

**3241** RESOLUCION de 27 de enero de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Seiesa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Seiesa, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 29 de octubre de 1986, de una parte, por Delegados de Personal de la referida razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación 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.

**CONVENIO COLECTIVO DE «SEIESA, S. A.»**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

**SECCIÓN 1.ª OBJETO**

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

**SECCIÓN 2.ª AMBITO DE APLICACIÓN**

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores fijos que presten servicio en «Seiesa, Sociedad Anónima», con exclusión de los que, dentro de la clasificación de la Empresa pertenecen a las categorías denominadas «Empleados Superiores y Cuadros», salvo que éstos, expresamente, soliciten su inclusión.

Art. 3.º *Ambito territorial.*—Las normas de este Convenio serán de aplicación en los Centros de trabajo que «Seiesa, Sociedad Anónima», tiene en España.

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.

Art. 5.º *Prórroga.*—Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por periodos 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 3.ª COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Art. 6.º *Garantía personal.*—En el caso de existir algún o algunos trabajadores 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.

Asimismo, acuerdan que, si por disposición legal de rango normativo superior fuera necesario modificar alguna o algunas de las normas convencionalmente pactadas por resultar alteradas por dicha disposición, la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, acordará

adaptar la o las normas afectadas por aquella disposición obligatoria, en los términos que la misma establezca.

**SECCIÓN 4.ª COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA DEL CONVENIO**

Art. 9.º *Constitución y facultades.*—Se constituye una Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio de la 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. La adaptación prevista en el artículo anterior.

Art. 10. *Composición.*—La Comisión Paritaria establecida en el artículo anterior estará compuesta por dos miembros por cada una de las partes firmantes del Convenio y por un Presidente, que actuará con voz, pero sin voto.

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

Art. 12. *Acuerdos.*—Los acuerdos que se adopten por esta Comisión tendrán carácter vinculante para ambas partes. De las reuniones se levantará acta.

Caso de no lograrse el acuerdo, se someterá la cuestión en litigio a la autoridad competente para su interpretación.

**CAPITULO II**

**Organización del trabajo, calificación de los puestos de trabajo y del personal**

**SECCIÓN 1.ª 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 o 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 trabajador en su puesto de trabajo es la que se corresponde con el concepto de 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 Centros de trabajo:*

1. Los cambios de puesto de trabajo de corta duración, para atender necesidades del servicio, serán realizados por los Jefes de la Divisiones, informándose a los representantes del personal de los cambios realizados sin perjuicio de la reclamación individual del afectado por el cambio.

Los representantes de los trabajadores participarán, cuando sea necesario establecer programas de reconversión, formación y afectación a otros puestos y cuando se prevean cambios de larga duración o permanentes.

2. Cuando por necesidades de la organización del trabajo sea preciso que algunos trabajadores dejen de prestar servicio, con carácter eventual o definitivo, donde habitualmente lo vienen desempeñando, el criterio que determinará la persona o personas que deban ser afectadas por el cambio, será la antigüedad en la Sociedad, con opción de elección por el trabajador más antiguo dentro de su grupo profesional.

La Dirección, informando previamente a los representantes de los trabajadores de los puestos afectados por tales necesidades de organización, podrá acoplar al trabajador o trabajadores a otros puestos de trabajo siempre que ello no suponga promoción.

En el supuesto de que el cambio se efectúe con carácter definitivo, la Dirección o los representantes de los trabajadores, con el fin de garantizar un correcto acoplamiento entre las aptitudes personales y las de los puestos a cubrir, podrán exigir la superación de unas pruebas mínimas velando, en todo momento, por la imparcialidad de estos acoplamientos.

Excepcionalmente, la Dirección y los representantes de los trabajadores podrán pactar aquellas normas complementarias o singulares en aquellos casos que, por su especial naturaleza, así lo requieran.

Cuando los candidatos no superen los mínimos exigidos en las pruebas que en su caso se hayan establecido, los puestos de trabajo a cubrir, lo serán a través de las correspondientes convocatorias.

3. Cambios de Centro de trabajo.—Cuando se produzcan las circunstancias descritas en el primer párrafo del punto 2, y éstas sean con carácter definitivo, el trabajador que voluntariamente desee trasladarse, podrá ocupar la vacante o puesto de nueva creación en otro Centro, siempre que no suponga promoción y supere el nivel preciso y que en el Centro de destino no exista personal en las mismas circunstancias que pueda cubrirlo.

En los demás casos, el cambio de Centro de trabajo se regirá por las normas que para convocatorias de promoción se fijan en el presente Convenio.

