

«Fallamos: Que desestimando el presente recurso interpuesto por doña María Isabel Alamañac Coreo contra la Resolución del Ministerio de Educación y Ciencia de fecha 24 de mayo de 1984, debemos declarar y declaramos la conformidad de tal Resolución con el ordenamiento jurídico, absolvemos a la Administración demandada, y sin costas.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

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

Madrid, 6 de marzo de 1987.-P. D. (Orden de 23 de julio de 1985), el Subsecretario, Joaquín Arango Vila-Belda.

Ilmo. Sr. Director general de Personal y Servicios.

7734 *RESOLUCION de 3 de febrero de 1987, de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, por la que se anuncia la vacante producida por el fallecimiento de don Manuel Díez-Alegria Gutiérrez.*

En cumplimiento del Decreto expedido por el Ministerio de Educación Nacional, el 14 de mayo de 1954, inserto en el «Boletín Oficial del Estado» del día 23 de igual mes y año, se hace pública, para general conocimiento, que el día 3 de febrero de 1987 se ha producido en esta Real Academia una vacante de Académico de número, en la Medalla 13, por el fallecimiento del excelentísimo señor don Manuel Díez-Alegria Gutiérrez.

Madrid, 3 de febrero de 1987.-El Académico Secretario, Salustiano del Campo Urbano.

7735 *RESOLUCION de 27 de febrero de 1987, de la Real Academia de Farmacia, por la que se anuncia una vacante de Académico de número en el grupo correspondiente a Doctores en Farmacia.*

En cumplimiento del Decreto de 30 de mayo de 1963 y por fallecimiento del excelentísimo señor don Guillermo Folch Jou, se anuncia la provisión de una vacante de Académico de número en el grupo correspondiente a Doctores en Farmacia.

Las propuestas deberán ser presentadas por tres Académicos de número y vendrán acompañadas de un curriculum vitae del candidato, en el que conste haberse destacado en la investigación y estudio de las ciencias que integran la Farmacia, así como una declaración del mismo de aceptar el cargo, caso de ser elegido.

La presentación de propuestas se efectuará en la Secretaría de la Corporación, calle de la Farmacia, 11, dentro del plazo de quince días a partir de la fecha de la publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de febrero de 1987.-El Académico Secretario Perpetuo, Manuel Ortega Mata.

7736 *RESOLUCION de 3 de marzo de 1987, de la Real Academia Nacional de Medicina, por la que se anuncia para su provisión una plaza de Académico de número, vacante en la Sección 3.ª -Cirugía-, por fallecimiento del excelentísimo señor don Rosendo Poch Viñals, para un especialista en Otorrinolaringología.*

La Real Academia Nacional de Medicina anuncia para su provisión una plaza de Académico de número, vacante en la Sección 3.ª -Cirugía-, por fallecimiento del excelentísimo señor don Rosendo Poch Viñals, para un especialista en Otorrinolaringología.

De conformidad con lo dispuesto en los Estatutos vigentes por los que se rige la Corporación, se requiere para optar a dicha plaza:

- 1.º Ser español.
- 2.º Tener el grado de Doctor en la Facultad de Medicina.
- 3.º Contar con quince años, al menos, de antigüedad en el ejercicio de la profesión.
- 4.º Haberse distinguido notablemente en las materias de la especialidad que se anuncia.

Se abrirá un plazo de quince días naturales, a partir del siguiente al de la aparición de esta convocatoria en el «Boletín Oficial del

Estado», para que puedan presentarse en la Secretaría de la Real Academia Nacional de Medicina, calle de Arrieta, número 12, propuestas firmadas por tres señores Académicos a favor de los candidatos que crean reúnen condiciones para ello.

No serán tramitadas aquellas propuestas que lleven más de tres firmas.

Las propuestas irán acompañadas de una declaración jurada de los méritos e historial científico de los candidatos propuestos y otra declaración solemne del mismo, en virtud de la cual, se compromete a ocupar la vacante, en caso de ser elegido para ello, haciendo constar al mismo tiempo que su residencia la tiene fijada en Madrid.

