ellos. En el primer supuesto, se aplicará la bonificación al último que se disfrute y en la cuantía que en la norma b) se establece. En el segundo, la bonificación será sólo de un día.

Art. 35. *Retribución de vacaciones.*—Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajador durante el periodo de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo, con exclusión de los complementos de puesto de trabajo (nocturno, turno, domingos y festivos, factores de indemnización, etc.), según se indica en el último párrafo de este artículo, y de las horas extraordinarias, por lo que la retribución en vacaciones estará integrada por los conceptos:

- Salario Convenio.
- Antigüedad.

- Prima global de producción, correspondiente al período de vacaciones, es decir, lo que se pague en el Centro durante el tiempo en que el perceptor disfrute su descanso anual.

- Plus personal o aumento voluntario, si el trabajador lo tuviese concedido.

- Complemento de origen.

- Complemento de unificación.

La Comisión Deliberadora queda informada de que al establecer el cómputo específico de los conceptos retributivos a percibir durante las vacaciones, ya se ha tenido en cuenta lo previsto en el párrafo octavo del artículo 95 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, puesto que en el cálculo de los complementos citados en el párrafo primero se han incluido ya las partes proporcionales que a vacaciones corresponden.

## CAPITULO V

### Remuneraciones

Art. 36. *Pago de las remuneraciones.*-Todos los empleados incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por periodos mensuales.

El pago de los mismos se efectuará el último día laborable del mes, mediante cheque u otra modalidad de pago a través de Entidades de Crédito. Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables (turnos, nocturnos, domingos y festivos trabajados, factores de indemnización, horas extraordinarias, etc.), se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos (salario Convenio, antigüedad, plus personal, etc.), y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 al fin del mes, como consecuencias de bajas, enfermedad, accidente, cambio de puesto, etc.

Art. 37. *Salario Convenio.*-Los importes para cada uno de los escalones retributivos son los que figuran en el Tabla de Salarios Mínimos Garantizados (anexo I).

Art. 38. *Antigüedad.*-Se percibe en la cuantía establecida en la tabla que figura como anexo II de este Convenio, en las mismas condiciones que el salario Convenio.

Las fechas para el cómputo de la antigüedad serán las de ingreso en la Empresa o aquella en la que se hayan cumplido los dieciocho años, en el caso de los aspirantes. El cambio de escala de antigüedad seguirá efectuándose como hasta ahora, el primero de enero y el primero de julio para los ingresados en los trimestres anterior y posterior a estas fechas.

Art. 39. *Complementos personales.*-1. Plus personal.-El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, las seguirá percibiendo a título personal, en la misma cuantía y condiciones establecidas.

Dicho complemento será reducido, en caso de promoción de escalón, en una cuantía equivalente al 30 por 100 de la diferencia entre los salarios Convenio catorce meses, de los escalones de origen y de promoción. Dicha reducción se aplicará y calculará en el momento de la promoción.

2. Complemento de unificación.-Teniendo este complemento carácter de «personal», se mantendrá desde la vigencia de este Convenio en las cantidades que cada uno tuviera el 31 de diciembre de 1985, incrementadas en un 5 por 100 a partir del 1 de enero de 1986.

Dicho complemento será reducido en caso de promoción de escalón en una cuantía equivalente al 30 por 100 de la diferencia entre los salarios Convenio catorce meses, de los escalones de origen y de promoción. Dicha reducción se aplicará y calculará en el momento de la promoción.

3. Complemento personal anual.-El personal incluido en el presente Convenio percibirá un complemento personal anual cuya cuantía mínima será, para el año 1986, de 31.600 pesetas brutas/año, con arreglo a la siguiente normativa.

- Su abono se efectuará en la última decena del mes de diciembre.

- Tener la condición de fijo en plantilla, percibiéndose la parte proporcional al tiempo de alta.

- En caso de baja durante el año por fallecimiento, invalidez permanente, jubilación o servicio militar, se percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

Art. 40. *Prima global de producción.*-Se mantiene la prima global de producción que no tiene carácter de incentivo individual, ni está en relación con el esfuerzo de cada uno de los perceptores, por lo que no le son de aplicación las condiciones específicas de esta clase de percepciones o primas de incentivo, tareas o destajos.

La prima global de producción para el presente año 1986 será de 3.750 pesetas por punto y por mes en su valor mínimo. Este importe podrá ser aumentado en consonancia con la facturación realizada al final del ejercicio y estará sujeta a la siguiente escala:

Millones facturados	Importe punto PGP
≤ 1.250	3.750
de 1.250 a 1.300	3.800
de 1.300 a 1.350	3.900
de 1.350 a 1.400	4.000
de 1.400 a 1.450	4.150
≥ 1.450	4.250

Mensualmente se suministrarán los datos de cifra de negocio, número de horas trabajadas por obreros y empleados y costo del personal. Estos datos se referirán al año en curso y al anterior y servirán de base para el estudio y propuesta de una fórmula para el cálculo de la PGP en futuros Convenios.

Los puntos asignados a cada uno de los escalones de valoración serán los siguientes:

Escalones A al F: 2,00 puntos.

Escalones G al J: 2,50 puntos.

Escalones K al P: 3,50 puntos.

La prima se devengará por día realmente trabajado, entendiéndose como tal los días de vacaciones.

Art. 41. *Asistencia al trabajo.*-Ambas representaciones son conscientes de la necesidad de reducir, en la medida de lo posible, las ausencias al trabajo.

Se establece un «bono de economato» a razón de 175 pesetas por día de asistencia al trabajo, que se abonará mensualmente incluyéndose en el boletín de nómina, por este concepto.

Art. 42. *Retribuciones de vencimiento periódico superior al mes.*-Con independencia del CPA ya recogido en otro artículo, se percibirán las siguientes gratificaciones:

1. Gratificación de junio y gratificación de Navidad.-Las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de salario Convenio, incrementada con la antigüedad mensual, plus personal, complemento de origen, complemento de unificación, que a cada empleado le corresponda, y con el promedio realmente percibido por el concepto de PGP, durante los seis meses anteriores a la fecha de la gratificación que corresponda.

