

Categoría	Diano	Anual Total
<i>Varios:</i>		
Oficial primera	1.869	850.395
Oficial segunda	1.791	814.905
Plus de asistencia, abonable por día efectivo de trabajo para todas las categorías	271	73.983

Importe de dietas

El personal que por razones de trabajo se desplazara fuera del lugar habitual de trabajo, se le abonará, previa justificación de los gastos realizados, las siguientes cantidades:

Por desayuno, 255 pesetas.
 Por comida, 814 pesetas.
 Por cena, 814 pesetas.
 Por dormir, 1.832 pesetas.

Subvención en caso de jubilación o fallecimiento

La Empresa abonará al producirse la jubilación o baja definitiva, por enfermedad o accidente de sus productores, la cantidad de 5.092 pesetas por año de servicio. Los servicios prestados a partir de los 65 años de edad no se computarán a estos efectos. En caso de fallecimiento anterior a la jubilación, la viuda o, en su caso, los hijos menores o mayores subnormales, o padres que vivan a expensas del trabajador, percibirán la cantidad correspondiente a los años de servicio.

Quedan exceptuadas de abono de este premio, aquellas Empresas que tengan concertadas bases mejoradas con la Seguridad Social.

La jubilación será siempre obligatoria para aquellos trabajadores que, habiendo cumplido 65 años, hayan completado las prestaciones necesarias para alcanzar máxima de pensión por tal concepto.

Quebranto de moneda

El Cajero, el Auxiliar de Caja y los que efectúen regularmente operaciones de cobro, percibirán en concepto de quebranto de moneda las cantidades de 1.626 pesetas el primero, y 1.221 los dos últimos.

14855 RESOLUCION de 11 de mayo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.841 el filtro químico contra cloro, marca «Seybol», modelo 99-B, fabricado y presentado por la Empresa «Sibol, Sociedad Anónima Laborab», de Alonsotegui (Vizcaya).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho filtro químico contra cloro, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

1.º Homologar el filtro químico contra cloro, marca «Seybol», modelo 99-B, fabricado y presentado por la Empresa «Sibol, Sociedad Anónima Laborab», con domicilio en Alonsotegui (Vizcaya), carretera Bilbao-Valmaseda, kilómetro 9, como filtro químico contra cloro, siempre que sea utilizado como dos unidades filtrantes y nunca como una sola unidad filtrante, como medio de protección personal de las vías respiratorias contra los riesgos del cloro.

2.º Cada filtro químico de dichos modelo y marca llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 2.841. 11-5-89. Filtro químico contra cloro. Utilizar siempre como dos unidades filtrantes y nunca como una sola unidad filtrante».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-14, de «Filtros químicos y mixtos contra cloro», aprobada por Resolución de 20 de marzo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 21 de abril).

Madrid, 11 de mayo de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

14856 RESOLUCION de 18 de mayo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de 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 11 de abril de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa, 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 de Trabajo 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, 18 de mayo de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

XII CONVENIO COLECTIVO DE «POLYGRAM IBERICA SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

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

Artículo 2º **Ámbito personal y funcional.**-El presente Convenio afecta:

1º) 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.

2º) A los trabajadores contratados por tiempo determinado y a los contratados a tiempo parcial, quienes tendrán los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de sus contratos.

Artículo 3º **Ámbito temporal.**-El presente Convenio entrará a vigor el día 1 de marzo de 1989, cualquiera que fuera su fecha de publicación, y su duración será hasta el 28 de febrero de 1990, siendo el mismo prorrogado por periodos de un año, a virtud de tácita reconducción.

Podrá ser denunciado mediante aviso, 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 1990. El correspondiente anteproyecto deberá estar en poder de la Empresa con quince días de antelación a la fecha indicada.

Artículo 4º **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 compensadas hasta donde alcancen con las mejoras, retribuciones y percepciones económicas que, en su estimación anual, viérese satisfaciendo la Empresa en la actualidad, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras, retribuciones o percepciones.

Artículo 5º **Absorción de mejoras.**-Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio absorberán y compensarán, y 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.

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

Artículo 7º **Vinculación a la totalidad.**-En el supuesto de que alguna cláusula, 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.

Artículo 8º **Valoración de puestos de trabajo.**-Actuarán las condiciones:

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.

De Valoración de Puestos de Trabajo, constituido 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: 38-44 puntos
 Grupo VIII: 47-54 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).

Artículo 98 Organización del trabajo.—La organización del trabajo, con sujeción a las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Sin perjuicio 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.

Artículo 109 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.
 Fecha 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 existe 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 III: Quince días.
 Grupos III, IV y VI: 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 inicia el período de adaptación al puesto.