Madrid, 3 de marzo de 1987.-El Académico Secretario Perpetuo, Valentín Matilla Gómez.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

7737 *RESOLUCION de 13 de marzo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Polygram Ibérica, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Polygram Ibérica, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 15 de julio de 1986, de una parte, por miembros del Comité de Empresa 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, 13 de marzo de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

IX CONVENIO COLECTIVO DE «POLYGRAM IBERICA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*-Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los Centros de «Polygram Ibérica, Sociedad Anónima», y a las Delegaciones Comerciales y de venta en provincias.

Art. 2.º *Ámbito personal y funcional.*-El presente Convenio afecta a la totalidad del personal fijo que presta sus servicios en la Empresa, con las siguientes excepciones:

- Personal cuyo puesto de trabajo no sea objeto de valoración.
- Las personas directamente relacionadas con la venta y promoción en gestiones exteriores al centro de trabajo.
- Las Secretarías de Dirección.

El personal con contratos de duración determinada percibirá los salarios correspondientes al puesto de trabajo para el que ha sido contratado, no afectándole ninguna otra norma de este Convenio, salvo las de derecho necesario y demás legales de obligatoria aplicación.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*-El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1986, cualquiera que fuera su fecha de publicación, y su duración será hasta el 28 de febrero de 1987, siendo el mismo prorrogado por periodos de un año, en virtud de tácita reconducción.

Podrá ser denunciado mediante preaviso, por escrito, realizado con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de vencimiento, o de alguna de sus prórrogas.

La negociación de nuevo Convenio, en su caso, deberá comenzar no más tarde de la primera decena de febrero de 1987. El correspondiente anteproyecto deberá estar en poder de la Empresa con quince días de antelación a la fecha indicada.

Art. 4.º Compensación de mejoras.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible, y, a efectos de compensación, serán consideradas globalmente por periodos anuales.

Las mejoras de condiciones pactadas, estimadas individualmente, serán compensables, hasta donde alcancen con las mejoras, retribuciones y percepciones económicas, que en su estimación anual viniese satisfaciendo la Empresa en la actualidad, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras, retribuciones o percepciones.

Art. 5.º Absorción de mejoras.—Las mejoras económicas, contenidas en el presente Convenio, absorberán y compensarán, o serán absorbidas y compensadas, hasta donde alcancen, con los aumentos de cualquier orden o que, bajo cualquier denominación, acuerden en el futuro las autoridades competentes.

Art. 6.º Garantía personal.—Se respetarán las situaciones salariales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente la garantía personal.

Art. 7.º Vinculación a la totalidad.—En el supuesto de que no se aprobase, fuera anulada o parcialmente modificada alguna de las cláusulas establecidas en este Convenio, quedará todo el sin validez, debiendo procederse a un nuevo estudio de negociación de la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

Art. 8.º Valoración de puestos de trabajo.—Se crearán dos Comisiones:

A) De Reclamaciones, para atender las que pudieran surgir, compuesta por igual número de representantes del personal y de la Empresa. Entre los representantes del personal deberá haber como mínimo, un miembro que pertenezca al Comité de Empresa.

B) De Valoración de Puestos de Trabajo, constituida por los mismos miembros de la anterior más un Presidente, nombrado por la Empresa, y que funcionará como Comisión de Apelación, en el supuesto de que la anterior no pudiera formalizar acuerdo sobre cualquier reclamación.

La valoración y reclamaciones se realizarán aplicando el Manual de la Empresa, que formará parte de este Convenio.

La Comisión para Valoración de Puestos de Trabajo podrá revisar el Manual de Valoración y presentar a la Empresa alternativas o modificaciones del mismo.

Se estudiará la adecuación de las categorías laborales a los grupos de valoración existentes.

La clasificación de personal en grupos se ajustará al siguiente cuadro:

Grupo I:	5 - 7 puntos.
Grupo II:	8 - 11 puntos.
Grupo III:	12 - 16 puntos.
Grupo IV:	17 - 22 puntos.
Grupo V:	23 - 29 puntos.
Grupo VI:	30 - 37 puntos.
Grupo VII:	38 - 46 puntos.
Grupo VIII:	47 - 56 puntos.

Los puestos de trabajo objeto de valoración permanecerán dentro del Convenio a no ser que su propia evolución sobrepase el ámbito de aplicación del Manual y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11, apartado c.

Art. 9.º La organización del trabajo.—La organización del trabajo, con sujeción a las Leyes vigentes, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad reconocida a la Empresa en el párrafo anterior, los representantes del personal tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta, en lo referente a la organización y racionalización del trabajo.

