

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

4972 *ORDEN de 6 de febrero de 1987 por la que se autoriza al Estudio de Música «Ritmo» de Zaragoza. Centro no oficial reconocido adscrito al Conservatorio de Música de dicha capital, los cursos de grado elemental de las asignaturas de Trompeta, Guitarra y Clarinete.*

A propuesta de la Subdirección General de Enseñanzas Artísticas y de acuerdo con el artículo 6.3 del Decreto de 10 de septiembre de 1966 («Boletín Oficial del Estado» de 24 de octubre),

Este Ministerio, ha dispuesto autorizar al Estudio de Música «Ritmo» de Zaragoza, Centro no oficial reconocido adscrito al Conservatorio de Música de dicha capital, los cursos de grado elemental de las asignaturas de Trompeta, Guitarra y Clarinete.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 6 de febrero de 1987.-P. D. (Orden de 23 de julio de 1985), el Secretario general de Educación, Alfredo Pérez Rubalcaba.

Ilmo. Sr. Secretario general de Educación.

4973 *RESOLUCION de 11 de febrero de 1987, del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, por la que se conceden las becas de introducción a la investigación convocadas por el Organismo.*

En relación con la Resolución hecha pública en el «Boletín Oficial del Estado» de 18 de noviembre de 1986, sobre convocatoria de becas de introducción a la investigación en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, este Organismo, en sesión de su Junta de Gobierno de 29 del pasado mes de enero, acordó otorgar las que se relacionan a continuación:

Arguedas Bueno, María Mercedes.
 Ascacibar Martínez, José Ignacio.
 Avila Zaragoza, Matias Antonio.
 Azor Pérez, Antonio.
 Blasco Marhuenda, María Antonia.
 Bretón Lesmes, Irene.
 Camacho Castro, Juan.
 Cervero Polo, Juan Francisco.
 Córdoba Cardona, Juan María de Queralt.
 Checa González, Manuel José.
 Domínguez Castellano, María de los Hitos.
 Fernández Cabo, José Luis.
 Fernández Larraz, María Lourdes.
 Fernández Villoslada, Rafael.
 García Alcaide, Felipe Santiago.
 García González, Juan José.
 García Pérez, Margarita María.
 García Plaza Vegas, María Amparo.
 García Ribas, Ignacio.
 García Rojo, Paz.
 Gené Torrandell, Ricardo.
 Giraldo Carbajo, Antonio.
 Godoy Díez, Carlos.
 Godoy Moreno, Dionisio Antonio.
 Grau Jofré, María Amalia.
 Hernández Moreno, Rafael Manuel.
 Irurozqui Victoriano, Marta.
 Lobato García, Ignacio Norberto.
 Llana González, Paloma.
 Martínez Salcedo, José.
 Mate Caballero, Juan Ignacio.
 Medina Reus, Elena Blanca.
 Monleón Moscardó, Vicente José.
 Nieva de la Paz, María del Pilar.
 Olmo Romero, Angel.
 Orejas Saco de Valle, María Almudena.
 Palacios Orueta, Angel.
 Pancorbo López, María del Mar.
 Paredes Quesada, Natividad.
 Pavón Mestras, Luis Francisco.
 Pons Roig, Arnau Miquel.
 Puebla Gúezmes, Luis Fernando.
 Puppo Lama, Jaime.
 Rivera Herrero, Fernando.
 Rodríguez Pérez, Elsa María.

Rojas González, José Javier.
 Rubiales Olmedo, Diego.
 Sanz Morales, Jesús Miguel.
 Serrano Balazote, Pablo.
 Solaz Moreno, Juan Germán.
 Suárez López, Paula.
 Subirana Vilanova, Juan.
 Tabernero Galán, Antonio.
 Torroja Fungairiño, Laura.
 Utrera Molina, Luis Juan.

Madrid, 11 de febrero de 1987.-El Presidente. Enrique Trillas Ruiz.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

4974 *RESOLUCION de 10 de febrero de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Metropolis, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Metropolis, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 20 de octubre de 1986; de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada 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, 10 de febrero de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «METROPOLIS, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto.*-El presente Convenio se pacta bajo las disposiciones vigentes sobre negociación colectiva y tiene por finalidad la mejora del nivel de vida de los empleados y una mejor justicia social, así como el incremento de la productividad.