## SECCIÓN 2.ª CALIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 16. *Normas generales.*—La calificación de los puestos de trabajo y determinación del escalón de clasificación que a cada uno corresponde, se realizará por aplicación del actual método de valoración. Cualquier modificación que se introduzca en dicho método será de aplicación a esta Sociedad.

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 dichos Servicios realizar el estudio previo para determinar el perfil de valoración de los puestos y a la comisión de valoración, cuya composición y funcionamiento se define más adelante, ratificar dicho perfil y determinar el escalón que le corresponde.

La Dirección a petición del titular, entregará copia de la descripción del puesto.

El estudio de la valoración de un puesto de trabajo se podrá efectuar en las siguientes circunstancias:

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 a realizar una calificación provisional, de acuerdo con lo establecido en los apartados anteriores.

Cuando la Dirección estime que el puesto puede definirse con carácter estable, se procederá a la calificación definitiva por las Comisiones de Valoración.

Revisiones de valoración.—Cuando un trabajador 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, con copia al Comité de trabajadores, 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 Organización de Asuntos Sociales, que lo pasará al estudio y decisión de las Comisiones de Valoración.

Si el estudio resultara una modificación de la calificación del puesto superior a la inicial, la nueva calificación, ratificada por la Comisión de Valoración, 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 sesenta días, aunque lógicamente este plazo estará condicionado por las programaciones de trabajo que la propia Comisión fije.

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 trate 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 trabajadores.
- 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.

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 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 dieciséis escalones de valoración, que se asignarán 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.
8	Oficiales de primera y segunda.
9	Oficiales de tercera y especialistas.
10	Peones.

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 titulación 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

### Ingresos - Promoción

#### SECCIÓN 1.ª 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.

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 de 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 su sugerencias.

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

Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un período de prueba de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

#### SECCIÓN 2.ª 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 deba 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 presentarán por la Dirección del Centro 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 el candidato, de entre los que hayan superado las pruebas mínimas fijadas en la convocatoria.

**Art. 23. Convocatoria.**—Cuando la Dirección estime necesario cubrir una vacante o puesto de nueva creación, establecerá las condiciones a que se ajustará la convocatoria, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La convocatoria deberá incluir como mínimo:

- a) Denominación del puesto de trabajo.
- b) Escalón del puesto de trabajo.
- c) Departamento.
- d) Escalón de origen de los candidatos.
- e) Instrucción mínima básica (no se pedirán títulos, salvo en los casos en que sean exigidos por imperativo legal).
- f) Programa de material y/o pruebas prácticas.
- g) Aptitudes físico-psíquicas requeridas para el puesto.
- h) Plazos, lugar, fecha, horas y composición del Tribunal.
- i) Condiciones de traslado, cuando pueda ser cubierta por personal de otro Centro de los incluidos en este Convenio.

Los aspirantes a la cobertura de la vacante podrán acompañar a su solicitud historial profesional, si lo estiman conveniente y, además, 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 práctica de las pruebas, deberá ser inferior a diez días naturales.

El orden de publicación de las convocatorias será:

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

Si la convocatoria se hubiera realizado con limitación de escalón de origen y hubiese sido declarada desierta, se publicará una segunda convocatoria con las mismas exigencias que la primera, salvo la del escalón de origen, al objeto de que puedan presentarse los trabajadores que no pudieron concurrir a la primera por dicha limitación de escalón.

- b) En caso de no ser cubierta la vacante por el personal del Centro, la convocatoria podrá extenderse a los restantes Centros de la Sociedad incluidos en este Convenio, salvo en el supuesto previsto en el párrafo siguiente. 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 miembros 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 el Técnico de Formación, que actuará de Secretario del Tribunal, con voz, pero sin voto.

**Art. 25. Determinación de las pruebas.**—Será facultad del Tribunal la determinación de las pruebas oportunas, de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria. Esta determinación la realizará el Tribunal el mismo día del examen, y con la antelación mínima necesaria.

Las pruebas para la selección del personal, podrán consistir, de acuerdo con lo establecido en la convocatoria, en:

- Exámenes psicotécnicos.
- Exámenes teóricos.
- Exámenes prácticos.
- Pruebas médicas de aptitud para el puesto.

Todas las pruebas serán orientadas a la selección de los candidatos en orden a conseguir una adaptación adecuada al perfil obtenido por la valoración en los diversos factores, que constituyen la formación, los esfuerzos y las responsabilidades exigidas para el desempeño del puesto de trabajo. Este perfil deberá acompañar a la convocatoria.

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

La igualdad de oportunidades será la misma para todos los posibles candidatos.

Realizadas las pruebas, el Tribunal calificador decidirá en que casos considera necesario que, todos los candidatos que las superen, deban asistir a cursillos, con una duración adecuada al

puesto, que versarán, en teoría y práctica, sobre las materias del nuevo puesto.

