

Art. 35. *Cuotas sindicales.*—Los trabajadores pueden solicitar que les sea descontada de la nómina la cuota sindical que señalen, indicando la cuenta bancaria de la Central Sindical en la que la Empresa habrá de abonarla mientras no reciba aviso en contrario. La Empresa accederá a estas peticiones en todos los casos.

Las Centrales Sindicales o Federación correspondientes comunicarán a la Empresa los aumentos de cuotas a sus afiliados, debiendo la Empresa proceder al nuevo descuento sin previo consentimiento expreso del trabajador.

CAPITULO X

Disposiciones varias

Art. 36. *Promoción.*—En los procesos de promoción convocados por la Empresa, con excepción de los puestos de trabajo de Jefe de Departamento, Fabricación, Contabilidad y Encargado de Sección, participará un representante del personal en las mismas condiciones establecidas para los ingresos.

En un plazo no superior a dos meses desde la firma del Convenio, la Empresa y el Comité estudiarán la estructura de categorías existentes en la Empresa, revisando, si procede, algunas categorías que no correspondan con el trabajo realizado.

Tendrán preferencia en igualdad de condiciones para ocupar cualquier plaza del escalafón en la Empresa los trabajadores de mayor antigüedad.

Art. 37. *Prendas de trabajo.*—«Cigarcarraría» facilitará a todos los trabajadores, con excepción del personal de Ventas y Oficinas, dos juegos de prendas de trabajo al año. Durante el corriente año de 1987 también se facilitará dos prendas de abrigo, consistentes en rebeca y chaquetilla; a partir de 1988 sólo se facilitará una rebeca y una chaquetilla al año.

Las nuevas prendas de abrigo se elegirán de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa.

Art. 38. *Derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas.*—Para todo lo no expresamente pactado en el presente Convenio Colectivo, continúa en vigor la Reglamentación, los Convenios Colectivos, Pactos y Normas de carácter general actualmente subsistentes. En tal sentido continuarán con plena vigencia los acuerdos suscritos por las Empresas después participes de «Cigarreros de Canarias, Sociedad Anónima», y los trabajadores de 29 de enero de 1979, 20 de julio de 1979 y 10 de enero de 1980, salvo en lo explícitamente modificado por las normas mencionadas, por la Legislación general o por el presente Convenio Colectivo, y condición a condición.

CAPITULO XI

Comisión Paritaria

Art. 39. *Comisión Paritaria.*—Para atender a cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigencia del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria integrada por tres miembros de cada parte:

Empresa:

Don Francisco Forteza Pujol.
Don Angel Ojeda Alvarez.
Don Aurelio García González.

Trabajadores:

Don Juan Carlos Brito Velázquez.
Don Gregorio Aguilar Gutiérrez.
Don Miguel Angel Brito Gutiérrez.

La Comisión Paritaria resolverá los asuntos que se le sometan en un plazo de quince días.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso, y con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

ANEXO

Tabla salarial 1987

	Salario base	Plus cultural	Antigüedad
<i>Técnicos y Administrativos</i>			
Nivel A-1	971.437	171.991	49.614
Nivel A-2	1.097.695	171.991	49.614
Nivel B	1.314.178	171.991	57.878
Nivel C	1.530.624	171.991	66.196
Nivel D	1.791.565	171.991	66.196
Nivel E	2.059.340	171.991	72.767

	Salario base	Plus cultural	Antigüedad
<i>Personal de Fabricación</i>			
Nivel 1	888.968	171.178	41.422
Nivel 2-A	956.460	171.178	41.422
Nivel 2 (Porteros)	956.460	194.574	41.422
Nivel 2-B	1.012.287	171.178	44.906
Nivel 3	1.068.151	171.178	47.976
Nivel 3-A	1.157.192	171.178	47.976
Nivel 4	1.246.234	180.878	55.785
Nivel 5	1.433.799	179.166	63.037
Nivel 5-A	1.721.800	190.000	63.037

22655 *RESOLUCION de 21 de septiembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Polygram Ibérica, Sociedad Anónima»*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Polygram Ibérica, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 28 de mayo de 1987; 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, 21 de septiembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los centros de «Polygram Ibérica, Sociedad Anónima», y las delegaciones comerciales y de venta en provincias.