La gratificación de junio se abonará juntamente con la nómina del mes y la de Navidad no más tarde del 22 de diciembre.

2. Participación de beneficios.-Dentro del primer trimestre se percibirá, en concepto de participación de beneficios, por todo el personal incluido en este Convenio, las cantidades que figuran en la siguiente tabla:

Escalones A-B-C-D-E y F: 14.554 pesetas.

Escalones G y H: 15.678 pesetas.

Escalones I-J-K-L y M: 16.893 pesetas.

Escalones N-O y P: 18.020 pesetas.

Estas cantidades se incrementarán con el importe del 6 por 100 sobre la antigüedad de cada empleado correspondiente a doce meses. Solo tendrán derecho a la participación de beneficios los empleados fijos en plantilla.

Art. 43. *Horas extraordinarias.*-Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación:

Escalones	Jornada diurna	Domingo, festivos y nocturnos
A	594	686
B-C-D	638	737
E-F-G	686	794
H-I-J	725	849
K-L-M	906	1.021
N-O-P	1.077	1.292

Si el interesado renuncia al percibo de estos importes podrá sustituir, de acuerdo con la Dirección, el tiempo invertido por un descanso compensatorio de igual cuantía a las horas extras realizadas. Esta compensación podrá ser acumulativa en el año.

En las cantidades señaladas se consideran comprendidos todos los recargos legales, incluso suplementos por trabajos nocturnos, festivos, domingos, PGP, factores de indemnización, etc., así como un valor promedio de la antigüedad que ha sido calculado por exceso.

La información al Comité de las horas realizadas y sus causas se realizará periódicamente y de acuerdo con la legislación vigente.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias en base a los siguientes criterios:

1. Supresión de las habituales.

2. Realización de las exigidas para reparar siniestros, daños extraordinarios o grandes reparaciones.



3. Las necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

## CAPITULO VI

### De la participación, formación, información y representación

Art. 44. *Participación.*—Ambas representaciones son conscientes de la conveniencia de aumentar el nivel de colaboración de los empleados en los campos de formación, información y participación, estimando que, a los dos primeros, debe dárseles un carácter prioritario, que posibilite la preparación necesaria para alcanzar con éxito la participación.

Continuando las acciones de participación ambas representaciones acuerdan agrupar los objetivos previstos en tres Comisiones centrales de estudio para proponer soluciones:

- A) Mejora de las condiciones de trabajo:  
Ambiente laboral: Relaciones interpersonales.
- B) Productividad y ergonomía:  
Nuevos sistemas de organización del trabajo.
- C) Información:

Estudio y mejora de la comunicación e información en la Empresa.

Estas Comisiones serán paritarias y estarán compuestas por dos miembros de cada representación.

Cada una de ellas fijará sus programas de trabajo, celebrando la primera reunión en el transcurso del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

Art. 45. *Información.*—Ambas representaciones están de acuerdo en la necesidad de implantar en la Empresa sistemas dinámicos de información y comunicación como medio de llegar a una mayor participación.

Los Comités de Empresa recibirán la siguiente información:

- Mensualmente, una información general sobre la marcha de su propio Centro de trabajo.
- Trimestralmente, información sobre la evolución general de la Empresa, situación de la producción y ventas, sobre programas de producción e inversión, la evolución probable del empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los empleados. Esta información se completará, en lo posible, con una información general sobre el sector en el que se desenvuelve la Empresa.
- Anualmente, conocerán y tendrán a su disposición el Balance, Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.
- Información con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre reestructuraciones de plantillas, cierre total o parcial, definitivo o temporal, reducciones de la jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la Empresa, sobre procesos de fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, así como las modificaciones de su actividad empresarial.
- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo: Estudios de métodos o tiempos, valoración de puestos de trabajo, etc. Esta información se procurará dar con una antelación de quince días.
- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en los supuestos de despidos.
- Recibirán mensualmente las estadísticas sobre el índice de absentismo, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de plantilla (altas y bajas) y horas extras.
- Podrán utilizar los tabloneros de anuncios para difusión de temas relacionados con la Empresa y el Comité, bajo su responsabilidad. La Dirección facilitará las fotocopias suficientes para su difusión en los tabloneros de anuncios, debiendo entregarse una copia para el conocimiento de aquella.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale especialmente el carácter reservado.

Art. 46. *Formación.*—Ambas representaciones consideran totalmente necesaria la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Empresa y, por ello, acuerdan:

1. Los gastos de formación y perfeccionamiento del personal (Profesorado, material, viajes, estancias), originados por las acciones surgidas de las exigencias de los puestos de trabajo o de los planes de la Empresa, serán financiados por la misma, con cargo a sus presupuestos de formación.

2. Las acciones de formación que se basen en peticiones del personal y que se consideren de interés para la Empresa, quedan reguladas por las normas de ayudas de estudios del personal fijo.

3. Para contribuir al propio perfeccionamiento el personal que asista a cursos externos, fuera de sus horas de trabajo, promovidos por la Empresa, aportará el 50 por 100 de este tiempo, percibiendo el otro 50 por 100 a razón de 560 pesetas por hora.

4. Las acciones de formación basadas en las distintas metodologías de enseñanza a distancia, no tendrán ningún tipo de compensación y estará abierta a todo el personal.

5. Los cursos del plan de formación básica se regirán por su normativa particular.

La Dirección informará a los representantes del personal de los planes de formación en el primer trimestre de cada año.

Se continuarán las acciones de formación de los representantes del personal en los campos: Seguridad e higiene, formación en la Empresa, métodos de valoración de puestos y ambiental, información y comunicación, etc.