Terminado el cursillo, se realizarán nuevas pruebas teóricas y prácticas, para determinar el candidato o candidatos más aptos para ocupar el puesto.

**Art. 26. Calificación de las pruebas y prioridades.**—La calificación de las pruebas será realizada en conjunto por el Tribunal calificador, que levantará un 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 cero 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.

**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 responsable jerárquico correspondiente.

En el caso de que el responsable jerárquico 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 fincas 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 conocimiento del puesto a ocupar.

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

El período de consolidación mínimo a tenerse 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 encuentre 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 de 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 sacada a convocatoria.

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 forzadas 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, transitorias 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:

Primera.—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.

Segunda.—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 1.ª JORNADA - HORARIOS

Art. 31. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo durante el año 1986 para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 1.795 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.

Art. 32. *Modalidades de horarios.*—Respetando el cómputo del 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, que se someterá a la aprobación de la autoridad laboral, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

Los calendarios de las diversas modalidades de trabajo se confeccionarán añadiendo a las 1.795 horas de trabajo efectivo ciento ochenta y cuatro horas de vacaciones (8 por 23 días).

Al establecer dichos calendarios se fijarán los horarios de trabajo de forma tal que los días 24 y 31 de diciembre el trabajo quede interrumpido a partir de las catorce horas de dichos días, sin que esto suponga disminución de la jornada anual pactada como trabajo efectivo.

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.

A efectos del cómputo de horas, los descansos que se puedan realizar dentro de la jornada diaria de trabajo, cualquiera que sea su duración, no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Se acepta el principio de fijación de «jornada continuada», salvo que se determine por la Dirección la imposibilidad de su aplicación en algún Servicio y condicionado a que los representantes del personal garanticen la buena marcha de la Sociedad.

En cualquier caso el horario de la jornada continuada no podrá comenzar después de las nueve horas, ni terminar antes de las quince horas.

Si este tipo de jornadas tiene una duración igual o mayor de ocho horas día, obligatoriamente se fijará un descanso de quince a treinta minutos, que no se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Para completar la jornada pactada, en la distribución horaria podrán los representantes de los trabajadores proponer trabajar algún sábado.

#### SECCIÓN 2.ª VACACIONES

Art. 33. *Duración.*—El periodo 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 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 periodo de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas, calculada por doceavas 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.

Se concederán 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. Estos días complementarios deberán disfrutarse entre los meses de enero-abril y octubre-diciembre.

Art. 34. *Retribución en 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, 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 periodo de vacaciones, es decir, la que se pague en el Centro durante el tiempo en que el percceptor disfrute su descanso anual.

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

Complemento de origen.

Complemento de unificación.

Al establecer el cómputo específico de los conceptos retributivos a percibir durante las vacaciones, ya se ha tenido en cuenta, 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. 35. *Pago de las remuneraciones.*—Todos los trabajadores 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 talón 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 (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 a finales de mes como consecuencia de bajas, enfermedad, accidente, cambio de puesto, etc.

Art. 36. *Salario convenio.*—Los importes para cada uno de los escalones retributivos son los que figuran en la tabla de salarios mínimos garantizados (anexo I).

Art. 37. *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 haya cumplido los dieciocho años, en el caso de los Aspirantes; para los Aprendices, terminado el aprendizaje, se retrotraerá el cómputo a los dieciocho años. El cambio de escala de la antigüedad seguirá efectuándose, como hasta ahora, el primero de enero y el primero de julio para los ingresados en los trimestres anexos a estas fechas.

Art. 38. *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.

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 al 31 de diciembre de 1985; a partir del 1 de enero de 1986 incrementará en un 4 por 100.

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 de origen.—El personal que tenga reconocido este complemento lo seguirá percibiendo en la misma cuantía a partir del 1 de enero de 1986 incrementado en un 4 por 100.

4. Complemento personal anual.—El personal incluido en el presente Convenio percibirá un complemento personal anual cuya cuantía mínima será para el año 1986 de 30.350 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 y servicio militar se percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

Art. 39. *Prima global de producción.*—Prima mínima de 3.240 pesetas/punto y los siguientes valores en función de la CNN mensual alcanzada:

CNN mensual	
Millones de pesetas	Pesetas/punto
≥ 104	3.475
≥ 106	3.625
≥ 108	3.775
≥ 110	3.925
≥ 112	4.075
≥ 114	4.225
≥ 116	4.375
≥ 118	4.525
≥ 120	4.800
≥ 122	5.125
≥ 124	5.381
≥ 126	5.650
≥ 128	5.933
≥ 130	6.230

En el caso de alcanzar la CNN al 31 de diciembre de 1986 de 1.550.000.000 de pesetas, el valor del punto PGP se regularizará al equivalente de 6.230 pesetas todos y cada uno de los meses del año.