Art. 2. *Ambito personal y funcional.*—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal 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.

Art. 3. *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1987, cualquiera que fuera su fecha de publicación, y su duración será hasta el 28 de febrero de 1988, siendo el mismo prorrogado por períodos de un año, en virtud de tácita reconducción.

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

La negociación del nuevo Convenio, en su caso, deberá comenzar no más tarde de la primera decena de febrero de 1988. El correspondiente anteproyecto deberá estar en poder de la Empresa con quince días de antelación a la fecha indicada.

Art. 4. *Compensación de mejoras.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de compensación, serán consideradas globalmente por períodos 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. *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. *Garantía personal.*—Se respetarán las situaciones salariales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente la garantía personal.

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

Art. 8. *Valoración de puestos de trabajo.*—Actuarán 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 del personal en grupos se ajustará al siguiente cuadro:

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

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

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

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

El Departamento de Personal presentará al responsable del Departamento en que exista la vacante, a aquellos candidatos que hayan obtenido mayor puntuación para que, de entre ellos, elija al que se considere más idóneo para el puesto a cubrir, bien entendido que, habiendo candidatos procedentes del interior y que hubieran conseguido los mínimos exigidos, quedarán automáticamente descartados los del exterior. Si ninguno de los candidatos del interior cubre los mínimos exigidos, la Empresa designará libremente el

ocupante de dicho puesto. El candidato elegido dispondrá de un período de adaptación a su nuevo puesto, con arreglo a la escala siguiente:

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

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

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

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

El Departamento de Personal informará a los candidatos no elegidos sobre tal decisión, publicando en los tabloneros 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 de servicio: En el caso en que, por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas, saturación de jornada, crisis de mercado, agrupación de servicios o del personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal en la Empresa, con conocimiento de la representación de los trabajadores y de acuerdo siempre con las normas del régimen interior que rijan en cada momento en la Empresa sobre esta cuestión, se respetará el salario personal con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por los del nuevo puesto.

Art. 12. *Período de prueba.*—Las admisiones se considerarán provisionales mediante un período de prueba que, figurando por escrito, en ningún caso podrá exceder del que se señala en la Ley.

Durante este período, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido, sin previo aviso y sin que ninguna de las dos partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido dicho plazo, sin que se haya producido el desestimiento, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la Empresa y el tiempo que hubiere servido en calidad de prueba le será computado a 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 ochocientas 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 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 el almuerzo, de acuerdo con los horarios establecidos al efecto.

En cualquier caso, los quince minutos de 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 el bocadillo y cuarenta y cinco minutos para el 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 a 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.

Turnos especiales:**a) 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.

b) Otro turno especial. Invierno y verano:

De veintidós treinta a seis treinta, con los descansos reglamentarios.

Estos turnos especiales serán aplicables, exclusivamente, a personas de nueva contratación, salvo adscripción voluntaria del personal actual.

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 periodos, 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 nueve mil ochocientos quince 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.

Veintiuna mil setecientos treinta pesetas de compensación por disfrute total o parcial, fuera de la jornada de verano, Semana Santa y Navidad, por necesidad 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 próximos al 15 de junio y 15 de septiembre, respectivamente.

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 13, relativo a la jornada anual se fija en tres el número de puntos 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 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 venían 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:	812.175 pesetas anuales.
Grupo II:	867.450 pesetas anuales.
Grupo III:	922.650 pesetas anuales.
Grupo IV:	987.375 pesetas anuales.
Grupo V:	1.097.025 pesetas anuales.
Grupo VI:	1.231.800 pesetas anuales.
Grupo VII:	1.376.700 pesetas anuales.
Grupo VIII:	1.487.100 pesetas anuales.