Art. 2.º *Ambito territorial.*-El presente Convenio regirá en todos los centros de trabajo en que «Metropolis, Sociedad Anónima», tenga personal de plantilla.

Art. 3.º *Ambito personal y funcional.*-Las normas que se establecen en este Convenio afectarán a la totalidad del personal en plantilla de «Metropolis, Sociedad Anónima», sin distinción de categoría, profesión, especialidad, edad o sexo.

Art. 4.º *Entrada en vigor y duración.*-La toma de efecto será el 1 de enero de 1986 y su duración alcanzará hasta el 31 de diciembre de 1987.

Art. 5.º *Prórroga.*-El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación, al menos, a la fecha de vencimiento del mismo o de la prórroga en curso. La denuncia deberá hacerse cumpliendo los trámites legales vigentes en el momento de efectuarse.

Art. 6.º *Absorción de futuras mejoras.*-Las condiciones resultantes de este Convenio, valoradas en su conjunto, son absorbibles hasta donde alcancen por cualquiera otras que por disposición legal, Convenio, Ordenanza, Contrato, etc., puedan establecerse en el futuro.

Sin perjuicio de ello, si el actual Convenio del sector para el año 1986 fuese modificado, todos aquellos conceptos que en el presente Convenio sean iguales a los establecidos en el Convenio del sector, serán modificados en la misma forma que lo sea este último.

Art. 7.º *Comisión Paritaria.*-Para la vigilancia e interpretación de las normas contenidas en este Convenio, se crea una

Comisión Paritaria, compuesta por cuatro Vocales, dos de ellos miembros del Comité de Representantes de los Trabajadores y dos designados por la Empresa, de entre los cuales actuará como Secretario el de menor edad. Como Presidente, caso de ser necesaria su actuación, intervendrá la persona que designe el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, creado por Real Decreto 5/1979, de 26 de enero. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

La decisión de esta Comisión se emitirá en el plazo máximo de veinte días, contados desde la fecha de planteamiento de la cuestión y no privará a las partes interesadas del derecho de acudir a la vía administrativa o judicial, según proceda.

Art. 8.º *Coordinación normativa.*—En lo no previsto en el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en el Convenio interprovincial del sector y en la correspondiente Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

Régimen económico

RETRIBUCIONES

Art. 9.º A) Sueldos: Los sueldos base del personal comprendido en este Convenio serán los que se establecen en las siguientes tablas salariales, en su expresión mensual y anual, correspondiendo a este último cómputo 12 pagas ordinarias y tres extraordinarias, con independencia de la participación en primas. Dichas pagas extraordinarias serán percibidas los días 15 de los meses de julio, octubre y diciembre.

TABLA SALARIAL PARA 1986

Personal Administrativo y Subalterno

Categorías	Sueldo mensual — Pesetas	Cómputo anual — Pesetas
Jefes superiores	106.033	1.590.495
Jefes de Sección	79.781	1.196.715
Jefes de Negociado	73.181	1.097.715
Titulados con antigüedad superior a un año	86.450	1.296.750
Titulados con antigüedad inferior a un año	78.765	1.181.475
Oficiales de primera	67.539	1.013.085
Oficiales de segunda	56.133	841.995
Auxiliares	46.756	701.340
Aspirantes	32.525	487.875
Conserjes	56.732	850.980
Ordenanzas	46.756	701.340

Personal de Informática

Categorías	Sueldo mensual — Pesetas	Cómputo anual — Pesetas
Técnico de Sistemas	87.173	1.307.595
Analista	80.834	1.212.510
Analista-Programador	74.493	1.117.395
Programador de primera	72.275	1.084.125
Programador de segunda	61.815	927.225
Operador de consola	69.264	1.038.960
Operador de periféricos	56.267	844.005
Perforista-Grabador-Verificador de primera	67.678	1.015.170
Perforista-Grabador-Verificador de segunda	56.267	844.005
Preparador	61.815	927.225