Art. 10. Vacantes.—La Empresa, previa información al Comité, dará a conocer las vacantes que deban ser cubiertas en los puestos de trabajo incluidos en los grupos de valoración con sus características y criterios que se habrán de utilizar para juzgar a los candidatos.

La determinación y elaboración de las pruebas a aplicar es competencia de la Empresa.

La Empresa dará a conocer las plazas vacantes mediante su publicación en los tablones de anuncios, en los que constarán los siguientes datos:

- Denominación y breve descripción del puesto de trabajo.
- Grupo de valoración o valoración provisional.
- Ubicación.
- Conocimientos exigidos.
- Descripción somera de las pruebas a aplicar.
- Fechas de exámenes e incorporación.

Los candidatos interesados enviarán al Departamento de Personal las correspondientes solicitudes. El plazo de admisión se cerrará a los cinco días laborables, a contar desde la publicación de la convocatoria en el tablón de anuncios.

En el plazo no superior a los diez días laborables, a contar desde el momento en que se haya cerrado el plazo de admisión, el Departamento de Personal deberá convocar a los candidatos admitidos y realizar las pruebas oportunas.

El Departamento de Personal presentará al responsable del Departamento en que exista la vacante a aquellos candidatos que hayan obtenido mayor puntuación para que, de entre ellos, elija al que se considera más idóneo para el puesto a cubrir, bien entendido que, habiendo candidatos procedentes del interior que hubieran conseguido los mínimos exigidos, quedarán automáticamente descartados los del exterior. Si ninguno de los candidatos del interior cubre los mínimos exigidos, la Empresa designará libremente el ocupante de dicho puesto. El candidato elegido dispondrá de un periodo de adaptación a su nuevo puesto, con arreglo a la escala siguiente:

- Grupos I y II: Quince días.
- Grupos III, IV y V: Cuarenta y cinco días.
- Grupos VI, VII y VIII: Noventa días.

En el supuesto de que en dicho periodo no se adaptara al puesto en cuestión, volverá a ocupar su antiguo puesto de trabajo, pudiendo elegirse de nuevo un candidato de entre los que superaron la calificación mínima.

Superado satisfactoriamente el periodo de adaptación, el candidato elegido quedará automáticamente fijo en el puesto de trabajo, percibiendo el salario de valoración que corresponda a tal puesto y sin que pueda absorber y compensar la diferencia de remuneración que exista entre el antiguo y nuevo puesto de trabajo con el plus complementario.

Los efectos económicos se retrotraerán a la fecha en que el candidato inició el periodo de adaptación al puesto.

El Departamento de Personal informará a los candidatos no elegidos sobre tal decisión, publicando, en los tablones de anuncios correspondientes, el nombre del candidato elegido y facilitará al Comité de Empresa relación de los candidatos que optaron a un determinado puesto, con indicación del orden obtenido en las pruebas aplicadas y el nombre del candidato elegido.

Art. 11. Cambios de puestos de trabajo.—Se reconocen como causas para el cambio de un productor de un puesto de trabajo a otro:

a) Petición del trabajador. Requerirá solicitud por escrito del mismo. Caso de accederse a la misma por la Dirección, se le asignará la misma categoría y salario del nuevo puesto, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior.

b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador. Se estará a lo convenido por escrito, con las mismas limitaciones del apartado anterior.

c) Por necesidad del servicio: En el caso de que, por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas, saturación de jornada, crisis de mercado, agrupación de servicios o del personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal en la Empresa, con conocimiento de la representación de los trabajadores y de acuerdo siempre con las normas del régimen interior que rijan en cada momento en la Empresa sobre esta cuestión, se respetará el salario personal con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

Art. 12. Periodo de prueba.—Las admisiones se considerarán provisionales mediante un periodo de prueba que, figurando por escrito, en ningún caso podrá exceder del que se señala en la Ley. Durante este periodo, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido, sin previo aviso y sin que ninguna de las dos partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido dicho plazo, sin que se haya producido el desistimiento, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la Empresa y el tiempo que hubiere servicio en calidad de prueba le será computado a los efectos de aumentos periódicos por años de servicio.