La retribución de los Botones, Aprendices y Aspirantes será de 427.180 pesetas anuales.

2. Antigüedad: Su cuantía será de 12.000 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 11.410 pesetas mensuales.

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

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 30 de junio, 22 y 31 de diciembre.

La paga de junio se devengará el primer semestre del año, a razón de una sexta parte por cada mes en alta de enero a junio. La paga de Navidad se devengará en el segundo semestre del año, a razón de una sexta parte por cada mes de julio a diciembre, y la paga del 31 de diciembre se devengará por dozavas partes, de enero a diciembre.

A los efectos del artículo 26, número 5, del Estatuto de los Trabajadores, las remuneraciones anteriores expresadas están referidas a mil ochocientos veintiséis horas y veintisiete minutos de trabajo anual para el personal del apartado a) del artículo 13; mil setecientos ochenta horas y cuarenta y cinco minutos para el personal del apartado b) del mismo artículo, y mil setecientos 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 cumplidos los dieciocho años el 15 de septiembre, la cantidad de 10.040 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 natalicio.*—Se establece una ayuda por natalicio para hijos de empleados que estén incorporados al trabajo en la fecha de aquél, por un importe de 6.750 pesetas.

Art. 24. *Ayuda para hijos subnormales o minusválidos.*—Se establece una ayuda de 15.780 pesetas mensuales, es decir, 189.360 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 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. *Seguros médico.*—Se mantiene la participación de la Empresa, con el 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 por cuenta de la misma.

Garantizará una indemnización equivalente a dos veces el salario real bruto anual en nómina, en caso de muerte, y a 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 de 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 doceavas 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 doceavas partes del salario bruto anual y diez días laborables de permiso.

Art. 30. *Economato.*—Será a cargo de la Empresa la cuota correspondiente a aquellas personas que se integren en el Economato Laboral ECORE.

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 8.000.000 de pesetas la cantidad máxima de saldo existente en cada momento.

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

Concepto	Importe	Amortización	Interés anual
	Pesetas	Años	Porcentaje
a) Vivienda	500.000	5	6
b) Varios	200.000	3	6
c) Electrodomésticos	100.000	2	6

El importe total máximo que se puede solicitar por los tres conceptos no sobrepasará la cantidad de 1.000.000 de pesetas.

El préstamo de vivienda podrá ampliarse con tramos de 100.000 pesetas por cada año de antigüedad en la Empresa, que sobrepasé los cuatro años y hasta un límite máximo de 1.000.000 de 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 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 349 y 124 pesetas por cubierto, respectivamente.

b) Aquellos trabajadores que no hagan uso de este servicio percibirán la cantidad de 349 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 1987 un incremento superior al 6 por 100 respecto

a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, hasta el límite de tres puntos.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1987. En el supuesto de que dicho IPC fuera superior al 9 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 de Régimen Interior y Ordenanza de Trabajo, en lo que estén 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, Reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento hasta que, respecto de dicha Ordenanza de Trabajo, se dicte sentencia en 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.

22656 RESOLUCION de 21 de septiembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del II Convenio Colectivo de la Empresa «Playa de Madrid, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Empresa «Playa de Madrid, Sociedad Anónima», suscrito con fecha 28 de julio de 1987, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal de los Centros de trabajo afectados, 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, 21 de septiembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

II CONVENIO COLECTIVO DE «PLAYA DE MADRID, SOCIEDAD ANONIMA»

Cláusula 1.^a Ambito territorial y personal.—Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a «Playa de Madrid, Sociedad Anónima», y sus empleados en todo el territorio del Estado español.

Quedan excluidos del presente Convenio el personal directivo, así como el personal comprendido en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Cláusula 2.^a Vigencia, denuncia y prórroga.—El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1987, por un período de dos años, con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, siendo prorrogable tácitamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo dentro de los tres meses anteriores a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Cláusula 3.^a Condiciones económicas para el año 1987:

1. Sueldos base: Durante 1987, el personal de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima», percibirá los sueldos base que figuran en la tabla salarial que se adjunta como anexo I y de conformidad con las categorías descritas en el mismo.