La inclusión en las tablas precedentes de determinadas categorías profesionales no supone que necesariamente deban existir todas y cada una de ellas en la Empresa, la cual aplicará los salarios en aquélla reflejados en las categorías profesionales que realmente tenga cubiertas.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

B) Participación en primas: El personal participará en la actividad de la Empresa con arreglo a los siguientes porcentajes y normas:

1. En el ramo de Vida:

- El 1 por 100 sobre las primas periódicas netas recaudadas en los seguros individuales para casos de muerte y mixtos.
- El 0,50 por 100 sobre las primas netas de seguros colectivos contratados antes del 1 de enero de 1986.
- El 0,25 por 100 sobre las primas netas de todos los demás Seguros de Vida y Supervivencia, cualquiera que sea su modalidad.
- En cuanto a los nuevos productos, se estará a la regulación general que se acuerde en el sector.

2. En el resto de los ramos, el 1 por 100 sobre las primas netas.

En cuanto a las preprimas de los Planes de Pensiones cubiertos bajo los contratos números 122.609, 122.610, 122.611 y 122.612, que, hasta la entrada en vigor del Plan General de Contabilidad, fueron erróneamente consideradas como primas y, entre los años 1979 a 1982, contribuyeron a la masa general de primas recaudadas con un importe total de 1.276.109.383 pesetas, al que se aplicó, de acuerdo con los Convenios vigentes en dichos años, un tipo de participación del 0,50 por 100, el referido importe deberá ser compensado con primas efectivas que, procedentes de dichos planes, se devenguen a partir del 1 de enero de 1986. Una vez compensado tal importe, sobre las nuevas primas procedentes de tales planes corresponderá un tipo de participación del 0,25 por 100.

Las primas netas se entenderá sin incluir accesorios, pero sí comprenderán la parte del recargo adicional retenido por la Empresa.

La fórmula reflejada en los párrafos anteriores será de aplicación a la participación en primas a percibir por el personal en los años 1987 y 1988, sobre las primas recaudadas en los ejercicios 1986 y 1987.

C) Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad: Los Auxiliares, Oficiales de segunda y Ordenanzas con siete años de antigüedad en sus respectivas categorías percibirán el 50 por 100 de la diferencia entre el sueldo de tablas de su categoría y el de la inmediata superior. Dicha diferencia la percibirán en concepto de complemento personal y quedará absorbida en el caso de ascender el empleado a la categoría superior.

El transcurso del tiempo, para la asimilación económica por antigüedad, se computará a partir del momento en que el empleado haya obtenido la categoría laboral de Auxiliar, Oficial de segunda u Ordenanza.

La asignación económica regulada en este precepto compensa y absorbe la establecida en la disposición transitoria primera de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1970.

Este complemento económico se aplicará sobre las 15 mensualidades a que se refiere el artículo 9.º, a), y en las de participación en primas que corresponda.

Art. 10. Pluses.

10.1 Complemento de Convenio: Se mantiene un complemento por Convenio conforme a la siguiente tabla. Este complemento tendrá, a todos los efectos, la consideración de sueldo base.

Categorías	Importe — Pesetas
Abogados, Actuarios y Jefes de Asesoría Jurídica	—
Jefes superiores	300
Jefes de Sección	—
Jefes de Negociado	600
Subjefes de Negociado	800
Oficiales de primera	1.100
Oficiales de segunda y Conserjes	1.900
Auxiliares y Ordenanzas	2.400
Aspirantes	800

10.2 Plus de Jefatura.—Tendrán derecho al percibo del mismo todos aquellos empleados que ostenten la categoría de Subjefe de Negociado y superiores, así como los titulados.

La cuantía de este plus será en todos los casos del 20 por 100 del sueldo fijado en la tabla salarial en la categoría que corresponda. Este plus será incompatible con el de especialización y con el de tecnicismo.

10.3 Plus de especialización.—Se establece un plus de especialización a favor de quienes estén en posesión de los certificados de estudios que se indican a continuación, siempre que con el contenido de los estudios cursados sea solicitado por el empleado

y aprobado por la Dirección de la Empresa, o guarde relación directa con el trabajo realizado habitualmente por el trabajador en la misma.