CAPITULO II

Jornada, horario, vacaciones y calendario laboral

Art. 13. Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo se considerará en cómputo anual con arreglo a lo siguiente:

- a) Mil ochocientos veintiséis horas y veintisiete minutos para el personal de horario rígido.
- b) Mil setecientas ochenta horas y cuarenta y cinco minutos para el personal sujeto a horario flexible, y el comprendido en el apartado c) del artículo 14.
- c) Los vigilantes tendrán una jornada anual de mil setecientas setenta y dos horas.

Su distribución será de la siguiente forma:

Jornada de invierno:

- a) Cuarenta y una horas y veinticinco minutos semanales de horario rígido.
- b) Cuarenta horas semanales netas de horario flexible.

En verano las jornadas se reducen a treinta y seis y treinta y cinco horas semanales, respectivamente (como igualmente se determina en el artículo siguiente), durante tres meses, y en aquellos Centros y funciones en que actualmente se venga disfrutando esta reducción y ello en tanto subsistan inalteradas las actuales disposiciones legales sobre la materia.

Art. 14. Horarios.-Jornada normal:**a) Horario rígido:**

De ocho a quince horas, de lunes a viernes, con descanso intermedio de quince minutos para bocadillo.

Sábados, de ocho a catorce veinticinco horas, con el mismo período de descanso.

b) Horario flexible:

Entrada entre las ocho y las nueve horas.

Salida entre las diecisiete y las diecinueve horas.

Período rígido obligatorio, entre las nueve y las diecisiete horas.

Descansos: Quince minutos para el bocadillo. Entre cuarenta y cinco minutos y una hora cuarenta y cinco minutos para almuerzo, de acuerdo con los horarios establecidos al efecto.

En cualquier caso, los quince minutos del bocadillo pueden ser acumulables a los tiempos establecidos para el almuerzo.

Este horario comprende de lunes a viernes.

c) Horario rígido:

De diez a diecinueve horas, de lunes a viernes.

Descanso: Quince minutos para bocadillo. Cuarenta y cinco minutos para almuerzo.

En cualquier caso, los quince minutos para bocadillo pueden ser acumulables al tiempo de almuerzo.

d) Sucursal de Barcelona:

Horario rígido: De ocho a trece treinta horas y de quince treinta a dieciocho horas, de lunes a viernes.

Jornada reducida de verano:

a) Horario rígido: De siete cuarenta y ocho a quince horas, de lunes a viernes, con descanso intermedio de quince minutos.

b) Horario flexible:

Entrada de ocho a nueve horas.

Salida de quince a dieciséis horas.

Período rígido obligatorio de nueve a quince horas.

Con descanso intermedio de quince minutos, de lunes a viernes.

c) Horario rígido: De diez dieciocho horas, de lunes a viernes, con descanso total de cuarenta y cinco minutos, fraccionables en quince minutos para bocadillo y treinta minutos para almuerzo, respectivamente.

d) Sucursal de Barcelona:

Horario rígido: De ocho a quince horas, de lunes a viernes, con descanso intermedio de quince minutos.

Excepciones: El personal de Expediciones, Chóferes de Almacén y de Dirección, y de estudio de Grabaciones observarán el horario más adecuado para las necesidades del servicio, abonándose, en su caso, el exceso de horas como extraordinarias, con las limitaciones legales, respetándose a las personas que los disfruten sus horarios actuales.

Turno especial: Horario de invierno: Rígido, de trece cuarenta y cinco a veintidós horas, con descanso de quince minutos, de lunes a viernes.

Horario de verano: Rígido, de trece cuarenta y ocho a veintiuna horas, con descanso de quince minutos, de lunes a viernes.

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

Art. 15. Vacaciones.-El personal de la Empresa disfrutará de las siguientes vacaciones:

1. El personal comprendido en el apartado a) del artículo 13, treinta días naturales.
2. El personal comprendido en el apartado b) del artículo 13, y vigilantes, veinticinco días laborables.

A petición del interesado, se podrán fraccionar las vacaciones como máximo en tres períodos, de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

Tendrán preferencia para elegir fechas de vacaciones, salvo lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, los

trabajadores con mayor antigüedad en la Empresa dentro de cada función. En años sucesivos, esta prioridad será rotativa por orden de antigüedad entre los demás trabajadores de cada Departamento.