Una vez conocida la CNN alcanzada al 31 de diciembre de 1986, la división de la misma entre doce meses indicará el valor del punto que corresponde pagar, de acuerdo con la escala anterior, por igual en todos y cada uno de los meses del año, procediéndose a su regulación respecto a lo pagado.

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.

Los valores punto/mes se reducirán a valor hora para el pago. La prima se devengará por hora normal realmente trabajada.

Art. 40. *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 economato» a razón de 160 pesetas por día de asistencia al trabajo, que se abonará mensualmente incluyéndose en el boletín de nómina por este concepto.

Art. 41. *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 trabajador 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 en beneficios.—Dentro del primer trimestre se percibirá, en concepto de participación en beneficios, por todo el

personal incluido en este Convenio, las cantidades que figuran en la siguiente tabla:

Escalones A y B: 13.200 pesetas.  
Escalones C, D, E y F: 14.150 pesetas.  
Escalones G y H: 15.300 pesetas.  
Escalones I, J, K, L y M: 16.500 pesetas.  
Escalones N, O y P: 17.600 pesetas.

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

Art. 42. *Horas extraordinarias.*—Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación:

Escalones	Jornada diurna	Domingos, festivos y nocturnos
A	1.134	1.284
B - C - D	1.209	1.370
E - F - G	1.305	1.455
H - I - J	1.434	1.626
K - L - M	1.616	1.808
N - O - P	1.958	2.268

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.

No obstante, y siempre de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, serán hechas cuando tengan la naturaleza verdaderamente imprescindibles o estructurales y con un criterio restrictivo, entendiéndose como estructurales las que deban realizarse por pedidos imprevistos, períodos punta de ventas, ausencias imprevistas, trabajos de montaje, mantenimiento o conservación de los equipos comercializados y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La información al Comité de las horas extraordinarias, las causas y detalles de las mismas, se realizará periódicamente y de acuerdo con la legislación vigente.

## CAPITULO VI

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

Art. 43. *Participación.*—Ambas representaciones son conscientes de la conveniencia de aumentar el nivel de colaboración de los trabajadores en los campos de información y formación.

Art. 44. *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 la Sociedad.

Trimestralmente, información sobre la evolución general de la Empresa, situación de las ventas, sobre programas de inversiones la evolución probable del empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

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 reestructuración 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 modificaciones 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: Estudio 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 trimestralmente información sobre movimientos de plantillas 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. 45. Condiciones generales de participación en la 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 cursillos (profesorado, material, viajes, estancias, etc.) serán financiados por la Empresa.

2. Las acciones de formación se orientarán a cuatro fines:

a) Elevación del nivel cultural general de todos los trabajadores.

b) Mejoramiento del nivel profesional de los trabajadores.

c) Formación de los representantes del personal en los campos de: Seguridad e higiene, formación en la Empresa, métodos de valoración de puesto y ambiental, información y comunicación, etc.

d) Ayudas para estudios del personal fijo cuya concesión está regulada.

3. Se mantiene la Comisión Paritaria formada por un miembro de cada representación, con las siguientes misiones:

a) Establecimiento del plan de formación de los apartados a) y c). El plan de formación del apartado b) será establecido por la Dirección, quien informará a la Comisión y fijará con ella los criterios de asistencia a los mismos.

b) Control y evaluación de los cursos realizados.

4. Para contribuir al propio perfeccionamiento, el personal que asista a cursos fuera de sus horas de trabajo promovidos por la Empresa aportará el 50 por 100 de este tiempo, percibiendo el otro 50 por 100 con la retribución correspondiente a horas extraordinarias.

5. El personal que la Comisión determine para asistir a los cursos podrá libremente aceptar o rechazar su designación. Una vez confirmada su aceptación, la asistencia tendrá carácter obligatorio, debiendo, en todo caso, justificar la no asistencia.

**Art. 46. Representación de los trabajadores.**—Será ostentada por el Comité de Empresa, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustará 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 de 16 a 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.

**Cuota sindical.**—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, los Centros descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas deducciones salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

**Art. 47. Derechos de reunión.**—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**Art. 48. Garantía en caso de accidente de circulación.**—En el caso de detención por motivo de un accidente de circulación de cualquier trabajador de «Seiesa, Sociedad Anónima», el contrato de trabajo quedará suspendido durante el tiempo 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.