Los estudios cuyo certificado de terminación, dentro de las condiciones expuestas, que dan lugar a la aplicación del plus de especialización son los siguientes:

a) Certificados de estudios terminados de cualquier carrera universitaria, Escuela Universitaria de Estudios Empresariales y el de otros estudios oficiales de cualquier grado que requieran para el comienzo de los mismos Bachillerato Superior. En este caso, el plus de especialización se fijará en el 20 por 100 sobre el sueldo base de su categoría en la tabla salarial, sin cómputo de antigüedad ni permanencia.

b) Certificado o diploma de estudios terminados de grado superior de las Escuelas Profesionales de Seguros (tres cursos más una especialización). El plus de especialización que se concederá en este caso será el mismo que se expresa en el apartado anterior. Se entiende que el que haya aprobado los cursos de grado superior aplica siempre los conocimientos de sus estudios al trabajo que realiza.

c) Certificado de estudios terminados hasta el segundo curso, inclusive, de las Escuelas Profesionales de Seguros. Este plus se fija en el 10 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento según tablas, sin cómputo de antigüedad ni permanencia. El derecho a este plus se perderá si transcurridos cuatro años desde la obtención del certificado no se ha conseguido la obtención del grado superior; no obstante, la Comisión Mixta podrá estudiar aquellos supuestos excepcionales en que por causa justificada no hubiera sido posible la consecución del grado superior en el período indicado.

Continuarán disfrutando el plus correspondiente a un curso de especialidad aquellos empleados que lo tuvieron concedido al 31 de diciembre de 1981, pudiendo disfrutarlo, en el supuesto de que tuvieran derecho al mismo, aquellos otros que hubieran iniciado en el año 1981 el curso de especialidad en las Escuelas Profesionales del Seguro.

Este mismo régimen se aplicará a los Graduados Sociales que trabajen en el Departamento de Personal.

d) Se establece un plus de especialización para los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes establecidas por la Empresa, que dominan uno o varios idiomas, manteniendo con fluidez y corrección conversaciones en dichos idiomas y escribiendo los mismos correctamente, así como realizando traducciones directas e inversas.

El plus de especialización en este caso se fija en el 15 por 100 del salario (tabla de sueldos que se disfrute en cada momento), siendo indispensable para percibir dicho plus que el conocimiento de los idiomas sea exigido habitualmente en el puesto de trabajo que se desempeñe.

e) Se establece un plus de especialización a favor de la persona que debidamente autorizada por la Dirección de la Empresa haya obtenido el título de Ayudante Técnico Sanitario o aprobado los estudios suficientes para poder sustituir a aquél.

La cuantía de este plus será del 20 por 100 para ATS y del 10 por 100 en el caso de estudios sustitutivos de aquél.

Su cometido será fijado por la Dirección y el Comité de Empresa conjuntamente.

Todos los pluses de especialización que se establecen en las letras a) a la e), ambas inclusive, tienen el carácter de incompatibles entre sí, y con el de tecnicismo, de modo que si un empleado está en situación de disfrutar de varios de ellos, se le aplicará únicamente el que más alto coeficiente tenga.

10.4 Plus funcional de Inspección.-Disfrutará del mismo el personal de Inspección que habitualmente realiza fuera de la oficina de la Empresa su trabajo sin sujeción al horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes.

La cuantía de este plus se fija en 118.830 pesetas anuales para el personal de Inspección que realiza su función fuera del lugar de su residencia habitual o 59.420 pesetas anuales para el que la realiza en el lugar de residencia habitual.

El plus en ambas modalidades podrá ser absorbido hasta un 50 por 100 por otras remuneraciones de cualquier clase, fijas o variables, o por toda clase de mejoras voluntarias pactadas o que se pacten en el futuro, excepto dietas y gastos de locomoción, aunque si el total de las remuneraciones complementarias y mejoras no alcanzan anualmente la cuantía que suponga el plus en cada modalidad, las Entidades deberán complementar hasta el límite del plus, según la modalidad que corresponda.