2. Revisión salarial: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 5,5 por 100, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986,

se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1987, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1988 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

Forma de pago: La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1988.

3. Antigüedad: El personal afecto al presente Convenio tendrá derecho a percibir un complemento salarial de antigüedad por cada período de tres años de servicios prestados a la Empresa. La fecha inicial del cómputo será aquella en la que adquiriera la condición de fijo o de plantilla, descontándose los períodos de tiempo en que no tenga derecho a cómputo de antigüedad, comenzando a devengarse desde el día 1 del mes de su cumplimiento.

La cuantía de este complemento será de 63.000 pesetas anuales para todas las categorías.

4. Gratificaciones: El importe global de las gratificaciones se incrementará en un 5 por 100.

5. Ayuda escolar e infantil: El importe de este plus se incrementará en un 5 por 100.

6. Plus domingos en período veraniego: A partir del 1 de agosto de 1987 se crea un plus para aquel personal que trabaje los domingos existentes entre el período que va del 16 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, de acuerdo con el siguiente baremo:

Trabajo efectivo de doce o más domingos del período: 6.000 pesetas.

Trabajo efectivo de nueve a once domingos del período: 5.000 pesetas.

Trabajo efectivo de seis a ocho domingos en el período: 3.000 pesetas.

Durante 1987, al comenzar la vigencia de este plus el 1 de agosto de 1987, se abonará sólo la mitad de los importes indicados y por la mitad de los domingos efectivamente trabajados.

Para el percibo del plus que se crea en este apartado deberán cumplirse los requisitos siguientes:

a) Trabajar ininterrumpidamente en la Empresa en los seis meses inmediatos anteriores, como mínimo, excepto que se trate de baja por vacaciones, permiso o incapacidad laboral transitoria.

b) Trabajar efectivamente más de veinte días en cada uno de los meses de julio y agosto y más de diez días en las quincenas de junio y septiembre.

El plus que aquí se establece se abonará de una sola vez, antes del día 30 de noviembre de cada año.

7. Jornada partida en período veraniego: A partir de la fecha de la firma del presente Convenio se abonará un plus mensual en el período de 1 de junio a 30 de septiembre por el trabajo que se realice en jornada partida en aquellos Centros que se requiera la realización de la misma, siempre y cuando se reúnan los siguientes requisitos:

a) Que entre la finalización del primer período y la iniciación del segundo exista un mínimo de dos horas.

b) Estar trabajando ininterrumpidamente en la Empresa desde los seis meses inmediatos anteriores, excepto que se trate de baja por vacaciones, permiso o incapacidad laboral transitoria.

c) Trabajar efectivamente más de veinte días en el mes que se trate.

d) Que el importe de la comida del trabajador no corra a cargo de la Empresa.

La compensación que aquí se establece se abonará de una sola vez, antes del día 30 de noviembre de cada año y de acuerdo con el baremo siguiente:

Tres mil pesetas mensuales si se realiza la jornada partida durante veinte o más días laborables del mes, excepto sábados.

Dos mil pesetas mensuales si se realiza la jornada partida de catorce a diecinueve días laborables del mes, excluidos los sábados.

Aquellos que no realicen las jornadas partidas suficientes en alguno o algunos de los meses del período establecido (junio, julio, agosto o septiembre), podrán acumularlos de un mes a otro con el fin de alcanzar el número suficiente de jornadas partidas en el período veraniego para percibir el plus mensual total (3.000 pesetas), o parcial (2.000 pesetas).

8. Plus Navidad y Año Nuevo: A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, los trabajadores que realicen su jornada completa en alguno de los días de Navidad o Año Nuevo, percibirán una compensación económica por importe de 1.500 pesetas, correspondientes a cada uno de los mencionados días.