Se establecen las siguientes compensaciones:

Treinta y siete mil quinientas sesenta pesetas para aquellos empleados que, por necesidades del servicio, se vean obligados a modificar total o parcialmente la fecha de sus vacaciones, una vez establecidas.

Se abonarán los gastos de viaje y dietas correspondientes originados por la interrupción de vacaciones, manteniéndose el derecho al disfrute de los días empleados por esta circunstancia.

Veinte mil quinientas pesetas de compensación por disfrute total o parcial, fuera de la jornada de verano, Semana Santa y Navidad, por necesidades de la Empresa.

Se establece el 30 de abril como fecha límite para determinar las vacaciones del período de verano y el 30 de septiembre para las vacaciones a disfrutar en época posterior.

Art. 16. Calendario laboral.-El calendario laboral será estudiado por la Empresa y los representantes del personal, dentro del último trimestre del año anterior, condicionando su aprobación a la publicación oficial del mismo.

La jornada reducida de verano comenzará y terminará el lunes y viernes más próximo al 15 de junio y 15 de septiembre, respectivamente.

Los días 24 y 31 de diciembre, y 5 de enero, serán considerados no laborables a partir de las doce horas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 13, relativo a la jornada anual, se fija en tres el número de puentes a disfrutar con el carácter de no recuperables, siendo su determinación de exclusiva competencia de la Empresa.

Art. 17. Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades perentorias de la Empresa, por incrementos de transitorios de la actividad, el personal realizará voluntariamente horas extraordinarias hasta los límites legales.

Se entenderán como horas extraordinarias estructurales las necesarias para pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por contratación.

Art. 18. Permisos retribuidos.-La Empresa concederá a sus empleados los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días por razón de matrimonio.
- b) Cinco días por alumbramiento de la esposa.
- c) Cinco días por enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta segundo grado.
- d) Un día por matrimonio de hijos o hermanos.
- e) Un día por traslado de residencia.
- f) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable público y personal, según marcan las Leyes.
- g) El tiempo necesario para consulta médica, según prescribe la legislación vigente.
- h) El tiempo necesario para exámenes, con un máximo de diez días al año, de acuerdo con lo que dispone la actual legislación.
- i) Todos los demás casos que estén comprendidos en la legislación vigente.

CAPITULO III**Retribuciones**

Art. 19. Retribuciones.-Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio sustituyen a las que venía rigiendo con anterioridad, cualquiera que fuera su denominación.

Art. 20. Conceptos remunerativos.-1) Salario Convenio: Es la cantidad pactada que es detallada a continuación para cada uno de los grupos de valoración que se fijan:

Grupo I:	766.200 pesetas anuales.
Grupo II:	818.325 pesetas anuales.
Grupo III:	870.375 pesetas anuales.
Grupo IV:	931.500 pesetas anuales.
Grupo V:	1.034.925 pesetas anuales.
Grupo VI:	1.162.050 pesetas anuales.
Grupo VII:	1.298.775 pesetas anuales.
Grupo VIII:	1.402.950 pesetas anuales.

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

2) Antigüedad: Su cuantía será de 11.325 pesetas anuales brutas por trienio para todas las categorías, sin limitación de trienios, y en ningún caso será absorbible ni compensable.

Los trienios se consideran devengados a partir del 1 de enero del año en que se cumple el correspondiente trienio, si la fecha es anterior al 30 de junio, y al 1 de enero del año siguiente, si la fecha es posterior.

3) Plus complementario personal: Está constituido por la diferencia entre el salario convenio, más antigüedad, y el salario total.

4) Plus de vigilantes nocturnos: Se establece un plus a los vigilantes nocturnos, consistente en la cantidad de 10.765 pesetas anuales.

5) Plus estudio de grabaciones: Se establece un plus compensatorio por un importe equivalente a la mitad de la nocturnidad, para aquellos trabajadores que teniendo un horario de trabajo previsto, éste sea modificado por necesidades de servicio.

Art. 21. *Devengo de retribuciones.*—Las retribuciones descritas en los apartados 1, 2 y 3 del artículo anterior se abonarán en quince pagas iguales al final de cada uno de los doce meses naturales y el último día hábil anterior al 15 de julio, 22 y 31 de diciembre.