Art. 47. *Representación de los empleados.*—1. Centro de trabajo.—Será ostentada por los respectivos Comités de Empresa o, en su caso, por los Delegados de Personal, cuyos nombramientos, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustarán a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

En cada Centro de trabajo podrá pactarse con la Dirección un sistema de acumulación de horas de licencia sindical en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

El cómputo será mensual, realizándose del 16 al 15 del mes siguiente.

En el caso de sobrepasar el número total de horas que legalmente corresponde a cada Comité, el exceso será repartido entre todos sus miembros.

Excepcionalmente, la acumulación podrá ser bimensual, notificando el Comité a la Dirección del Centro las personas afectadas, a fin de que se puedan tomar las medidas de organización pertinentes.

Horas no computables como de licencia sindical:

Reuniones solicitadas por la Dirección y que expresamente se señale.

Reuniones para la negociación del Convenio y de la Comisión Paritaria de Interpretación.

Si existiera pacto de acumulación se estará en cuanto al exceso de horas a los términos del mismo.

Art. 48. *Derechos de reunión.*—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Se podrán celebrar asambleas fuera de las horas de trabajo, con preaviso de veinticuatro horas.

Art. 49. *Garantía en caso de accidente de circulación.*—En el supuesto de detención por motivo de un accidente de circulación de cualquier empleado de «Wanner Española, Sociedad Anónima», el contrato de trabajo quedará suspendido durante el tiempo de que se halle privado de libertad.

La reincorporación deberá producirse dentro de los diez días siguientes al cese de su privación de libertad; transcurrido dicho plazo sin haber solicitado dicha reincorporación se producirá automáticamente la extinción de su contrato de trabajo.

Art. 50. *Cláusula de revisión.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registre, al 31 de diciembre de 1986, un incremento respecto al de diciembre de 1985 superior al 8,40 por 100 se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

El incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas de remuneraciones mínimas garantizadas vigentes al 31 de diciembre de 1985, y cuyos importes son los siguientes:

Escalón A:	1.175.507 pesetas.
Escalón B:	1.213.181 pesetas.
Escalón C:	1.246.624 pesetas.
Escalón D:	1.269.857 pesetas.
Escalón E:	1.303.402 pesetas.
Escalón F:	1.336.836 pesetas.
Escalón G:	1.395.203 pesetas.
Escalón H:	1.437.026 pesetas.
Escalón I:	1.475.836 pesetas.
Escalón J:	1.521.917 pesetas.
Escalón K:	1.619.754 pesetas.
Escalón L:	1.686.716 pesetas.
Escalón M:	1.778.807 pesetas.
Escalón N:	1.884.503 pesetas.
Escalón O:	2.014.276 pesetas.
Escalón P:	2.190.086 pesetas.

## CAPITULO VII

## Previsión y ventajas sociales

Art. 51. *Incapacidad laboral transitoria.*—Cuando un trabajador fijo en plantilla sea dado de baja como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, por la Seguridad Social, y previa confirmación de esta baja por el Médico de la Empresa, se concederá un complemento de acuerdo con las siguientes normas:

1. A partir del tercer día de la baja hasta el vigésimo inclusive, el complemento será de un importe tal que, sumado a la prestación económica que perciba de la Seguridad Social por la situación de incapacidad laboral transitoria, garantice que el trabajador enfermo perciba el 85 por 100 de los siguientes conceptos: Salario Convenio, antigüedad, plus personal, complemento personal de origen y complemento de unificación, en su caso.

2. A partir del vigésimo primer día, y en tanto que permanezca en la situación de incapacidad laboral transitoria, reconocida por la Seguridad Social, el complemento de Empresa será en la cuantía necesaria para garantizar el 100 por 100 de los conceptos salariales relacionados en el punto 1.

Estos complementos se garantizan durante la plena vigencia del Real Decreto 53/1980, de 11 de enero.

Las gratificaciones de junio y Navidad serán percibidas por el personal íntegramente en las fechas correspondientes a cada una de ellas.

En caso de que la baja sea debida a accidente laboral, el complemento se abonará desde el primer día para garantizar el 100 por 100 de los conceptos salariales citados en el punto 1.

3. Complemento especial (enfermedad común y accidente no laboral).—Este complemento se percibirá a partir del tercer día y hasta el vigésimo inclusive, con arreglo a las siguientes cuantías y normas:

- Hasta el 3 por 100 de absentismo: 410 pesetas por día.
- Del 3 al 3,5 por 100 de absentismo: 270 pesetas por día.
- Del 3,5 al 4 por 100 de absentismo: 135 pesetas por día.
- Más del 4 por 100 de absentismo: Cero pesetas por día.

Los índices del absentismo (enfermedad común o accidente no laboral) serán los correspondientes al personal afectado por este Convenio, referenciados a los cuatro trimestres anteriores a la fecha del devengo, es decir, para el primer trimestre de 1986, se tomará desde el índice del año 1985; para el segundo trimestre se tomará desde el 1 de abril de 1985 hasta el 31 de marzo de 1986 y así sucesivamente.

4. Si la situación de baja por enfermedad común o accidente no laboral fuera superior a dos meses, o aquella tuviera como causa un intervención quirúrgica que requiera hospitalización, la Empresa abonará, a petición del interesado, un complemento que, sumado a lo percibido realmente (Seguridad Social y Empresa), garantice desde el primer día el 100 por 100 de los conceptos salariales indicados en el punto 1.

Art. 52. *Invalidez provisional.*—Una vez agotado el plazo concedido por incapacidad laboral transitoria, la Empresa abonará un complemento que, sumado a la indemnización que conceda la Seguridad Social, garantice al trabajador en tal situación la percepción del 90 por 100 de salario de cotización.

Este complemento se abonará durante el período en que la Seguridad Social abone la invalidez provisional.

Art. 53. *Plus de nupcialidad y natalidad.*

A) Plus de nupcialidad.—Se concederá un plus de nupcialidad por importe de 28.000 pesetas, que se regirá por las siguientes normas:

- Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- Un año de antigüedad en la fecha del matrimonio.

Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en el Convenio percibirá la indemnización cada una de ellas.