10.5 Plus de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo.-Tendrá derecho a este plus todo el personal de plantilla con categoría de Jefe de Negociado o inferior, siempre que el mismo tenga la obligación de fichar. Este plus queda regulado de la siguiente forma:

a) Cuantía.-Se establece con carácter uniforme para todas las categorías con derecho al mismo, en 2.250 pesetas.

Este plus se devengará por meses vencidos y podrá percibirse hasta un máximo de doce meses, si bien, para devengar el correspondiente al mes de vacaciones, entendiéndose por tal aquél en que se disfrute la mayor parte de éstas, será preciso que el empleado acredite haber percibido dicho plus durante seis meses, cuando menos, de los once precedentes al inicio de dicho período de vacaciones.

b) Concepto de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo.-Se consideran causas para la pérdida del plus, las siguientes:

- 1.ª Cuando tenga el empleado dos o más faltas de asistencia.
- 2.ª Cuando tenga una falta de asistencia y tres de puntualidad.
- 3.ª Cuando tenga más de tres faltas de puntualidad.

Se entenderá por falta de puntualidad el retraso superior a diez minutos sobre la hora oficial de entrada al trabajo.

Se estima como falta de continuidad en el trabajo las ausencias durante la jornada laboral, excepto en los supuestos que se establecen en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, así como el punto 3-4 del artículo 14 del presente convenio. Las faltas de continuidad en el trabajo no exceptuadas se equiparán a las de puntualidad a efectos del cómputo correspondiente.

Igualmente quedan exceptuadas del cómputo de puntualidad las faltas de asistencia motivadas por enfermedad, siempre y cuando éstas estén justificadas con el parte de baja médico de la Seguridad Social o documento que acredite la visita médica, asistencia a reconocimiento, análisis, etc.

c) Los importes de las cantidades retenidas por la Empresa como sanción por las faltas de puntualidad se repartirán, en cada centro de trabajo o Delegación, al final de cada ejercicio, entre los empleados de los mismos con derecho a la percepción de este plus, excluido el personal que presta servicio de portero y ordenanza, en proporción al número de meses en que hayan obtenido el derecho a percibir el mismo.

10.6 Quebranto de moneda.-En concepto de quebranto de moneda, el Cajero y su ayudante, con funciones plenas en este cometido, percibirán la cantidad de 42.660 pesetas anuales y 35.088 pesetas anuales, respectivamente.

Dichas cantidades se fraccionarán en 12 mensualidades.

10.7 Plus de transporte.-Se establece este plus con carácter uniforme para todo el personal en la cantidad de 1.500 pesetas mensuales.

CAPITULO III

Ascensos

Art. 11. *Ascensos a Oficial de segunda y Oficiales de primera.*-Los ascensos a estas categorías se realizarán, dentro de cada una de ellas, siempre en número par de plazas y el 50 por 100 de éstas se cubrirán por libre disposición de la Empresa y el otro 50 por 100 mediante concurso de méritos y examen de aptitud, en la forma establecida por la Ordenanza Laboral y teniendo en cuenta igualmente lo que al respecto establece el vigente Convenio del sector.

CAPITULO IV

Previsión y fidelidad

Art. 12. 1. *Seguro de vida:*

1.1 Será con cargo a la Empresa en base a las clasificaciones profesionales y capitales que a continuación se indican:

a) Jefes superiores, Jefes de Sección, titulados, Jefes de Negociado, Subjefes y Oficiales de primera, Sanitarios de Grado Medio, Técnicos de Sistemas, Analistas, Analistas-Programadores, Programadores de primera, Programadores de segunda, Operadores de Consola, Operadores de Periféricos, Perforistas-Grabadores-Verificadores de primera: 1.230.500 pesetas.

b) Restantes categorías laborales: 935.180 pesetas.

1.2 Los empleados, una vez jubilados, o en caso de declararse su incapacidad total y permanente para el trabajo, quedarán fuera de este seguro de vida, pero tendrán derecho a percibir el 100 por 100 del capital que en ese momento tengan asegurado en cuarenta mensualidades iguales y sucesivas y la primera de ellas se hará efectiva en la fecha de su baja. Si fallecen antes de la percepción total de dicho capital, la parte pendiente de pago será abonada a sus herederos de una sola vez.