## CAPITULO VII

### Previsión y ventajas sociales

**Art. 49. Incapacidad laboral transitoria.**—Cuándo un trabajador fijo en plantilla sea dado de baja por el Médico de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, en su caso, confirmada ésta por el Médico de Empresa y mientras estén vigentes las normas sobre prestaciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social previstas en el Real Decreto 53/1980, de 11 de enero, la Empresa abonará lo siguiente:

1. Incapacidad laboral transitoria en accidente laboral o enfermedad profesional.—En este caso, la Empresa abonará un complemento que, sumado a lo percibido realmente (Seguridad Social y Empresa) garantice desde el primer día el 100 por 100 del sueldo convenio que se aplique durante la vigencia del mismo, más antigüedad, plus personal, complemento de origen y complemento de unificación, en su caso.

2. Incapacidad laboral transitoria en enfermedad común o accidente no laboral.—En estas circunstancias, la Empresa abonará, previa petición del interesado y siempre que el informe de la Comisión que a tal efecto se crea sea favorable, las cantidades que se indican en el punto primero.

La Comisión de interpretación del convenio, que se regula en el artículo 9.º, desarrollará las misiones de Comisión, en la cual se estudiarán todas las peticiones basadas en el punto anterior.

En el caso de que el informe de dicha Comisión no sea favorable, se concederá un complemento de acuerdo con las siguientes normas:

a) 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 90 por 100 del sueldo convenio que se aplique durante la vigencia del mismo, más antigüedad, plus personal, complemento de origen y complemento de unificación, en su caso.

b) 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 a).

**Art. 50. 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 del salario de cotización. Este complemento se abonará durante el período en que la Seguridad Social abone la invalidez provisional.

**Art. 51. Premios de nupcialidad y natalidad:**

A) Premio de nupcialidad.—Se concederá un premio de nupcialidad por el importe de 26.000 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 percibirán la indemnización cada una de ellas.

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

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

**Art. 52. Becas.**—El personal incluido en el Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan podrá 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 del Centro 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 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 la 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 equiparadas 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.

La beca-base asignable será la que corresponda a la modalidad de enseñanza inmediatamente superior al nivel mínimo exigido para cursar los estudios solicitados, que deberán acreditar con una certificación del Centro donde curse sus estudios.

### 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 trabajadores 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 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 becas quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso.

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

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

3.9 No se tendrá derecho a solicitar beca para los hijos que cursen estudios en los colegios de la Empresa.

### 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. Importes de las becas.-La cuantía de las becas que se concedan estará en función de:

a) El nivel de estudios a realizar.

b) El escalón del solicitante y el número de hijos estudiantes o incapacitados.

c) El rendimiento académico obtenido en el curso precedente.

d) 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	7.360
B	7.360
C	10.140
D	16.770
E	25.525
F	34.965

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

a) Teniendo en cuenta las retribuciones garantizadas según el escalón del solicitante, se establecen los siguientes grupos:

Grupo a) Escalones A-H, personal jubilado y viudas.

Grupo b) Resto del personal.

b) 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 años a la misma fecha.

2. Los hijos que no cursen estudios en Centros reconocidos.

c) 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.

d) 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	Grupo A Porcentaje	Grupo B Porcentaje
2	15	10
3	30	20
4	45	30
5 o más	60	40

5.3 El importe de la beca base se incrementará en función del rendimiento académico del curso anterior, de acuerdo con las normas siguientes:

a) No se incrementará la beca-base correspondiente a enseñanza preescolar, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido. Las calificaciones de esta enseñanza no surtirán efecto para el incremento de la beca del primero de EGB.

b) La beca-base correspondiente a Enseñanza General Básica se incrementará en la cuantía siguiente:

Notable evaluación global: 25 por 100 sobre beca-base.  
Sobresaliente o matrícula en evaluación global: 50 por 100 sobre beca-base.

c) En los estudios correspondientes al grupo C y grupos superiores, la beca-base se incrementará de acuerdo con las normas siguientes:

Por cada notable en asignatura fundamental: 10 por 100 sobre beca-base.

Por cada sobresaliente o matrícula en asignatura fundamental: 20 por 100 sobre beca-base.

d) Las becas de los hijos de productores que acudan a Centros especializados de recuperación de dislexia se incrementarán en el 50 por 100 de la beca-base, acreditando la asistencia.

El tope máximo de incremento de la beca-base por rendimiento académico será el 100 por 100. Se eliminan los incrementos por este concepto en el caso de haber suspendido dos asignaturas fundamentales.

5.4 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 pusiera a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

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

5.6 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. 53. Ayuda a deficientes:

A) Deficientes psíquicos.-Se mantiene una modalidad por parte de la Empresa para aquellos trabajadores, incluidos los pensionistas de jubilación y viudedad, que tengan hijos o familiares a su cargo aquejados de deficiencia psíquica y siempre que estas deficiencias impliquen la imposibilidad de asistencia a centros 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.ª 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 en edad de tres años en adelante: 61.690 pesetas al año.