B) Plus de natalidad.—Se concederá un plus de natalidad de 17.500 pesetas por cada hijo nacido, siempre que se ostente la condición de fijo en plantilla y, como mínimo, con un año de antigüedad.

Cuando ambos padres trabajen en «Wanner Española, Sociedad Anónima», el premio lo percibirá uno sólo.

Art. 54. *Becas.*—El personal incluido en el Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan podrán solicitar becas para ayuda de estudios de sus hijos, en la forma y condiciones que se determinan:

1. Disposiciones generales.—Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se soliciten.

Una Comisión, creada en cada Centro de trabajo, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de becas que sean presentadas.

La Comisión estará formada por dos representantes de la Dirección y dos representantes de los trabajadores. La Asistente Social, si existiera, será preferentemente miembro de esta Comisión.

Las becas se abonarán al personal en la nómina del mes de diciembre. Se procurará por la Comisión agilizar la resolución de las solicitudes a fin de poder abonarlas en el mes de noviembre.

2. Estudios para los que podrán solicitarse becas.—Todos los que se relacionan en los apartados 2.1 y 2.2 de este punto.

2.1 Clasificación de los niveles educativos.—Los estudios quedan distribuidos en los siguientes grupos:

Nivel educativo Ley General de Educación	Grupo de estudios
Educación Preescolar:	
Jardín de Infancia .....	A
Párvulos .....	A
Educación General Básica .....	B
Formación Profesional de Primer Grado .....	C
Bachillerato Unificado Polivalente .....	C
Curso de Orientación Universitaria .....	D
Formación Profesional de Segundo Grado .....	D
Primer Ciclo de Educación Universitaria .....	E
Formación Profesional de Tercer Grado .....	E
Segundo Ciclo de Educación Universitaria .....	F
Tercer Ciclo de Educación Universitaria .....	F

Los alumnos de Educación Preescolar deberán tener, como mínimo, tres años de edad al 31 de diciembre del año en que solicitan la beca.

2.2 Becas para otros estudios.—Los estudios de Ayudante Técnico Sanitario, Publicidad, Turismo, Graduado Social, a efectos de Beca de Empresa, se incluirán en el mismo nivel educativo que el grupo de estudios «E».

A los mismos efectos, los estudios que se imparten en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas normales, Escuelas Universitarias de Ciencias Empresariales y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias, se considerarán equiparados al Primer Ciclo de Educación Universitaria.

Los estudios de Secretariado y Banca son asimilados al grupo «C» de estudios, siempre que se cursen en Centros oficiales reconocidos y en un período no superior a dos años.

3) Condiciones para solicitar becas.

3.1 Pertenecer a la plantilla de la Empresa en calidad de personal fijo.

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

La Comisión establecida considerará los casos excepcionales que, no cumpliendo esta condición, sean presentados en razón de circunstancias muy particulares.

3.3 Podrán solicitar becas de Empresa los empleados que hayan obtenido becas de otras Instituciones.

3.4 Los agentes podrán solicitar becas, tanto para sus propios hijos como para niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

3.5 Las solicitudes que hubieran obtenido beca en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva beca, hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que se obtuvo la beca precedente, excepto si el curso que se repite es el octavo para obtener el título de EGB.

Perderán, por tanto, la opción a la beca quienes repitan el curso para el que obtuvieron ayuda y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la beca anterior.

Serán analizados por la Comisión los casos excepcionales de larga enfermedad o circunstancias especiales certificadas.

3.6 Las becas para ayuda de estudios de hijos del personal se concederán solamente para un curso completo. No tendrán, por tanto, opción a beca quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso.

3.7 Las viudas de empleados fallecidos en activo podrán solicitar ayuda para sus hijos en edad escolar, en las mismas condiciones que se especifican en este texto.

3.8 La edad máxima de los beneficiarios para los que se solicite becas será de veinticinco años, al 1 de octubre del año de la solicitud.

**4. Presentación de la solicitud.**

4.1 En el mes de septiembre de cada año y por medio de una circular que se publicará en cada Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará el 31 de octubre. El solicitante presentará su petición en un impreso, que al efecto le será entregado por el Servicio de Administración de Personal o por el Servicio de Asuntos Sociales.

4.2 El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante, de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifiquen. Las Comisiones de los Centros supervisarán la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará nula y sin efecto toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.

4.3 Junto con el impreso de solicitud, el interesado deberá presentar los siguientes documentos:

- a) Certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente, con especificación del año en que se obtuvieron. A este respecto, la Comisión de Becas de los Centros vigilará el cumplimiento de lo indicado en el apartado 3.5.
- b) Certificación académica de matriculación en el curso y Centro para el que se solicita la beca.

5. Importe de las becas.-La cuantía de las becas que se concedan estará en función de:

- a) Nivel de estudios a realizar.
- b) El número de hijos estudiantes o incapacitados.
- c) La residencia y desplazamiento del alumno.

5.1 La beca-base, de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el apartado segundo de este artículo, será la siguiente:

Nivel de estudios	Importe beca-base
	Pesetas
A y B.....	8.450
C.....	11.050
D.....	16.950
E.....	25.250
F.....	35.050

5.2 La beca-base será incrementada en función del número de hijos del mismo, de acuerdo con las normas siguientes:

a) A efectos de la determinación del incremento de la beca-base por el número de hijos del agente, se excluirán en el cómputo de los mismos:

- 1. Los hijos mayores de veinticinco años, al 1 de octubre del año de la solicitud, y los hijos menores de tres, año de la misma fecha.
- 2. Los hijos que no cursen estudios en Centros reconocidos.

b) A los mismos efectos del apartado anterior, se computarán, en todo caso, los hijos aquejados de algún grado de deficiencia, siempre que este extremo resulte suficientemente acreditado a juicio de la Comisión de Becas del Centro.

c) De acuerdo con las normas precedentes, cada una de las becas-base, a excepción de las correspondientes a enseñanza preescolar, que permanecen constantes, sufrirán los incrementos que refleja el baremo siguiente:

Número de hijos	Porcentaje
2.....	10
3.....	20
4.....	30
5 o más.....	40

5.3 Se incrementarán las ayudas por causa del lugar de residencia y los desplazamientos a que se viera sometido el alumno, con excepción de los que cursen estudios en Universidades Laborales. Para percibir este incremento será necesario que los estudios a realizar no se impartan en un Centro de la localidad de residencia familiar o aunque se impartan, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

Las condiciones de este incremento son:

a) El incremento se establece en un porcentaje sobre la cantidad resultante de la suma de estos conceptos:

- Beca-base correspondiente.
- Incremento de la beca-base por número de hijos.

b) El porcentaje a aplicar será el siguiente:

- Ciento por 100, si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del municipio de residencia familiar.