La paga de julio se devengará el primer semestre del año, a razón de 1/6 por cada mes en alta de enero a junio. La paga de Navidad se devengará en el segundo semestre del año, a razón de 1/6 por cada mes de julio a diciembre, y la paga del 31 de diciembre se devengará por dozevas partes, de enero a diciembre.

A los efectos del artículo 26, número 5, del Estatuto de los Trabajadores, las remuneraciones anteriormente expresadas están referidas a mil ochocientas veintiséis horas y veintisiete minutos de trabajo anual para el personal del apartado a) del artículo 13; mil setecientas ochenta horas y cuarenta y cinco minutos para el personal del apartado b), y mil setecientas setenta y dos horas para el personal del apartado c).

CAPITULO IV

Mejoras sociales

Art. 22. *Becas para hijos de empleados.*—Se concederá a cada empleado con hijos, que no hayan cumplido los dieciocho años el 15 de septiembre, la cantidad de 9.470 pesetas/hijo.

Se perderá el derecho a esta ayuda en el caso de que dicho hijo perciba retribuciones por trabajo efectuado por cuenta ajena.

Art. 23. *Ayuda natalicia.*—Se establece una ayuda por natalicio para hijos de empleados que estén incorporados al trabajo en la fecha de aquél, por un importe de 6.370 pesetas.

Art. 24. *Ayuda para hijos subnormales o minusválidos.*—Se establece una ayuda de 14.885 pesetas mensuales, es decir, 178.620 pesetas anuales, por cada hijo subnormal o minusválido de personas sometidas al presente Convenio, exigiéndose los siguientes requisitos para dicha percepción:

a) Que el hijo esté calificado como subnormal en los servicios de la Seguridad Social, en el grado que ésta exige para otorgar sus ayudas por el mismo concepto.

b) Que el hijo así calificado esté matriculado en un Centro de educación o sometido a tratamiento médico adecuado.

En todos los casos se exigirán los correspondientes comprobantes que cubran, como mínimo, la cantidad asignada, abonándose lo justificado solamente, en caso de que éste sea inferior a lo concedido.

Art. 25. *Seguro médico.*—Se mantiene la participación de la Empresa, con un 50 por 100 del importe de las cuotas del seguro médico para aquellos servicios que la Empresa tenga contratados colectivamente.

Art. 26. *Seguro de accidentes de viaje.*—Se establece un seguro de accidentes de viaje, con el alcance, derechos y limitaciones establecidas en la correspondiente póliza, para aquellos empleados que viajen por cuenta de la Empresa, siendo las primas a cuenta de la misma.

Garantizará una indemnización equivalente a dos veces el salario real bruto anual en nómina, en caso de muerte, y cuatro veces el salario anual, en caso de invalidez permanente y absoluta.

Art. 27. *Seguro de vida.*—Se establece un seguro de vida para todo el personal, cuyas primas correrán íntegramente a cargo de la Empresa, con las siguientes prestaciones:

Una anualidad y media de salario bruto, en los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta.

Art. 28. *Complemento en caso de enfermedad y accidentes de trabajo.*—Durante la situación de incapacidad transitoria, la Empresa completará, en su caso y a su cargo, las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real líquido (salario convenio más plus de antigüedad más plus complementario personal menos retenciones reglamentarias), que viniesen percibiendo los trabajadores.

Para el cálculo del complemento, en supuestos accidentes de trabajo, se tomará el mismo período que sirva de base para fijar las prestaciones a la Seguridad Social.

Para enfermedad, las percepciones del último mes trabajado.

Art. 29. *Premios extraordinarios.*—a) En el mes y año en que el trabajador cumpla los veinticinco años de servicio en la

Empresa, se concederá un premio consistente en dos dozevas partes del salario bruto anual y cinco días laborables de permiso.

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

Art. 30. *Economato.*—Se mantiene la cuota por persona/mes, a cargo de la Empresa, para aquellas personas que se integren o estén integradas en el economato de «ECLAREMA».

Art. 31. *Servicio militar.*—Durante la permanencia en filas se abonarán las pagas extraordinarias a los trabajadores que se encuentren en tal situación y lleven un mínimo de un año en la Empresa.

Art. 32. *Becas empleados.*—Se creará una comisión compuesta por igual número de representantes del personal y de la Empresa, más un Presidente nombrado por ésta.

Dicha Comisión fallará las becas durante el mes de septiembre para el período lectivo normal.