2.ª Deficientes menos gravemente afectados y que, por consiguiente, no perciben la asignación mensual de la Seguridad Social pero que sí necesitan de educación en Centro especializado. Cuantía de la ayuda de tres años en adelante: 77.115 pesetas al año.

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

4.ª 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.ª Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros 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 en edad de tres años en adelante: 104.045 pesetas al año.

6.ª 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 regirá para las siguientes normas:

1.ª Si asisten a Centros de enseñanza ordinaria, se ajustarán a las normas generales de becas.

2.ª 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, expresadas en los puntos 1.º y 6.º del apartado A) y 2.º del apartado B), unida a la prestación que reciba del INP, beca del Ministerio de Educación y Ciencia, SEREM, Gobernación, Diputación, Fundación Mediterránea, 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».

Los representantes del personal, asesorados por la Asistente Social, estudiarán y decidirán los casos en que hubiera necesidad de otorgar el complemento citado en el párrafo anterior.

Este complemento deberá cargarse al Fondo de Asignación Social.

#### Art. 54. 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 trabajadores 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 sesenta y cinco años de edad.

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

3.º Personal excluido de las garantías. Las garantías del seguro colectivo no alcanzarán 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 (licencias o excedencias) 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 (I).....	637.728
B-C-D.....	720.720
E-F-G.....	793.884
H-I-J.....	831.012
K-L-M.....	963.144
N-O-P.....	1.107.288

(1) En este mismo grupo está incluido el personal eventual, en periodo de prueba, los Aprendices y Pinches.

6.º Coeficiente familiar. Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base que corresponda según su escalón, excepto para el personal eventual y en período de prueba, Aprendices y Pinches:

Para asegurados solteros o viudos 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 al 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 trabajadores 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 indicadas por el propio asegurado a la Empresa, mediante la cumplimentación del boletín de cambio de beneficiario.

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. 55. Jubilación:

1.º Se mantiene el régimen para el caso de jubilación del trabajador, de acuerdo con las normas que a continuación se detallan y que afectará en lo sucesivo únicamente al personal fijo en plantilla el 1 de enero de 1986.

2.º Edad de jubilación:

2.1 La Empresa podrá proponer a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, siempre que la Mutualidad acepte la jubilación y otorgue la prestación correspondiente, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente texto, siendo su aceptación voluntaria.

2.2 Los trabajadores que al cumplir los sesenta años de edad no tuvieran derecho a prestación económica de la Mutualidad, en el momento de 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:

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.

2.3 En todos los casos de este apartado los trabajadores recibirán, salvo que les sea de aplicación el pacto firmado entre las representaciones de la Dirección y los trabajadores, en junio de 1982, lo siguiente:

a) Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, un complemento de jubilación o una indemnización de partida.

b) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

3.º Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad. Los trabajadores 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 catorce meses, en la fecha de la jubilación; P. G. P. anual garantizada, participación en beneficios según tablas, antigüedad catorce meses, plus personal o aumento voluntario anual, complemento de unificación, complemento personal de origen e I. P. C.

4.º Trabajadores con veinte o más años de antigüedad. El trabajador 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 algunas 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, multiplicando por el número de años de servicio:

Escalones	Importe - Pesetas
A .....	33.865
B-C-D .....	37.815
E-F-G .....	42.890
H-I-J .....	48.510
K-L-M .....	54.245
N-O-P .....	64.165

Esta pensión estará 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 garantizada, 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 trabajadores 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 Trabajador 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 correspondería a los huérfanos sería la misma que se establece en el párrafo anterior.

d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio, dejaría 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 correspondería si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el párrafo c) anterior.

7.º Fallecimiento en activo, invalidez permanente absoluta o gran invalidez:

7.1 Indemnización del seguro de vida en función del escalón de calificación y situación familiar.

7.2 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. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez, igual al 2 por 100 de su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 3.º de este artículo, multiplicando 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 trabajador 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 trabajador 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. Trabajadores 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 trabajador si se jubilara, y recogida en el apartado 4.º de este artículo, afectada por los coeficientes que figuran en el apartado 6.º, 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 de cálculo de la pensión o indemnización, apartados A) y B), se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo o de invalidez de trabajadores que tuviesen entre sesenta y sesenta y cinco años de edad, la viuda y los huérfanos, en un caso, o el propio trabajador, 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.