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

Artículo 112 Cambios de puestos de trabajo.—Se reconocerán como causas para el cambio de un productor de un puesto de trabajo a otro:

- Peticion del trabajador: Requerirá solicitud por escrito del mismo. Caso de acordarse 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.
- Por mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador: Se estará a lo convenido por escrito, con las mismas limitaciones del apartado anterior.
- 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 pasa a ocupar, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

Artículo 128 Período de prueba.—Las adiciones 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 desistimiento, 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 servicios.

CAPÍTULO II

Jornada, horario, vacaciones y calendario laboral

Artículo 130 Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo se considerará en cómputo anual, con arreglo a lo siguiente:

- Mil setecientos cuarenta y tres horas cuarenta y un minutos para el personal de horario rígido, de la letra a) del artículo 14 siguiente.
- Mil seiscientos ochenta horas para el personal comprendido en las letras b) y c) del artículo 14.
- Los vigilantes tendrán una jornada anual de mil setecientos cincuenta y seis horas.
- Turnos especiales: Diurno, mil setecientos dieciocho horas anuales. Nocturno, mil setecientos cincuenta y seis horas anuales.

Su distribución será de la siguiente forma:

Jornada de invierno:

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

En verano las jornadas se reducen a treinta y seis y treinta 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.

- Turnos especiales: Diurno, cuarenta horas semanales netas en la jornada de invierno y treinta y cinco horas en la jornada de verano.

Nocturno, cuarenta horas semanales todo el año.

Artículo 140 Horarios.—

Jornada normal:

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

Sabados, 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.
Periodo rígido obligatorio: Entre las nueve y las trece treinta horas y entre las dieciséis y las diecisiete horas.
Descansos: De una a dos horas para almorzar.
Este horario comprende de lunes a viernes.
- c) **Horario rígido:**
De diez a diecinueve horas, de lunes a viernes.
Descanso: de una a dos horas para el almuerzo. Se podrá compensar el tiempo de almuerzo que exceda de una hora hasta las dos horas en el periodo de tiempo comprendido entre las nueve y las diez horas del día laborable siguiente.
- 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 catorce a quince horas. Periodo rígido obligatorio: De nueve a catorce horas.
Con descanso intermedio de quince minutos.
De lunes a viernes.
- c) **Horario rígido:**
De diez a diecisiete horas, de lunes a viernes, con descanso total de una a dos horas para el almuerzo. Se podrá compensar el tiempo de almuerzo que exceda de una hora hasta las dos horas, entre las nueve y las diez horas del día laborable siguiente.
- d) **Sucursal de Barcelona:**
Entrada de ocho a nueve horas. Salida de catorce a quince horas, de lunes a viernes, con descanso de quince minutos.

Excepciones:

El personal de Expediciones, Chóferes de Almacén y de Dirección, 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 los horarios actuales, a las personas que los disfrutan.

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 cinco a veintidós 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 personal de nueva contratación, salvo adscripción voluntaria del personal actual.

Artículo 150 Vacaciones.—El personal de la Empresa disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones y un día más, a elegir por el interesado de acuerdo con el responsable de su área, y no acumulable a los días disfrutados en periodos ordinarios de vacaciones (verano, Semana Santa y Navidades).

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:

44.950 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.

24.535 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 periodo de verano y el 30 de Septiembre, para las vacaciones a disfrutar en época posterior.

Artículo 149 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 viernes más próximos al 15 de Junio y 15 de Septiembre respectivamente.

Los días 24 y 31 de Diciembre y 5 de Enero la jornada se verá reducida en 4 horas. El personal con horario rígido de 10 a 17 horas, trabajará de 08:00 a 12:00 horas en los mencionados días.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15, relativo a la jornada anual, se fija en tres el número de cuentes a disfrutarse con el carácter de no recuperables siendo su determinación de exclusiva competencia de la Empresa.

Artículo 172 Horas extraordinarias.—En el caso de necesidad operativas de la Empresa, por incrementos transitorios de actividad, el personal realizará voluntariamente horas extraordinarias, hasta los límites legales.

Se entenderán como horas extraordinarias estructurales las necesarias para pedidos imprevistos, periodos 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 sustituidos por contratación.

Artículo 188 Percepciones retribuidas.—La empresa concederá a sus empleados los siguientes permisos retribuidos:

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

CAPITULO III

Retribuciones

Artículo 192 Retribuciones.—Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio sustituyen a las que venían rigiendo con anterioridad, cualquiera que fuera su denominación.

Artículo 202 Conceptos remunerativos:

- Salario Convenio:** Es la cantidad pactada, que es detallada continuación para cada uno de los grupos de valoración que a fijan:

Grupo I: 916.950 pesetas anuales.
Grupo II: 979.275 pesetas anuales.
Grupo III: 1.041.600 pesetas anuales.
Grupo IV: 1.114.725 pesetas anuales.
Grupo V: 1.238.475 pesetas anuales.
Grupo VI: 1.390.450 pesetas anuales.
Grupo VII: 1.584.225 pesetas anuales.
Grupo VIII: 1.678.875 pesetas anuales.