- Cincuenta por 100, si el alumno necesita comer fuera de su municipio, pero puede regresar a dormir al mismo, salvo que la Empresa pusiese a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

5.4 En las dotaciones van comprendidos aquellos gastos ocasionados para atenciones complementarias, como pueden ser libros y material didáctico.

5.5 Veracidad de los datos declarados. La inexactitud de los datos declarados será sancionada con la pérdida de la beca de la Empresa en el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

**Art. 55. Ayuda a deficientes.**

A) Deficientes psíquicos.-Se mantiene una modalidad por parte de la Empresa para aquellos empleados, incluidos los pensionistas de jubilación y viudez, que tengan hijos o familiares a su cargo aquejados de deficiencia psíquica, y siempre que estas deficiencias impliquen la imposibilidad de asistencias a Centro Escolares Ordinarios.

Estas lesiones serán evaluadas en Centros de diagnóstico oficiales (Dirección General de Sanidad y Centro de Diagnóstico, dependiente de la Jefatura Provincial de Sanidad en Provincias).

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

1.º Deficientes para quienes, dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la asignación mensual por la Seguridad Social equivalente a 3.000 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa: 69.000 pesetas/año.

2.º Deficientes menos gravemente afectados, y que, por consiguiente, no perciben la asignación mensual de la Seguridad Social, pero, que si necesitan de educación en Centro especializado.

Cuantía de la ayuda de Empresa: 85.200 pesetas/año.

3.º Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores la asistencia a un Centro de Educación Especial.

4.º Se reducirá la ayuda en un 50 por 100, si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistiera a un Centro de Educación Especial de carácter gratuito.

5.º Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a un Centro de Rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social, equivalente a 3.000 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa: 114.000 pesetas/año.

6.º Se abonará mensualmente la parte correspondiente al total anual de la ayuda.

B) Deficientes físicos.-Si tienen reconocida asignación por la Seguridad Social, se equiparán al apartado A) de este artículo; en caso contrario, se regirán por las siguientes normas:

1.º Si asisten a Centros de Enseñanza Ordinaria, se ajustarán a las normas generales de becas.

2.º Si asisten a Centros de Enseñanza Especializada, se regirán por lo establecido en el párrafo siguiente:

En aquellos supuestos en que la cantidad percibida como ayuda de la Empresa expresada en los puntos 1.º al 6.º del apartado A) y 2.º del apartado B), unida a la prestación que reciba de la Seguridad Social y Organismos oficiales, etc., no llegara al 80 por 100 de los gastos reales del deficiente en los aspectos sanitarios, de educación o rehabilitación, se establecerá un complemento que cubra los gastos hasta dicho 80 por 100.

La Dirección con los representantes del personal estudiarán los casos en que hubiera necesidad de otorgar o incrementar las ayudas antes estipuladas.

Dichos incrementos deberán hacerse con cargo al Fondo Social.

**Art. 56. Seguro de Vida e Invalidez.**

1.º Condiciones generales.-El Seguro de Vida que la Empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los que cumplan las condiciones más adelante citadas, en las siguientes eventualidades:

- a) En caso de fallecimiento.
- b) En caso de invalidez permanente absoluta.

El capital se abonará a los beneficiarios designados por el asegurado en caso de fallecimiento de éste o al propio asegurado en caso de invalidez permanente absoluta. En este último supuesto, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden de 12 de agosto de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de septiembre).



2.º Personal asegurado.—Se beneficiarán de las garantías establecidas:

a) Todos los empleados en alta en la Empresa y los que se encuentren en situación de invalidez provisional hasta que termine la anualidad en que los asegurados cumplan los sesenta y cinco años de edad.

b) El personal fijo en plantilla que se haya jubilado anticipadamente hasta que termine la anualidad en que el asegurado cumpla sesenta y cinco años de edad.

3.º Personal excluido de las garantías.—Las garantías del Seguro Colectivo no alcanzará al personal que se encuentre en situación de excedencia o de servicio militar.

4.º Duración de las garantías.

4.1 Las garantías comenzarán a partir del primer día del mes siguiente al ser dado de alta en la Empresa.

4.2 Las garantías cesarán:

— El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencia o excedencia) o definitiva en la Empresa, salvo en los casos previstos en los apartados a) y b) del punto 2.º de este artículo.

— En caso de que el asegurado haya sido declarado en situación de invalidez permanente absoluta cesarán las garantías para el caso de fallecimiento.

5.º Capitales garantizados.—El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponde a su escalón por el coeficiente familiar.

Los capitales base correspondientes a cada escalón son los siguientes:

Escalones	Capital Pesetas
A (1)	633.000
B, C y D	715.000
E, F y G	787.000
H, I y J	824.000
K, L y M	955.000
N, O y P	1.098.000

(1) En este mismo grupo está incluido el personal eventual o en periodo de prueba.

6.º Coeficiente familiar.—Según la situación familiar de los asegurados es establecen los siguientes coeficientes, que se aplicarán sobre el capital base que corresponde, según su escalón, excepto para el personal eventual y en periodo de prueba.