8.º Trabajador fallecido.-En el caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejase como únicos derechohabientes, hija o hermana que hubieran convivido con el fallecido, a su cargo, fueran mayores de cuarenta y cinco años, solteras o viudas, acreditasen dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecer de medios propios de vida, dicha hija o hermana, en quienes concurrieran 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 concedería una única pensión en el supuesto de que fuesen varias las hijas o hermanas del fallecido.

Art. 56. *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 Mutualidad, no será inferior a 363.320 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 6.º del artículo anterior.

Art. 57. *Ayuda de estudios para el personal*.-El personal al servicio de la Empresa podrá disfrutar de ayudas de estudios, cumpliendo las siguientes normas:

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

- Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
- No existen límites de edad.
- 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.º 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) Justificante de matrícula, con indicación de las asignaturas matriculadas.

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

#### 3.º 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, que será pagado de una sola vez, 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 de 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.º 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 7.080 pesetas año como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3.º en función del número de asignaturas aprobadas.

5.º Aquellos estudios que no se cursen en Centros oficiales (graduado escolar, idiomas, marketing, etc.), la cuantía total de la ayuda por curso será de 18.875 pesetas como máximo.

Art. 58. *Préstamo de vivienda*.-Los anticipos para compra, construcción o reparación de vivienda se registrarán por las normas aprobadas por la Comisión Central de Anticipos de Vivienda el 16 de noviembre de 1978.

La cantidad máxima a conceder por solicitud será:

945.000 pesetas para compra o construcción de vivienda.

500.000 pesetas para reparación o reforma de vivienda.

## CAPITULO VIII

## Revisiones

## Art. 59. Revisiones:

1.º Cláusula de revisión 1986.-En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 1986 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1985 superior al 8,50 por 100, se efectuará una revisión salarial para los conceptos salario Convenio y gratificaciones reglamentarias tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre dicha 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 establecidas para el Convenio de 1985.

## 2.º Revisiones 1987:

2.1 Artículo 31. Jornada de trabajo.-Durante 1987 la jornada de trabajo será de 1.784 horas anuales de trabajo efectivo.

2.2 Artículo 32. Modalidades de trabajo.-Párrafo 2:

Los calendarios de las diversas modalidades de trabajo se confeccionarán añadiendo a las 1.784 horas de trabajo efectivo, 184 horas de vacaciones (8 x 23 días).

2.3 Tablas de remuneración. Anexo I.-Se aplicará para el año 1987 el índice de precios al consumo (IPC) previsto por el Gobierno para el año 1987.

La base de este aumento serán las tablas de remuneración vigentes al 31 de diciembre de 1986, incrementadas, si procede, con la revisión prevista para el año 1986, a la que se refiere el punto 1.º de este artículo.

2.4 Cláusula de revisión 1987.-En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 1987 un incremento respecto al previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial del exceso sobre lo previsto; este incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1987, y para llevarlo a cabo se tomarán como base las mismas tablas salariales que sirvieron para incrementar los salarios, es decir, las vigentes al 31 de diciembre de 1986, incrementadas, si procede, con la revisión de este año.

Este aumento se aplicará sobre los conceptos:

Artículo 36. Salario Convenio.

Artículo 38. 4. Complemento personal anual.

Artículo 41. 1. Gratificación de junio y gratificación Navidad.

Artículo 41. 2. Participación en beneficios.

2.5 Incremento resto conceptos salariales y ventajas sociales.-Las cantidades señaladas en los artículos que se indican se incrementarán con el 50 por 100 del índice de precios al consumo (IPC) previsto por el Gobierno para el año 1987.

Artículo 37. Antigüedad.

Artículo 38. 2. Complemento de unificación.

Artículo 38. 3. Complemento personal de origen.

Artículo 40. Asistencia al trabajo.

Artículo 52. Becas.

Artículo 53. Ayuda a deficientes.

Artículo 57. 4-5. Ayuda de estudios para el personal.

2.6 Artículo 39. Prima global de producción.-El índice de precios al consumo (IPC) previsto por el Gobierno para el año 1987 será de aplicación también para el mínimo de la PGP establecido para 1986.

La tabla correspondiente a los valores de la PGP tendrán como base o valor intermedio la cifra del presupuesto establecido por la Sociedad para 1987, y que para 1986 se corresponde con la de 120 millones de pesetas/mes.

Su escala será definida por la Comisión Paritaria, y su acuerdo será vinculante para ambas partes, levantándose acta de las reuniones que para este fin se convoquen.

## ACTA COMPLEMENTARIA

1. Préstamos de vivienda.-Se compromete un montante total para 1986 en toda la Sociedad con el fin de atender los préstamos de vivienda reintegrables, por un importe de 6.400.000 pesetas.