La retribución de los botones, aprendices y aspirantes será de 670.950 pesetas anuales.

- Antigüedad:** Su cuantía será de 13.650 pesetas anuales bruta 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.

- Plus complementario personal:** Está constituido por la diferencia entre el salario Convenio, más antigüedad, y el salario total.

- Plus de vigilantes nocturnos:** Se establece un plus a los vigilantes nocturnos, consistente en la cantidad de 12.890 pesetas mensuales.

Artículo 21. Devengos 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 al 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 doceavas partes de enero y Diciembre.

A los efectos del artículo 26, número 5, del Estatuto de los Trabajadores, las remuneraciones anteriormente expresadas están referidas a 1.793 horas y 41 minutos de trabajo anual, para el personal del apartado a) del artículo 13; 1.680 horas para el personal del apartado b) del mismo artículo, y 1.750 horas para el personal de los apartados c) y turno especial de noche.

CAPITULO IV

Mejoras sociales

Artículo 229 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 11.345 pesetas/hijo.

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

Artículo 232 Ayuda natalicia.-Se establece una ayuda por natalicio para hijos de empleados que estén incorporados al trabajo en la fecha de su nacimiento, por un importe de 7.620 ptas.

Artículo 248 Ayuda para hijos subnormales o minusválidos.- Se establece una ayuda de 17.820 pesetas mensuales, es decir, 215.840 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 este 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.

Artículo 252 Seguro médico.- Se mantiene la participación de la Empresa con el 30 por 100 del importe de las cuotas del seguro médico, para aquellos servicios que la Empresa tenga contratados colectivamente.

Artículo 262 Seguro de accidentes de viaje.-Se establece un seguro de accidentes de viaje, con el alcance, derechos y limitaciones establecidos 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.

Artículo 272 Seguro de vida.- Se establece un seguro de vida para todo el personal, cuyas primas corresponderán 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.

Artículo 280 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.

Artículo 292 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 docenas 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 docenas partes del salario bruto anual y diez días laborables de permiso.

Artículo 302 Económico.-Será a cargo de la Empresa la cuota correspondiente a aquellas personas que se integran en el organismo laboral "Ecore".

Artículo 312 Servicio militar.-Durante la permanencia en filas se abonarán las pagas extraordinarias a los trabajadores que se encuentren en tal situación lleven un mínimo de un año en la Empresa.

Artículo 322 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, etcétera), la Comisión se reunirá a requerimiento de los interesados en dichos cursos.

Artículo 332 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	AMORTIZACION	INTERES ANUAL PORCENTAJE
a) Vivienda	700.000	5 años	5
b) Varios	400.000	3 años	5
c) Electrodomésticos	150.000	2 años	5

El importe total máximo que se puede solicitar por los tres conceptos no sobrepasará la cantidad de 1.250.000 pesetas.

El préstamo de vivienda podrá amortizarse 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 1.200.000 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, y que el contrato de trabajo del solicitante no se extinga en fecha anterior a la del final de los períodos de amortización respectivos.

Quienes hubiesen disfrutado un préstamo para vivienda, podrán solicitar un 2º para el mismo concepto, una vez transcurridos 10 años de la solicitud del anterior.

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.

Artículo 342 Comedor. Subvención aluerzo.-Se establece la cantidad de 805 pesetas brutas por día realmente trabajado en la jornada de invierno, con efectos desde 1 de Enero de 1989, para aquellas personas que utilizaban el desaparecido comedor de la Empresa y en sustitución de las anteriores obligaciones. Todo ello, con el alcance y limitaciones que se contienen en el acta de reunión con el Comité de Empresa, de fecha 13 de Febrero de 1988, cuyo original presentado ante la Autoridad Laboral se incorpora a las actas de negociación del presente Convenio, a efectos interpretativos.

CAPITULO V

Disposiciones generales

Artículo 352 Revisión Salarial. En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara el 31 de Diciembre de 1989 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1988, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, hasta el límite de tres puntos.

El incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1989. En el supuesto de que dicho IPC fuera superior al 10 por 100, la Empresa se compromete a estudiar un mayor incremento, teniendo en cuenta la situación general de la misma.

Artículo 362.-Las disposiciones contenidas en este Convenio sustituyen, en general, a las que, sobre las mismas materias, viniesen rigiendo hasta la fecha, y, en especial, el Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza del Trabajo, en lo que están en contradicción con lo anteriormente establecido, los cuales mantendrán su vigencia en lo no sustituido.

Artículo 372 Aplicación de Ordenanzas.-Regira como supletorio, en lo no sustituido por el presente Convenio, la Ordenanza de Comercio.

Artículo 382 Comisión Paritaria.-Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo establecido 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.