- Para asegurados solteros o viudas sin hijos: 90 por 100.
- Para asegurados casados: 120 por 100.
- Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de dieciocho años o mayores incapacitados: 120 por 100.
- Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado se incrementará el capital base en 20 por 100.

7.º Riesgos excluidos.—Respecto a la cobertura del riesgo de fallecimiento no existe más excepción que la muerte por suicidio ocurrido dentro del primer año de vigencia de la inclusión en el grupo asegurado.

Respecto a la cobertura del riesgo de invalidez permanente absoluta, los riesgos excluidos son los señalados en la Orden del Ministerio de Hacienda de 12 de agosto de 1981.

8.º Beneficiarios.—Los beneficiarios del Seguro Colectivo serán para todos los empleados los siguientes:

— El cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos del matrimonio; a falta de éstos, el padre y la madre o el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos del trabajador.

Se hace constar, sin embargo, que, de forma excepcional, podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser expresamente comunicadas por el propio asegurado a la Empresa, mediante la cumplimentación de boletín de cambio de beneficiario y ser recibido expresamente por la aseguradora.

9.º En caso de invalidez permanente absoluta se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo antes de la edad de sesenta y cinco años en la imposibilidad permanente y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de invalidez permanente absoluta, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado.

#### Art. 57. Jubilación.

1.º Se mantiene para todos los empleados fijos en plantilla al 31 de diciembre de 1985 el régimen de jubilación, fallecimiento en activo, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las normas que a continuación se detallan, que no afectarán, por tanto, a los ingresados a partir del 1 de enero de 1986.

2.º Edad de jubilación.

2.1 La Empresa podrá proponer a los empleados su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, siempre que la Seguridad Social acepte la jubilación y otorgue la prestación correspondiente mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente texto, y éstos podrán aceptarla o no.

2.2 Los empleados que al cumplir los sesenta años de edad no tuvieran derecho a prestación económica de la Seguridad Social en el momento en que adquirieran este derecho, si pasaran a la situación de jubilado, se les aplicarán las mismas condiciones que en el supuesto anterior, con excepción de la indemnización especial de partida, que se verá afectada por los siguientes coeficientes:

Edad	Coeficiente
Sesenta y un años.....	0,80
Sesenta y dos años.....	0,65
Sesenta y tres años.....	0,50
Sesenta y cuatro años.....	0,40
Sesenta y cinco años.....	0,00

3.º Empleados con menos de veinte años de antigüedad.—Los empleados que, cumpliendo las condiciones exigidas en el apartado anterior, pasaran a la situación de jubilados, con una antigüedad inferior a los veinte años, se beneficiarán del siguiente complemento:

— Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 2 por 100 por año de servicio, calculada sobre su retribución anual garantizada, que comprende: Salario Convenio de catorce meses en la fecha de jubilación, PGP anual garantizada, participación en beneficios según tablas, antigüedad de catorce meses, plus personal o aumento voluntario anual, complemento de unificación, complemento personal de origen e IPC.

4.º Empleados con veinte o más años de antigüedad. El empleado que pase a la situación de jubilado habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a veinte años podrá elegir alguna de las siguientes opciones:

a) Una pensión vitalicia anual equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada escalón de valoración figuran en las tablas siguientes, multiplicado por el número de años de servicio:

Escalón A:	47.600 pesetas.
Escalón B, C y D:	52.700 pesetas.
Escalón E, F y G:	59.800 pesetas.
Escalón H, I y J:	67.600 pesetas.
Escalón K, L y M:	75.600 pesetas.
Escalón N, O y P:	89.400 pesetas.

Esta pensión será sometida al siguiente límite máximo:

La suma de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación que le correspondería percibir si se jubilara a los sesenta y cinco años y el complemento de Empresa por el mismo concepto tendrá como límite máximo los siguientes porcentajes en función de la antigüedad del trabajador; la fracción superior a un mes se computará a estos efectos como año completo:

- De veinte a veinticuatro años de antigüedad: 75 por 100.
- De veinticinco a veintinueve años de antigüedad: 77 por 100.
- De treinta a treinta y cuatro años de antigüedad: 80 por 100.
- De treinta y cinco a treinta y nueve años de antigüedad: 85 por 100.
- De cuarenta o más años de antigüedad: 90 por 100.

La base de cálculo de estos porcentajes será su retribución anual garantizado, según lo fijado en el apartado 3.º de este artículo.

b) Una indemnización de partida equivalente al 50 por 100 de su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 3.º de este artículo.

5.º Otras condiciones.

a) En el momento de su jubilación, los empleados de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de dieciocho meses, si están alojados por ésta.

b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación de tres meses, si fuera posible.

c) Si no se jubilaran a los sesenta y cinco años no tendrán derecho a las ventajas de jubilación previstas en este Convenio.

#### 6.º Empleado fallecido en situación de jubilado.

a) Al fallecer un jubilado y, en el caso de que deje viuda o viuda con hijos menores de dieciocho años que no trabajen, o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indican a continuación:

Viuda: 50 por 100.

Viuda con un hijo menor de dieciocho años: 75 por 100.

Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años: 90 por 100.

b) Si el jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajen percibirán la pensión siguiente:

Un hijo menor de dieciocho años: 50 por 100.

Dos hijos menores de dieciocho años: 75 por 100.

Tres o más hijos menores de dieciocho años: 90 por 100.

c) En el caso de que la viuda falleciese, la pensión que corresponderá a los huérfanos será la misma que se establece en el párrafo anterior.

d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio dejará automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante, en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de la pensión que les correspondiera si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el párrafo c) anterior.

#### Art. 58. Fallecimiento en activo. Invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

1.1 Indemnización del Seguro de Vida en función del escalón de calificación y situación familiar.

1.2 Con independencia de la indemnización del Seguro de Vida se fijan a continuación unas normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo, o a los mismos en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, según que la antigüedad del causante sea menor o mayor de veinte años.