En casos especiales (cursos monográficos, etc.), la Comisión se reunirá a requerimiento de los interesados en dichos cursos.

Art. 33. *Préstamos.*—Se mantiene la Comisión Paritaria y el reglamento ya existente para la adjudicación de préstamos.

Se fija en 7.500.000 pesetas la cantidad máxima de saldo existente en cada momento.

El límite máximo a conceder por solicitud y empleado será otorgado con arreglo a las siguientes normas:

Concepto	Importe — Pesetas	Amortización	Interés anual — Porcentaje
a) Vivienda	400.000	5 años	6
b) Varios	200.000	3 años	6
c) Electrodomésticos ..	100.000	2 años	6

El importe total máximo que se puede solicitar por los tres conceptos no sobrepasará la cantidad de 800.000 pesetas.

El préstamo de vivienda podrá ampliarse con tramos de 100.000 pesetas por cada año de antigüedad en la Empresa que sobrepase los cuatro años y hasta un límite máximo de 800.000 pesetas.

Para tener derecho a la concesión de préstamo de vivienda se necesita una antigüedad mínima de dos años en la Empresa, siendo la de un año la antigüedad mínima requerida para la obtención de los demás préstamos.

No se concederá préstamo para vivienda a quien ya hubiera disfrutado de otro con anterioridad, salvo en casos muy justificados y a juicio de la Comisión.

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

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

Art. 34. *Comedor.*—a) El coste del almuerzo de los trabajadores sujetos a los horarios de ocho a diecisiete horas y de diez a diecinueve horas, será soportado en una parte por la Empresa y en otra por el trabajador, siendo en la actualidad dicha contribución de 329 y 103 pesetas por cubierto, respectivamente.

b) Aquellos trabajadores que no hagan uso de este servicio percibirán la cantidad de 329 pesetas brutas por día de asistencia.

c) El incremento que pudiera darse en el precio del cubierto será fijado por la Empresa de acuerdo con el Comité y soportado a partes iguales entre la Empresa y el trabajador.

d) Para aquellos trabajadores que no estén sujetos a los horarios citados en el apartado a), el costo del vale de comida se fija en el 50 por 100 del mismo.

CAPITULO V

Disposiciones generales

Art. 35. *Revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al 8 por 100 respecto a la cifra que resultara 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 hasta el límite de los tres puntos. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1986. En el supuesto de que dicho IPC fuera superior al 11 por 100, la Empresa se compromete a estudiar un mayor incremento, teniendo en cuenta la situación general de la misma.

Art. 36. Las disposiciones contenidas en este Convenio sustituyen en general a las que sobre las mismas materias viniesen

rigiendo hasta la fecha y, en especial, al Reglamento del Régimen Interior y Ordenanza del Trabajo, en lo que esté en contradicción con lo anteriormente establecido.

Art. 37. *Aplicación de Ordenanza.*—Estando pendiente de resolución el recurso contencioso-administrativo que determinará la Ordenanza aplicable como derecho supletorio, se mantiene la vigencia como tal de la de Comercio, Leyes, Reglamento y demás disposiciones de obligado cumplimiento hasta que, respecto de dicha Ordenanza de Trabajo, se dicte sentencia firme, en cuyo caso se estará a lo establecido en la misma.

Art. 38. *Comisión Paritaria.*—Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio se crea una Comisión Paritaria, formada por cuatro miembros, dos designados por la Dirección de la Empresa y dos nombrados por la representación de los trabajadores.

La Comisión Paritaria actuará sin invadir en ningún caso las atribuciones que correspondan únicamente a la Dirección de la Empresa, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales que regulan los Convenios Colectivos de trabajo.

En caso de falta de acuerdo, la Comisión Paritaria elevará lo actuado al Organismo competente.

7738

RESOLUCION de 13 de marzo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del I Convenio Colectivo Interprovincial para «ITT Audiovisión, Sociedad Anónima».

Visto el I Convenio Colectivo Interprovincial para «ITT Audiovisión, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 1986, de una parte, por la representación de la citada Empresa, y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, 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, 13 de marzo de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo Interprovincial de «ITT Audiovisión, Sociedad Anónima».

I CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «ITT AUDIOVISION, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRELIMINAR

El presente Convenio Colectivo para «ITT Audiovisión, Sociedad Anónima», ha sido negociado por una Comisión Negociadora compuesta de 14 representantes, de los cuales siete han sido designados por la Dirección de la Compañía y los otros siete son miembros del Comité de Empresa, designados por el Pleno del citado Comité.

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación, vigencia, prórrogas y denuncias, compensación y absorción

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El Convenio regula las condiciones de trabajo de «ITT Audiovisión, Sociedad Anónima», y será aplicable a los Centros de trabajo sitos en Madrid, carretera de Andalucía, kilómetro 10,300 y a los constituidos por sus Delegaciones Comerciales de Barcelona, Bilbao, Granada, La Coruña, León, Sevilla, Valencia y Zaragoza y aquellos otros Centros que en el futuro pudieran crearse.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Las disposiciones del presente Convenio afectan a todo el personal de la Empresa, y a todo aquel que ingrese durante la vigencia del mismo, quedando excluidas las personas que desempeñen las funciones establecidas en el artículo 2.º, 1 a) del Estatuto de los Trabajadores y aquellos que estén equiparados a un grupo salarial superior a los que figuran en la tabla de salarios del artículo.

La promoción a escalas directivas o a grupo salarial superior es facultad de la Dirección de la Empresa.

Art. 3.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1987 y la duración del mismo será de dos años, a partir de esta fecha, hasta el 31 de diciembre de 1988.

Art. 4.º *Prórrogas y denuncias.*—El Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses, respecto a la fecha de terminación de su vigencia.

Art. 5.º *Compensación y absorción.*—1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejora unilateralmente concedidas por la Empresa (mediante primas o pluses fijos o variables, premios o conceptos equivalentes), imperativo legal, Convenio, pacto de cualquier otra clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

2. Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si global y anualmente considerados superasen el nivel total del Convenio; en caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo hasta donde alcancen, sin necesidad de una nueva redistribución.

3. Se respetarán las situaciones económicas personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPITULO II

Jornada y horarios de trabajo, vacaciones y calendario

Art. 6.º *Jornada de trabajo y horario.*—La jornada y horarios de trabajo serán los establecidos a continuación:

1. *Fabricación:* Se establece una jornada en cómputo anual de 1.776,45 horas de presencia para 1987 y 1988.

El horario diario será de lunes a viernes, ambos inclusive:

Entrada a las siete horas quince minutos.

Salida a las quince horas veinte minutos.

Se establece un descanso de quince minutos para bocadillo.

2. *Comercial y Financiero:* Para el personal adscrito a los Departamentos de Comercial o Financiero, que preste sus servicios en el Centro de la carretera de Andalucía, kilómetros 10,300, se establece jornada partida que en cómputo anual será de 1.721,30 horas efectivas de trabajo para 1987 y 1988.

El horario diario será de lunes a viernes, ambos inclusive, de ocho horas cuarenta minutos a trece horas, y de catorce horas a diecisiete horas treinta minutos.

Para el personal adscrito a las Delegaciones Regionales, excepto Madrid, se establece jornada partida que en cómputo anual será de 1.721,30 horas efectivas de trabajo para 1987 y 1988.

El horario diario será de lunes a viernes, ambos inclusive, de nueve horas a trece horas, y de quince horas diez minutos a diecinueve horas.

3. *Turnos:* Para el trabajo a turnos se establece el siguiente horario:

Primer turno:

Entrada: Siete horas quince minutos.

Salida: Quince horas veinte minutos.

Segundo turno:

Entrada: Quince horas veinticinco minutos.

Salida: Veintitrés horas diez minutos.

Tercero turno:

Entrada: Veintitrés horas veinticinco minutos.

Salida: Siete horas diez minutos.

Art. 7.º *Vacaciones.*—Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal y se disfrutarán con carácter general dando comienzo el día 1 de agosto. Las excepciones a esta norma general que se produzcan por necesidades del sistema productivo serán comunicadas a los afectados, dando cuenta de ello al Comité de Empresa.

En todo caso, el trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de trabajo prestado.

Art. 8.º *Calendario.*—Durante el primer trimestre de 1987, se considerarán inhábiles a efectos laborales, además de los festivos que legalmente determinen los Organismos competentes, todos los sábados, así como los días 2 y 5 de enero.

La Comisión Paritaria, que se crea según el artículo 46, determinará el calendario correspondiente al resto del año 1987.