Por lo que se refiere a la prima del seguro correspondiente a esta última modalidad, la Empresa satisfará el 50 por 100 de la misma y el otro 50 por 100 los empleados.

2 *Seguro de accidentes.*—Con cargo a la Empresa y para su personal en activo, se establecerá un seguro de accidentes, cobertura exclusiva de muerte, con la distribución de categorías y capitales siguientes:

- a) Jefes superiores, Jefes de Sección, Jefes de Negociado, Subjefes, titulados, Analistas y Analistas-Programadores: 2.700.000 pesetas.
- b) El resto del personal: 1.600.000 pesetas.

Los beneficiarios en caso de fallecimiento serán los mismos que los designados en el Seguro Colectivo de Vida.

3 *Premio de fidelidad.*—Como reconocimiento a los servicios prestados a la Empresa se concede a los trabajadores afectados por el presente Convenio los premios que a continuación se detallan:

Al cumplir los veinticinco años de servicio en la Empresa: 34.260 pesetas.

Al cumplir los cuarenta años de servicio en la Empresa: 54.816 pesetas.

Al cumplir los cincuenta años de servicio en la Empresa: 68.520 pesetas.

El importe de estos premios se entiende que es bruto.

CAPITULO V

Prestaciones sociales

Art. 13. 1. *Ayuda escolar y formación profesional.*—Se establece una ayuda escolar de la cuantía y en las condiciones que se indican seguidamente, en favor de los empleados que tenga hijos escolarizados o cursen los estudios que seguidamente se indican:

a) Quince mil pesetas brutas anuales por cada hijo escolarizado y cuyos estudios no rebasen el 4.º curso de Educación General Básica.

A estos efectos se consideren escolarizados los hijos que asistan a las Guarderías. Para la percepción de la beca en este caso se requerirá acreditar la permanencia del hijo en Guardería durante todo el curso escolar.

b) Dieciocho mil pesetas brutas anuales, por cada hijo que siga estudios de Educación General Básica, a partir del 5.º curso, Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional o cualquiera de Educación y Ciencia, con exclusión de los correspondientes a Facultades Universitarias y Escuelas Técnicas Especiales.

c) Veinticinco mil pesetas brutas anuales, por cada hijo que siga estudios en Facultades Universitarias o Escuelas Técnicas Superiores. Cualquier otra clase de estudios no dará derecho a estas ayudas.

El primer año que se solicite la ayuda, ésta se cobrará una vez terminado el curso completo de los estudios de que se trate y con la justificación de haber aprobado el mismo.

Para los que soliciten la ayuda por segunda vez o sucesivas veces, será preciso para obtenerla acreditar que los hijos han aprobado el curso anterior y están matriculados para el curso siguiente.

A los efectos de los dos párrafos precedentes, se considerará aprobado el curso cuando se haya aprobado el número de asignaturas suficientes para poder matricularse válidamente en el curso siguiente.

La Empresa concederá a sus empleados, que lo soliciten, becas de la cuantía anteriormente indicada para cursar carreras o estudios especiales que sean considerados de interés para la Empresa.

Asimismo, la Empresa costeará los estudios oficiales programados por la Escuela Profesional de Seguros de todos aquellos empleados que estén interesados en seguirlos.

2. *Premio de natalidad.*—Se establece en favor de todo el personal de plantilla, en una cuantía de 17.130 pesetas brutas, por cada hijo nacido durante la vigencia del presente Convenio.

3. *Premio de nupcialidad.*—Se establece un premio de nupcialidad de 34.260 pesetas brutas para aquellos empleados que llevando un año en la Empresa contraiga matrimonio.

4. *Ayuda por fallecimiento de familiares.*—Se establece una ayuda de 39.970 pesetas brutas para los empleados que, llevando un año de servicio en la Empresa, sufran la pérdida de su cónyuge, padre, madre o hijos.

5. *Prestaciones médico sanitarias.*—La Empresa ofrecerá a todo el personal la realización de una exploración médica general, con carácter anual, consistente en electrocardiograma, análisis clínico completo de sangre y orina, examen radiológico y visual, a cargo de la misma, en la Clínica o Facultativos que estime procedentes. Los resultados de dichos reconocimientos se darán a conocer tanto al interesado como a la propia Empresa.