#### 1. Empleados con menos de veinte años de antigüedad.

a) En caso de fallecimiento en activo se concederá a la viuda del empleado una indemnización, de una sola vez, igual al 2 por 100 de su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado tercero del artículo 57, multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20 por 100 de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100 de la indemnización.

Si el empleado dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda, y por cada uno de los restantes un incremento del 20 por 100 de la indemnización, hasta un máximo del 40 por 100.

b) En caso de invalidez permanente absoluta, el empleado percibirá una indemnización, de una sola vez, equivalente al 3 por 100 de su retribución anual garantizada, multiplicada por los años de servicio.

c) Queda excluido de estos beneficios el personal en situación de eventual o en periodo de prueba.

#### 2. Empleados con más de veinte años de antigüedad.

a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos podrán optar entre una pensión o una indemnización de partida igual a la que le hubiera correspondido al empleado si se jubilara y recogida en el apartado cuarto de este artículo, afectada por los coeficientes que figuran en el apartado sexto en el supuesto de que elija la pensión.

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, se percibirá una pensión o indemnización que será igual a la establecida en caso de jubilación.

A efectos del cálculo de la pensión o indemnización, apartados a) y b), se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el empleado a los sesenta años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo o de invalidez de empleados que tuviesen entre sesenta y sesenta y cinco años de edad, la viuda y los huérfanos, en su caso, o el propio empleado en el otro, percibirán la pensión o indemnización que le corresponda, calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta y cinco años de edad.

1.3 Empleado fallecido.—En el caso de que el empleado fallecido en activo o en situación de jubilado dejara como únicos derechohabientes hija o hermana que hubiera convivido con el

fallecido, a su cargo, fueren mayores de cuarenta y cinco años, solteras o viudas, acreditaran dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecer de medios propios de vida, dicha hija o hermana, en quienes concurren las circunstancias descritas, tendrán derecho a percibir de la Empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes:

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

b) Para fijar la cuantía de la pensión se considerarán a la hija o hermana como si fueran viudas del fallecido, aplicando las reglas que para las viudas están previstas en los puntos anteriores.

c) Se concederá una única pensión en el supuesto de que fueran varias las hijas o hermanas del fallecido.

1.4 Situación del personal con cincuenta y ocho años de edad.—A los trabajadores que acepten resolver su contrato de trabajo en las condiciones especiales que garanticen que tendrán derecho a la prestación del desempleo al cumplir los cincuenta y ocho años de edad, se les concederá un complemento que, sumado a las prestaciones legales que por tal situación les correspondan, alcance el 100 por 100 del salario anual garantizado vigente en cada momento, incluyendo la prima de asistencia que le hubiera correspondido, en el caso de que los acuerdos sean ratificados por la autoridad laboral.

Estos trabajadores, al cumplir la edad de sesenta años, pasarán a la situación de jubilación en las condiciones detalladas anteriormente, si bien podrán optar entre percibir la indemnización de partida en el momento de resolver el contrato o al cumplir los sesenta años, calculada, en cada caso, según el salario anual garantizado vigente en el momento de su percepción, en las mismas condiciones que se recogen en el punto 1.º a), 2.

Art. 59. Pensionistas.—A todo el personal que tenga derecho a percibir pensiones de la Empresa, sea de jubilación, invalidez, viudedad u orfandad se le garantiza una percepción anual que, sumada la pensión de Empresa a la pensión que recibe de la Seguridad Social, no será inferior a 488.370 pesetas. Este importe les será aplicado con los coeficientes que se relacionan:

— Jubilación o invalidez permanente absoluta: 100 por 100.

— Viudedad y orfandad: De acuerdo con las normas del apartado sexto del artículo 57.

Art. 60. Ayuda de estudios para el personal.—El personal al servicio de la Empresa podrá disfrutar de ayudas de estudio, cumpliendo las siguientes normas:

1. Condiciones para solicitar ayuda: Podrá solicitar ayuda de estudios todo el personal que reúna las siguientes condiciones:

a) Ostentar la condición de fijo en plantilla.

b) Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.

c) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa, y que figuran a continuación:

- Graduado Escolar.
- Bachillerato Unificado Polivalente.
- Formación Profesional en todos sus grados.
- Curso de Orientación Universitaria.
- Ingeniería Técnica.
- Arquitectura Técnica.
- Ayudante Técnico Sanitario.
- Graduado Social.
- Asistente Social.
- Ciencias Empresariales.
- Ciencias Económicas y Comerciales.
- Ciencias Políticas.
- Ciencias Químicas.
- Ciencias Geológicas.
- Ciencias Exactas.
- Derecho.
- Ingeniería Industrial.
- Ingeniería de Minas.
- Ingeniería de Telecomunicación.
- Arquitectura.
- Informática.
- Marketing.
- Organización Industrial.
- Estadística.
- Sociología y Psicología.
- Idiomas (francés o inglés).

2. Solicitud: Los solicitantes presentarán la siguiente documentación en el Servicio de Administración de Personal o Asuntos Sociales:

a) Una solicitud antes del 31 de octubre de cada año para los que cursen estudios con carácter de «oficiales», o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de «libres».

b) Justificantes de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión del Centro.

### 3. Cuantía de las ayudas:

a) Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al interesado antes del 31 de diciembre o 30 de junio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que fuera necesario, para la realización de estos estudios, el desplazamiento a otra localidad distinta a su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso, utilizando un medio de transporte público.

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

1. El 80 por 100 del costo total en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de junio y septiembre, el 50 por 100 de las asignaturas matriculadas, como mínimo.

2. El 100 por 100 del costo total en el caso de que aprobase el 75 por 100 de las asignaturas matriculadas.

En ambos supuestos se deducirá el importe de la matrícula, ya abonado anteriormente, de acuerdo con el apartado a).

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

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

El importe de la ayuda por este concepto será de 7.300 pesetas por año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3, en función del número de asignaturas aprobadas.

5. Aquellos estudios que no se cursen en Centros oficiales (Graduado Escolar, Idiomas, Marketing, etc.), la cuantía total de la ayuda por curso será de 19.300 pesetas como máximo.