2. Comisión de Seguimiento.-La Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, que se regula en el artículo 9.º, desarrollará las misiones de Comisión de Seguimiento del pacto suscrito por ambas representaciones en junio de 1982.

3. Prioridades ocupación.-Siguiendo el criterio de dar plena ocupación a los trabajadores que, por razones de bajas coyunturales

o estructurales, puedan quedar temporalmente sin actividad en su puesto de trabajo, ambas representaciones acuerdan que antes de acudir a contrataciones del exterior para realizar trabajos de conservación, mantenimiento, auxiliares, etc., se agotarán todas las posibilidades de realizarlas con personal del propio Centro que se encuentren en la situación antes referida.

4. Jornada de trabajo 1986.-Se establece que el día 24 de diciembre de 1986 no se trabaje, sin que esto suponga disminución de la jornada anual pactada como de trabajo efectivo, que es la que se recoge en el artículo 31.

## ANEXO I

## Remuneraciones mínimas garantizadas anuales para 1986 para personal mayor de dieciocho años, sin antigüedad

Escalón	Salario Convenio Doce meses	Gratificaciones reglamentarias Dos meses	Participación en beneficios	PGP catorce meses 1.240 pes/punto	Total remuneraciones a percibir Pesetas
A	982.656	163.776	13.200	90.720	1.250.352
B	1.017.324	169.554	13.200	90.720	1.290.798
C	1.042.620	173.770	14.150	90.720	1.321.260
D	1.069.536	178.256	14.150	90.720	1.352.662
E	1.100.460	183.410	14.150	90.720	1.388.740
F	1.131.216	188.536	14.150	90.720	1.424.622
G	1.162.152	193.692	15.300	113.400	1.484.544
H	1.200.672	200.112	15.300	113.400	1.529.484
I	1.235.532	205.922	16.500	113.400	1.571.354
J	1.277.796	212.966	16.500	113.400	1.620.662
K	1.324.092	220.682	16.500	158.760	1.720.034
L	1.385.748	230.958	16.500	158.760	1.791.966
M	1.470.576	245.096	16.500	158.760	1.890.932
N	1.566.996	261.166	17.600	158.760	2.004.522
O	1.686.528	281.088	17.600	158.760	2.143.976
P	1.848.468	308.078	17.600	158.760	2.332.906

## ANEXO II

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

Años de servicio	Escalón A	Escalones B, C y D	Escalones E, F y G	Escalones H, I y J	Escalones K, L y M	Escalones N, O y P
0,5	2.184	2.417	2.534	2.868	3.466	4.076
1	4.296	4.746	5.024	5.708	6.916	8.066
2	6.712	7.936	8.358	9.566	11.444	13.410
3	9.348	11.066	11.706	13.336	16.002	18.826
4	13.336	15.812	16.700	19.000	22.874	26.848
5	15.230	18.040	19.000	20.326	26.034	30.692
6	17.108	20.282	21.330	24.374	29.294	34.406
7	18.972	22.480	23.630	27.024	32.468	38.642
8	20.836	24.694	27.256	28.674	35.642	41.932
9	22.656	26.922	28.336	34.390	38.904	45.718
10	24.562	29.134	30.648	35.002	42.078	49.460
11	26.426	31.348	32.978	37.710	45.282	53.216
12	28.320	33.576	35.322	40.346	48.412	56.988
13	30.198	35.744	37.638	43.010	51.688	60.730
14	32.032	38.002	40.010	45.646	54.818	64.458
15	34.056	40.200	42.326	48.354	58.050	68.242
16	36.182	42.428	44.626	51.018	61.312	71.970
17	38.292	44.626	46.986	53.682	64.442	76.542
18	40.462	46.840	49.300	56.332	67.660	79.542
19	42.516	49.068	51.630	59.026	70.848	83.298
20	44.684	51.280	53.960	61.662	74.066	87.068
21	46.824	53.476	56.332	64.340	77.212	90.810
22	48.966	55.736	58.634	66.962	80.430	94.568
23	51.076	57.934	60.962	69.640	83.676	98.352
24	53.174	60.148	63.292	72.262	86.836	102.124
25	55.858	62.360	65.578	74.970	90.054	105.852
26	54.818	64.588	69.554	77.604	93.214	109.622
27	56.376	66.830	70.310	80.269	96.446	113.364
28	58.210	69.014	72.582	82.934	99.604	117.106
29	60.060	71.228	74.940	85.598	102.866	120.906
30	61.952	73.426	77.240	88.248	106.026	124.648
31	63.802	75.668	79.570	91.010	109.258	128.434
32	65.666	77.896	83.792	93.578	112.446	132.176
33	67.514	80.094	84.244	96.256	115.606	135.946
34	69.392	82.322	86.588	98.876	118.838	139.704