6. *Bolsa de vacaciones.*—Se establece con una dotación de 20.000 pesetas brutas y se percibirá en el mes de junio de cada año.

CAPITULO VI

Art. 14. 1. *Jornada de trabajo.*—Será de lunes a viernes, de siete cincuenta a quince horas. En consecuencia, el cómputo anual de horas de trabajo para el año 1986, habida cuenta de las fiestas establecidas en el calendario laboral vigente, será de mil setecientas setenta y siete horas.

No obstante, el personal de Informática y Mecanización, así como los Ordenanzas y Conserjes, habida cuenta de la necesidad de utilizar al máximo el ordenador electrónico y demás máquinas auxiliares del mismo, así como de mantener una vigilancia permanente de los locales destinados a las oficinas centrales, podrán tener una distribución de la jornada de trabajo distinta a la expresada en el párrafo anterior, específicamente convenida entre los interesados y la Empresa.

2. *Vacaciones.*—Los treinta días naturales y consecutivos de vacaciones, reconocidos en el artículo 40 de la Ordenanza de Trabajo, podrán ser fraccionados hasta en tres períodos a petición de los trabajadores y previo acuerdo con la Empresa.

Antes del 30 de abril deberá estar confeccionado y aprobado por la Empresa el calendario de vacaciones de todo el personal para el año en curso, que se expondrá en el tablón de anuncios de la Empresa. Para establecerlo, los empleados de cada Departamento se pondrán de acuerdo entre ellos para la elección de los respectivos turnos de vacaciones. La Empresa facilitará, no obstante, la concentración del período de vacaciones en los meses de julio y especialmente agosto, dando las órdenes oportunas a los distintos Departamentos a tal efecto, si bien deberán quedar cubiertas las necesidades mínimas de servicio. Caso de desacuerdo entre el personal de un Departamento para la elección de turno, se establecerá un turno de rotación para la elección, de manera que cada año sea una mitad del personal la que tenga preferencia para la elección de turno.

3. *Permisos.*—3.1 El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días, ampliables a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesitara hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En caso de nacimiento de hijos, el permiso inicial será de tres días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento de deber, antes referido, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación personal en los términos establecidos.

3.2 Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

Lo dispuesto en el apartado anterior podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la Empresa en la que trabaje la madre, de que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

3.3 Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

3.4 El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por asuntos particulares, hasta un máximo de tres días al año o, alternativamente, veintiuna horas. En estos supuestos, los días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación o a cuenta de vacaciones o sin derecho a remuneración, decidiendo la Empresa por cualquiera de estas opciones.

CAPITULO VII

Jubilación

Art. 15. La jubilación se producirá en el momento en que el empleado cumpla la edad de sesenta y cinco años, y la Empresa le abonará una compensación económica vitalicia consistente en la diferencia entre la pensión mensual que se le reconozca por el Régimen General de la Seguridad Social y la remuneración mensual líquida percibida por el empleado en el último mes de su actividad, sin incluirse, en dicha remuneración líquida, las pagas extraordinarias que pudieran percibirse en dicho mes ni los conceptos retributivos correspondientes a participación en primas, plus de locomoción, plus de puntualidad y asistencia, quebranto de moneda, becas y demás prestaciones sociales.

Esta diferencia o complemento se abonará al jubilado en todas y cada una de las pagas que perciba de la Seguridad Social y, además, se le abonará por la Empresa un importe igual a su percepción mensual de jubilación, en el mes de octubre de cada año.

En el momento de la jubilación la Empresa abonará al jubilado, por una sola vez, una mensualidad de la fijada en la tabla salarial a su categoría por cada tres años de servicio, con un máximo de doce mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los treinta años de servicio en la Empresa.

CAPITULO VIII

Disposiciones varias

Art. 16. *Productividad y horas extraordinarias.*—En compensación a las mejoras obtenidas en el presente Convenio, los empleados se comprometen a aumentar su rendimiento de trabajo de forma que no haya lugar a la realización de horas extraordinarias, salvo casos muy excepcionales.