Art. 61. Anticipos de vivienda.-Los anticipos para compra, construcción o reparación de vivienda se registrarán por las normas aprobadas por la Comisión Paritaria de Anticipos de Vivienda.

La cantidad máxima a conceder por solicitud será:

- 1.050.000 pesetas para compra o construcción de vivienda.
- 575.000 pesetas para reparación o reforma de vivienda.

La cantidad destinada al conjunto de estos anticipos no podrá sobrepasar los 4.000.000 de pesetas.

### ANEXO 1

Cuadro de remuneraciones al 1 de enero de 1986 para personal mayor de dieciocho años, sin antigüedad

Escalones	Salario convenio 12 meses	Gratificaciones reglamentarias 2 meses	Participación en beneficios	P. G. P. a 3.750 ptas./punto 14 meses	Remuneración total a percibir
A	987.581	164.596	14.554	105.000	1.271.731
B	1.022.457	170.409	14.554	105.000	1.312.420
C	1.053.415	175.569	14.554	105.000	1.348.538
D	1.074.921	179.155	14.554	105.000	1.373.630
E	1.105.974	184.330	14.554	105.000	1.409.858
F	1.136.926	189.487	14.554	105.000	1.445.967
G	1.167.961	194.660	15.678	131.250	1.509.549
H	1.206.676	201.113	15.678	131.250	1.554.717
I	1.241.563	206.927	16.893	131.250	1.596.633
J	1.284.220	214.037	16.893	131.250	1.646.400
K	1.330.725	221.788	16.893	183.750	1.753.156
L	1.392.713	232.119	16.893	183.750	1.825.475
M	1.477.963	246.327	16.893	183.750	1.924.933
N	1.574.842	262.473	18.020	183.750	2.039.085
O	1.694.975	282.496	18.020	183.750	2.179.241
P	1.857.724	309.621	18.020	183.750	2.369.115
Aspirantes	510.221	85.037	11.436	-	606.694

### ANEXO 2

Tabla de antigüedad catorce meses, vigente a partir del 1 de enero de 1986

Años de servicio	Escalón A	Escalones B-C-D	Escalones E-F-G	Escalones H-I-J	Escalones K-L-M	Escalones N-O-P
De 0,5 a 1	2.026	2.254	2.349	2.675	3.254	3.792
1 a 2	4.004	4.409	4.684	5.333	6.435	7.522
2 a 3	6.240	7.359	7.781	8.899	10.650	12.483
3 a 4	8.689	10.277	10.878	12.401	14.865	17.490
4 a 5	12.401	14.703	15.514	17.670	21.267	24.947
5 a 6	14.169	16.777	17.670	20.165	24.201	28.513
6 a 7	15.900	18.837	19.825	22.646	27.217	31.967
7 a 8	17.637	20.895	21.981	25.125	30.168	35.500
8 a 9	19.401	22.985	24.179	27.639	33.182	39.050
9 a 10	21.309	25.248	26.568	31.967	36.428	42.848
10 a 11	23.198	27.512	28.976	35.163	39.763	46.717
11 a 12	25.106	29.777	31.346	35.787	43.009	50.534
12 a 13	27.031	32.042	33.717	38.515	46.289	54.402
13 a 14	28.958	34.307	36.108	41.242	49.500	58.236
14 a 15	30.865	36.571	38.479	43.953	52.816	62.088
15 a 16	32.755	38.836	40.887	47.707	56.043	65.886
16 a 17	34.824	41.101	43.257	49.409	59.342	69.756
17 a 18	36.983	43.384	44.943	52.139	62.659	73.571
18 a 19	39.139	45.630	48.019	54.867	65.869	77.477
19 a 20	41.369	47.876	50.390	57.577	69.148	81.310
20 a 21	43.471	50.158	52.780	60.323	72.412	85.144
21 a 22	45.683	52.423	55.151	63.016	75.710	89.110
22 a 23	47.859	54.705	57.577	65.761	78.938	92.810
23 a 24	50.051	56.970	59.948	68.435	82.220	96.662
24 a 25	52.192	59.217	62.303	71.163	85.518	100.496
25 a 26	54.368	61.482	64.691	73.874	88.763	104.384
26 a 27	55.152	63.747	67.045	76.621	92.026	108.181
27 a 28	56.043	66.012	71.093	79.331	95.290	112.033
28 a 29	57.631	68.293	71.843	82.059	98.589	115.866
29 a 30	59.503	70.541	74.195	84.770	101.816	119.700
30 a 31	61.393	73.506	76.612	87.515	105.115	123.606
31 a 32	63.301	75.051	78.974	90.190	108.378	127.420
32 a 33	65.208	77.333	81.345	92.864	111.658	131.272
33 a 34	67.117	79.615	85.643	95.663	114.922	135.089
34 a 35	69.024	81.862	86.107	98.374	118.168	138.941

### ACTA COMPLEMENTARIA

#### Jornada de trabajo para 1987

Durante 1987 la jornada de trabajo efectivo será de 1.784 horas anuales, de forma tal que los días 24 y 31 de diciembre no se trabaje.

#### Complemento PGP 1986

Si al cierre del ejercicio del presente año 1986 la cifra de facturación fuese superior a 1.450 millones de pesetas, al personal afectado por este Convenio se le abonará una PGP complementaria cuya cuantía será igual al resultado de multiplicar el importe medio del punto PGP, abonado durante el año, por el número de puntos que tenga cada agente.

### 3240

RESOLUCION de 27 de enero de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Instituto Nacional de Administración Pública.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Instituto Nacional de Administración Pública, que fue suscrito con fecha 9 de octubre de 1986, de una parte, miembros del Comité de Empresa del citado Instituto Nacional de Administración Pública, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Instituto Nacional de Administración Pública, en representación de la Administración Pública, al que se acompaña informe favorable emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda (Dirección General de Gastos de Personal), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, 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