Art. 17. *Revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrará al 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al 8 por 100 respecto a la cifra que resulte de dicho IPC, al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1986, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1987, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la tabla salarial utilizada para realizar los aumentos pactados en 1986.

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1987.

Funcionamiento de la cláusula de revisión salarial para el año 1986 en función del 8 por 100 pactado:

Posibilidades de inflación	8,0	8,1	8,2	8,3	8,4	8,5	8,6	8,7	8,8	8,9	9
Revisión	NO	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1

Art. 18. *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobará alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica alguna, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

4975 *RESOLUCION de 10 de febrero de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Hispano Química, Sociedad Anónima»*

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Hispano Química, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 17 de abril de 1986, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegado de personal de la referida razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la representación 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, 10 de febrero de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «HISPANO QUIMICA, SOCIEDAD ANONIMA»

0. Ambito

0.1 Ambito funcional: El presente Convenio es para el ámbito de la Empresa «Hispano Química, Sociedad Anónima».

0.2 Ambito personal: El presente Convenio afectará a todo el personal de la plantilla de la Empresa «Hispano Química, Sociedad Anónima», excepto a los componentes de la alta dirección (Director general, Director general adjunto, Director de Operaciones, Director financiero y Director de Recursos Humanos).

0.3 Ambito territorial: El presente Convenio es de ámbito interprovincial y afectará a todos los centros de trabajo que la Empresa «Hispano Química, Sociedad Anónima», tiene en la actualidad dentro del territorio nacional o a aquellos otros que puedan crearse en un futuro.

0.4 Ambito temporal: Este Convenio tendrá vigencia de un año, es decir, del 1 de enero de 1986 hasta el 31 de diciembre de 1986, renovándose tácitamente por períodos iguales consecutivos, salvo que sea denunciado por una de las partes.

1. *Salarios.*—Los incrementos sobre salarios aplicables durante 1986 con efectos desde el 1 de enero a 31 de diciembre son:

		Salarios		
Hasta	78.054	pesetas/mes	11,0 %
Desde	78.055 a 86.233	pesetas/mes	10,5 %
Desde	86.234 a 95.104	pesetas/mes	10,0 %
Desde	95.105 a 106.616	pesetas/mes	9,5 %
Desde	106.617 a 114.824	pesetas/mes	9,0 %
Desde	114.825	en adelante	8,5 %

Personal fuera de valoración en función de la evaluación individual, punto cero = 7,2 por 100.

Otras percepciones cuya base de cálculo es el salario (nocturnidad, horas extras, etc.) experimentarán el aumento que proceda en función de los incrementos indicados.

2. *Cláusula revisión salarial.*—Los términos de dicha cláusula de revisión son los siguientes:

En el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al 8,2 por 100 respecto a la cifra que resultara del IPC al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia. El incremento resultante se abonará con efectos de 1 de enero de 1986, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para los incrementos de los salarios de 1987. Dichos incrementos se aplicarán sobre los salarios tomados como base para establecer los salarios de 1986.

En el caso, pues, de que proceda la revisión salarial, se operará en la forma siguiente:

1. En función del IPC real se calculará el aumento teórico que proceda, a partir de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Incremento medio real (8,39)}}{\text{IPC previsto (8,2)}} = \frac{\text{Aumento teórico } x}{\text{IPC real a 31-12-1986}}$$

2. De x se deducirá el aumento realizado (8,39), dando como resultado el porcentaje de incremento a aplicar sobre los salarios tomados como base para realizar el incremento pactado para el año en curso.

El siguiente ejemplo ilustra lo que antecede:

Supongamos un IPC real a 31 de diciembre de 1986 del 9 por 100, aplicando la fórmula obtendremos:

$$x = \frac{\frac{8,39\%}{8,2\%} \times 9}{8,2} = 9,2 - 8,39 = 0,81$$

Por tanto la revisión salarial sería del 0,81 por 100.

En el cuadro que sigue, y a título de ejemplo, se detallan los porcentajes de revisión en función de IPC reales supuestos: